



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una  
empresa agroexportadora de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Castillo Meca, Evita Yesenia (ORCID: 0000-0002-2551-4900)

**ASESOR:**

Doctor Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de gestión del talento humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mi pequeña quien estuvo presente en todo momento como fuente de motivación así también a mi compañero de vida por su apoyo incondicional. A mis padres que con su esfuerzo y perseverancia me enseñaron a no desmayar y a mis hermanos por estar presentes siempre.

## **Agradecimiento**

Mi más sincero agradecimiento a mis docentes de maestría quienes me ayudaron no solo con su amplio conocimiento sino también con su don de personas, gracias a cada uno de ustedes que con sus enseñanzas.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Análisis descriptivo de la variable Interacción Trabajo/Familia.....	20
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral.....	21
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable Interacción trabajo/familia y Satisfacción Laboral .....	21
Tabla 4. Relación interacción trabajo/familia y satisfacción laboral.....	22
Tabla 5. Relación interacción negativa trabajo/familia y satisfacción laboral .....	22
Tabla 6. Relación interacción negativa familia/trabajo y satisfacción laboral .....	23
Tabla 7. Relación interacción positiva trabajo/familia y satisfacción laboral.....	23
Tabla 8. Relación interacción positiva familia/trabajo y satisfacción laboral.....	24

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer si existe interacción entre trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura 2022, para ello se realizó un estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo comparativo de corte transversal es decir en un solo momento de tiempo.

Se contó con una muestra no aleatoria por conveniencia de 102 colaboradores que rotan por toda la empresa y tienen más de un año laborando a quienes se les aplicaron dos instrumentos el cuestionario interacción trabajo familia (Swing) y Satisfacción laboral de Sonia Palma (2005). Se obtuvo como resultado que las interacciones negativas trabajo/familia y viceversa no tienen relación con la satisfacción laboral contaron con un nivel de significancia mayor a 0.05, sin embargo, las interacciones positivas trabajo/familia y viceversa se hayo relación con un nivel de significancia de 0.00 con correlación de 0,398 y de 0,472 respectivamente lo que permitió ubicar los resultados en nivel medio con la satisfacción laboral, además el 94.4% colaboradores se sienten altamente satisfechos

*Palabras clave: Interacción trabajo/familia, satisfacción laboral.*

## **Abstract**

The objective of this study was to establish if there is an interaction between work/family and job satisfaction in the personnel of an agro-export company in Piura 2022, for which a basic type study was carried out with a quantitative approach of a non-experimental comparative descriptive cross-sectional design, that is, in a single moment of time.

There was a non-random sample for convenience of 102 collaborators who rotate throughout the company and have been working for more than a year, to whom two instruments were applied: the work-family interaction questionnaire (Swing) and Sonia Palma's job satisfaction (2005). It was obtained as a result that the negative work/family interactions and vice versa were not related to job satisfaction, they had a significance level greater than 0.05, however, the positive work/family interactions and vice versa were related to a significance level of 0.00 with a correlation of 0.398 and 0.472 respectively, which allowed placing the results at a medium level with job satisfaction, in addition, 94.4% of employees feel highly satisfied

Keywords: Work/family interaction, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo y la familia son aspectos fundamentales para que las personas se puedan desarrollar, se encuentran relacionados influyendo uno en el otro (Jiménez y Moyano, 2018) así también se reconoce a estos dos ámbitos como los de mayor desempeño en la existencia de las personas como en la actual sociedad (Fraile, 2015). Se observa que las organizaciones exigen cada vez más empeño y tiempo por parte del colaborador llevando a que se debiliten los lazos familiares afectándolo como persona, ya que uno de sus puntos de apoyo es la familia y al no tener un adecuado compromiso con esta esfera pues no podrá desenvolverse de manera óptima en su labor, por la influencia que existe entre ambos aspectos. (Chusho et. al, 2019)

Algunos autores como Cooklin et. al, (2015) lo definen como conflicto, mientras que para Greenhaus y Powell (2006) hablan de enriquecimiento, pero en la presente investigación se trabajó con la definición de Vesga (2019) quien define la interacción como la afectación de ambas áreas siendo las respuestas positivas como negativas, las cuales podrían llevar a inconvenientes en el desenvolvimiento de las actividades laborales generando bajos niveles de satisfacción laboral, lo que en la práctica produce menor desempeño (Armstrong et. al, 2015). Por esta razón en el estudio se ha considerado buscar la conexión con satisfacción laboral ya que esta variable es de importancia en el contexto social especialmente en el trabajo y las organizaciones, es así como se encontró que el fomentar la satisfacción laboral acerca al personal, brinda como resultado aumento de la calidad de atención, por ende, se evidenciaría en la calidad de la labor realizada (Al-Azzam et. al, 2017). En el contexto psicológico podemos observar que esta variable psicosocial puede provocar un desbalance en roles dentro de la familia causando incomodidad y estrés lo que llevaría a insatisfacción en el área personal, familiar y laboral (Liu et. al, 2019).



Es así que Andrade (2015) desde la mirada de recursos humanos señala que los altos mandos observaron que el conflicto de roles, trae consigo efectos negativos en el desarrollo de los colaboradores, produciendo que su desempeño y satisfacción sea descendente, en la misma línea Armstrong (2015) refiere que no mantener el equilibrio entre el campo laboral y familiar puede llegar a causar estrés a cualquier colaborador impactando de manera negativa el bienestar, así también determina que el conflicto trabajo/familia tiene relación con la satisfacción laboral, en la misma línea se reconoce la importancia que los trabajadores cuenten con una calidad de vida laboral idónea, para que ello se proyecte en relaciones tanto en el contexto laboral como familiar óptima de esta manera se busca fomentar la salud mental de las personas (Osorio y Ponce, 2022).

Desde la perspectiva de Jahan et al (2022) manifestó que ambos dominios son de estudio social y psicológico planteo como ejemplo que demasiadas horas en el trabajo dificulta realizar actividades del hogar. Uno de los aspectos importantes de la interacción trabajo/familia es que ambos exigen tiempo, mientras que el trabajo nos brinda ingresos, por su parte la familia proporciona el afecto, siendo ineludible que surjan conflictos (Ugarteburu et. al, 2008).

Así también según AKM Momuniul (2019) logro evidenciar que ambas variables están estrechamente relacionadas con el nivel en que una persona se distingue su organización. Dodanwala (2021) concluyo que a mayores índices de conflicto trabajo/familia mayor grado de agotamiento emocional lo que minimiza la satisfacción laboral.

Por su parte Palma (2004) señala que la satisfacción laboral se comprende como la reacción afectiva que nace de la comparación entre lo que se espera y la realidad laboral, es importante conocer que la presente variable contiene dos partes, una emocional es decir que un colaborador satisfecho demuestra identificación tanto con la tarea como con su organización, la parte cognitiva es la percepción después de haber cumplido

con su labor en relación a aspectos materiales, de interacción se dará el sentido de goce hacia lo aportado en la organización.

Según Jiménez et. al (2009) concluyen que las largas horas laborables y sobrepeso de roles hacen que las personas eviten pasar mayor tiempo con los miembros de su familia, lo que provocaría que al momento de evaluar su desempeño lo realicen de manera negativa.

Aseguran que la integración de la esfera de trabajo y familia influye seriamente en la satisfacción de las personas, en caso no se logre es una notable causa de frustración. Las personas que consiguen un equilibrio entre el área laboral y la familia suelen ser más productivos que aquellos colaboradores a los que se les incita a focalizarse en una de las dos dimensiones Perochena y Armejo (2016).

Sumado a lo expuesto se considera que a mayor comunicación entre supervisor y supervisado, se percibe una ganancia no económica es decir sin costo económico se contribuye a la satisfacción en el puesto de trabajo, ganas de continuar en la empresa, agradable ambiente laboral y excelente disposición de los colaboradores (Torres, 2015) así también se entiende que si el fin de la organización es progresar de manera estratégica, le toca a la organización conocer a sus colaboradores, lo que implica tomar en cuenta y brindar su lugar a las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral (Sánchez y García, 2017).

De acuerdo con Besarez et al (2014) es necesario indagar sobre las políticas que se plantean en las organizaciones ya que muchas veces no están direccionadas al bienestar de los colaboradores sino a estrategias de la organización para posicionarse ante el mercado como una empresa interesada por su personal.

De acuerdo con Jiménez y Gómez (2019) indican que los espacios tóxicos causan en los colaboradores modificaciones en el aspecto psicológico

y social del personal. Refuerza la idea que el tipo de espacio inadecuado lleva a sufrir y victimizarse, prediciendo conductas relacionadas a lo injusto y lo ilegal.

Con lo expuesto anteriormente, se busca conocer la realidad en un contexto distinto, el cual se encuentra en crecimiento, de ser el caso ayudar a modificar la visión que se tiene en la actualidad acerca del trabajo/familia asociado a con satisfacción laboral y plantear estrategias de manera temprana para evitar la afectación negativa a nivel mental, es así que se desprende la interrogante ¿Existe relación entre la interacción trabajo/familia con la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura 2022?

Desde una mirada teórica la investigación cuenta con información novedosa basada en teoría y opiniones desde distintos puntos de vista que al unificarlas se llegó a datos de utilidad permitiendo incentivar y profundizar en el tema, así como dar a conocer nuevos resultados. Desde de la visión práctica el fruto de la investigación ayudaría a tomar decisiones acertadas en búsqueda del beneficio de las organizaciones y comunidad incentivando a que se creen políticas que beneficien a los colaboradores lo que se verá también reflejado en un mejor desempeño; por el lado metodológico se aportara a nuevos conocimientos.

Para la actual investigación se propuso como objetivo general: Establecer la existencia de la relación interacción trabajo/ familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura 2022, por tanto como objetivos específicos tenemos: Establecer la relación de interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022; Establecer la relación de interacción negativa familia/trabajo y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022; Establecer la relación de interacción positiva trabajo/familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022; Establecer la relación de

interacción positiva familia/trabajo y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura 2022.

Por consecuencia se desarrollan las hipótesis: Si existe relación en la dimensión interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura; Si existe relación de interacción negativa familia/trabajo y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura; Si existe relación de interacción positiva trabajo/ familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura; Si existe relación en la dimensión interacción positiva familia/trabajo y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar el capítulo presente, se tomaron en cuenta los principales antecedentes internacionales y nacionales que permiten conocer las variables.

En trabajos previos internacionales, Vidal y Sánchez (2017) estudio la Interacción trabajo-familia y salud, trabajo con 82 colaboradores entre administrativos y obreros con hijos menores de edad, con mínimo 6 meses de trabajo en la empresa, con el fin de realizar un análisis de la interacción trabajo/familia como determinante para la salud de los colaboradores con deberes en sus familias, para ello se hizo uso de la encuesta laboral y socio-demográfica con mayor interés en información familiar, el cuestionario de Interacción trabajo/familia (Swing), y una escala sobre efectos referidos. Obteniendo que existe una elevada influencia positiva familia/trabajo, moderada interacción positiva trabajo/familia y media interacción negativa trabajo/familia así también se evidencia mínimas asociaciones en disfunciones de salud. Además, se concluye que el apoyo familiar es de importancia para que los colaboradores lleguen a conciliar el trabajo con la familia.

Según Arroyo (2018) en su investigación sobre la relación de la variable independiente y el engagement en la empresa, aplicado en 90 trabajadores con la finalidad de analizar si existente conexión entre ambas variables, aplicando instrumento con preguntas que abarcan aspectos de la familia, el trabajo y sociodemográficos, así también el instrumento escala de compromiso laboral de utrecht - uwes 9 y Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (Swing). Obteniendo como resultado que influencia trabajo/familia y viceversa se evidencia de similar forma una fuerte negatividad. Es así como se concluye que el personal de la empresa presenta inconvenientes familiares y de trabajo por su peso laboral.

Gabini (2020) elaboro un estudio trabajando con una muestra de 376 colaboradores con el propósito de evidenciar si alguno de los tipos de

compromiso de la organización interfería en la conexión de la articulación trabajo/familia y la satisfacción laboral. Se obtuvo como resultado que el compromiso afectivo interfiere en una parte de las conexiones entre el constructo de ambas variables estudiadas. El interés de los resultados recae en que a partir de ello se pueden crear estrategias amigables con el grupo familiar con el fin de conservar al colaborador, lo cual a su vez permitiría reforzar el vínculo con la empresa.

Según Jiménez et al, (2020) en su investigación en colaboradores del sector salud estatal de Chile, contó con una muestra de 124 funcionarios con el propósito de distinguir la conexión entre las variables investigadas y Calidad de Vida. Lográndose obtener por resultado que ambas variables de estudio tienen relación de notable importancia, así también, se observa la misma importancia entre la satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo. De acuerdo con los resultados se puede apreciar que cuando el conflicto entre trabajo/familia es mínimo la satisfacción laboral es mayor o viceversa; es en este sentido que se remarca la importancia que posee la interacción positiva entre el aspecto familiar y laboral ya que gracias a ello los colaboradores muestran mayores niveles de satisfacción laboral.

Por su parte Salazar (2018) en su investigación presento como propósito determinar si la satisfacción laboral tiene influencia y relación sobre el compromiso organizacional, se contó con una muestra de 290 colaboradores, obteniendo por resultado niveles altos y conexión en ambas variables estudiadas en la investigación del año 2018, por lo que se concluye que los trabajadores que sienten mayor satisfacción laboral se encuentran más comprometidos, adicional a lo mencionado se evidencia que ambas variables reflejan la parte interna del colaborador la cual se asocia a dificultades en la familia y trabajo lo que llevaría a la afectación personal.

A nivel nacional, Flores (2018) elaboró un estudio contando con una muestra de 82 personas, en el que buscaba determinar la existencia de desigualdad entre la interacción Trabajo/Familia según género y edad.

Obteniendo como resultado que es diferente la interacción trabajo/familia. Según el género las mujeres fueron quienes presentaron superior interacción negativa familia/trabajo y según edad los colaboradores de menor edad quienes presentan niveles más altos de interacción negativa trabajo/familia, ello de acuerdo con los rangos establecidos en la investigación.

Los presentes resultados evidencian que en las mujeres la interacción negativa Familia/Trabajo prevalece es decir que los inconvenientes presentes en el área familiar afectan al rendimiento laboral ello puede deberse a que las mujeres están más involucradas con la crianza de hijos y labores de casa. Por otro lado, los varones de menor edad comprendidos en el rango de 21-30 presentan superior interacción negativa Trabajo/Familia se puede relacionar con que las complicaciones que se presentan en el trabajo dificultan desarrollar las actividades personales y/o familiares.

De acuerdo con Aguilar (2018), en su estudio se focalizo en entender la interacción entre el tiempo que se le asigna al área laboral y familiar con el conflicto trabajo/familia, el tiempo asignado al ámbito laboral con la satisfacción y el conflicto del área laboral como familiar con la satisfacción laboral en féminas con carga familiar y profesionales. Se obtuvo como resultado que existe conexión entre el tiempo tomado por el área laboral y el conflicto, de manera contraria entre la primera variable y la satisfacción laboral, por otro lado, no se logra evidenciar conexión entre el plazo ocupado por el área familiar y el conflicto, ni conexión entre el tiempo tomado por el ámbito laboral y la satisfacción.

Es así que al mostrar los resultados se busca incentivar a las organizaciones como a la comunidad a llevar a cabo políticas y estrategias en favor de la familia para poder fomentar la conciliación laboral y familiar que se traduce a una mayor satisfacción en el trabajo, es así que según Salazar (2018) menciona que si las empresas desean colaboradores que se dediquen mas así mismo que respeten sus normas, deben preocuparse porque este personal se encuentre complacido y con mentalidad abierta para adaptarse a la variabilidad.

Así también Agurto et. al (2020) en su investigación tuvo por objetivo identificar si la organización cuenta con un apropiado plan de engagement ocupacional, el cual permita potenciar la satisfacción laboral, para ello se tomó una muestra de 201 colaboradores. Se encontró como respuesta que en su totalidad las dimensiones de la primera variable tienen conexión. En lo que respecta a la segunda variable se evidencia que gran población de colaboradores se perciben medianamente satisfechos

Se observa que los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos lo que ayuda a determinar que se encuentran aptos para acoplarse al plan de engagement así también se desprende la idea de que el plan también será de utilidad en relación con el compromiso hacia la organización.

Por otro lado, Boada (2019) en su investigación tuvo como finalidad indagar sobre la conexión de satisfacción laboral y el desempeño, para ello se contó con 124 participantes quienes entre sus características se encontraban entre las edades de 25 a 40 años, género masculino, con educación secundaria completa o superior inconclusa. Las variables se midieron utilizando cuestionarios elaborados por el mismo autor y el instrumento de Palma. Los resultados lograron evidenciar correlación significativa entre ambas variables.

Así mismo Huerta y Ching (2021) en su investigación busco delimitar la conexión de satisfacción y desempeño laboral en colaboradores de una organización, para ello evaluó una muestra de 80 personas. Encontrándose como resultados que existe conexión entre ambas variables llegando de esta manera a concluir que cuando los trabajadores sienten mayor satisfacción y motivación su desempeño en los centros de labores aumenta, asociado a ello el rendimiento de los colaboradores asciende, lo que lleva a pensar que un trabajador que percibe bienestar reflejara calidad de rendimiento en su trabajo.

Para conocer sobre las variables estudiadas, se plantearan las teorías más significativas en relación a la interacción trabajo-familia, en un primer momento Greenhaus y Beutell (1985) lo plantean como un conflicto de roles



entre ambas esferas trabajo como familia asignándole resultados negativos, donde las presiones que se obtienen del trabajo y las presiones de la familia resultan contradictorias, años más tarde desde la perspectiva de Greenhaus y Powell (2006) nos habla de la teoría enriquecimiento de trabajo/familia donde señala que ambos aspectos se pueden influenciarse de manera positiva. De la misma forma Carlson et. al (2008) diferencian el conflicto de la interferencia, señalando que el conflicto se focaliza en presiones que no son compatibles y la interferencia se centra en la respuesta conductual que brinda el individuo ante dichas presiones.

Clark (2000) presenta la teoría de la frontera entre ambos aspectos tanto familiares como laborales, postula que la forma o modo de cruce de fronteras entre ambos dominios influyen en el equilibrio trabajo/familia.

En las últimas investigaciones entre el año 2014 y 2015 encontramos autores como Fraile, Torres, Stinus Bru de Sala Blofield y Martinez quienes incluyeron el rol de las organizaciones en el ajuste de las áreas laboral, familiar y personal. Así también Fraide (2015) evidencia como la vida familiar influye en las demandas del trabajo adicional a ello denota que el ámbito familiar y el espacio mental hace compleja la separación de las esferas, ante ello plantea una mirada desde la conciliación familia/ empresa.

Vesga (2019) define la interacción como la influencia de ambas áreas familiar y laboral se están afectando de forma bidireccional y con la posibilidad de tener efectos positivos como negativos en los dos sentidos, lo que dependerá de la manera como cada una haga aportes al enriquecimiento de la otra, o efectos contraproducentes.

Es así como Geurts et. al, (2005) desarrollaron un cuestionario que estudia el sentido y la calidad de la interacción. Así mismo podemos ver que algunos ítems se encuentran relacionados con situaciones conflictivas y con algunas consecuencias, lo interesante es que, con los aportes anteriores, que

se enriqueció, siendo notable la superación de una herramienta similar creada por Grzywacz y Marks (2020)

Además, en nuestra realidad El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2014), elaboro un *Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial* en colaboradores de la capital, donde detalla que existen factores de riesgos psicosociales dentro de las organizaciones como fuera de ella, lo que ayuda a sustentar la primera variable de estudio.

Interacción trabajo-familia es compatible con definiciones de las dimensiones psicosociales que se presentan fuera del trabajo e indicadores de riesgo, la dimensión relaciones familiares hace referencia a características que interfieren en el centro familiar y que se transforma en una causal de riesgo cuando la conexión entre los familiares representa conflicto así también cuando el apoyo del área familiar es pobre o nulo (Moncada et. al, 2014)

Con respecto a las teorías estudiadas para la variable trabajo/familia una de las más conocidas es la del Rol explica que cada una de las personas tienen roles ya conocidos por ellos mismos y los demás, pero cuando se ocupan diferentes roles se desencadenan más expectativas las cuales espera cumplir, en algún momento no todas las expectativas se cumplen generando conflicto, por ejemplo los requerimientos del área laboral y familiar en algún punto se conectan llegando a escoger uno de ellos y dejar el otro sin atender a pesar de que exista un requerimiento (Kahn et. al, 1964).

Greenhaus y Beutell (1985) explicaron el conflicto trabajo/familia como una manera de conflicto del rol resultante de las exigencias de ambas esferas las cuales resultan incompatibles además reconocieron tres bases que generarían conflicto como es el tiempo se refiere a la distribución de este en los roles, no se le daría el tiempo que cada rol requiere dejando a uno de lado, la segunda causa es la tensión la cual produciría Irritabilidad y ansiedad por tener que guardar una postura distinta en los distintos roles, la última causa de conflicto es la conducta la cual en distintos roles se contraponen.

Teoría de la conservación de los recursos se refiere a la búsqueda continua de recursos y a la conservación de aquellos que ya se poseen entre ellos se distinguieron cuatro modos de recursos, los objetuales los cuales tienen un valor en dinero por ejemplo propiedades, en segundo lugar las condiciones hacen referencia a lo que se valora en la soledad, en tercer lugar las características personales hace referencia a la personalidad son características propias de las personas en cuarto y último lugar la energía es la que potencia para adquirir otros recursos (Hobfoll, 2001)

Teoría de las barreras se manifestó que cada una de las personas cumple roles dentro de un espacio particular de su vida, cada uno de los campos está separado por aspectos físicos, psicológicos y temporales tomando en cuenta los aspectos el individuo debe lograr el balance trabajo/familia (Ashforth et. al, 2000).

Para la variable satisfacción laboral se tomaron en cuenta las posteriores teorías Castellanos (2012) define la satisfacción como el resultado de aptitudes y actitudes del colaborador hacia su trabajo, es decir que quien este muy satisfecho tendrá actitudes positivas si por el contrario hay presencia de insatisfacción se presentarán actitudes negativas hacia el trabajo.

Teoría del ajuste en el trabajo se define en que los o laboradores están siempre buscando correspondencia con la organización denominada adaptación al trabajo, llegan a concluir que dependerá de los lazos que tenga con mi organización para mejores resultados, la satisfacción del colaborador dependerá del lazo que exista entre necesidades recompensas y competencias (Dawis y Lofquit, 1984)

Con el marco referencial detallado líneas arriba, se procederá a detallar las dimensiones de la variable independiente conformada en primer lugar por interacción negativa familia-trabajo definida *como aquello que afecta de manera negativa el rendimiento laboral por problemas o conflictos familiares* Paz-

Rodríguez (2012) así también otros autores como Moreno et. al (2009) identifican esta dimensión con un ítem representativo *Te parece complicado concentrarte en tus labores porque estás agobiado por temas familiares.*

En segundo lugar, la dimensión interacción negativa Trabajo/familia hace referencia a *Nota lo complicado que puede llegar a ser el incumplimiento de responsabilidades familiares a falta de tiempo por motivo laboral* Paz-Rodríguez (2012), así también Moreno et. al (2009) identifican esta dimensión con un ítem representativo *Estás incomodo en el hogar porque tu trabajo es muy demandante.*

En tercer lugar, la interacción positiva Familia-trabajo *Como aquello que aprendí en casa como es responsabilidad y organización, gracias a ello logré mis metas laborales* Paz-Rodríguez (2012), Moreno et. al (2009) señala *Posterior a pasar un fin de semana entretenido con la familia, las labores del trabajo te resultan más complacientes.*

En cuarto lugar, la interacción positiva Trabajo-familia *Hace referencia que, gracias a lo aprendido en el trabajo, se tiene facilidad para manejar deberes, y obligaciones del hogar* Paz- Rodríguez (2012). Para Moreno et. al (2009) esta dimensión se relaciona con *Realizas mejor tus obligaciones domésticas gracias a tu trabajo.*

Con respecto a la segunda variable satisfacción laboral no existe una definición unánime, sin embargo, cada autor ha realizado distintos aportes desde su punto de vista es así como tenemos en el año 1959 la Teoría Bifactorial de Herzberg hace referencia al factor intrínseco relacionado con sentimientos hacia el logro personal y necesidades de auto realización en referencia a la tarea, y extrínseco no provoca satisfacción, pero si evita la insatisfacción.

Por otro lado, pero en el mismo sentido Alvarado (2012), brinda la definición de satisfacción como el nivel de conformidad del colaborador respecto a las condiciones y su entorno de trabajo. Por ello se entiende que si se cuenta

con colaboradores ampliamente satisfechos se asegurara un adecuado desarrollo de la organización, lo que se evidenciara en la calidad de trabajo, niveles de rendimiento y productividad.

Chiang et. al (2011) refieren que existen estudios que evidencian que el clima organizacional del grupo de trabajo y la tensión interpersonal influyen de manera significativa positiva o negativamente en la satisfacción laboral. Así también se menciona que en el personal operativo existen antecedentes que refieren que los componentes que generan satisfacción en este modo de trabajo son el contar con estabilidad en la empresa, capacitaciones, beneficios adicionales a los establecidos, las condiciones laborales, la relación con los pares y los de mayor rango.

Desde el punto de vista de Chiavenato (2000) define satisfacción laboral cuando el individuo necesita algo en particular entonces llega a experimentar desequilibrio, produciéndole insatisfacción y tensión, lo que hace que realice acciones en búsqueda de ese equilibrio al encontrarlo sentirá satisfacción y regresara a un estado de equilibrio, de no ser así entonces se encontrara insatisfecho.

Para la actual investigación se tomará en cuenta la definición de Palma (2005), quien define la satisfacción laboral eso que lleva a que se realice una labor, lo cual está basado en creencias, así como en valores agradables, los que fueron brindados por la rutina de trabajo. En la realidad peruana existe un instrumento que cuenta con características como incluir la mayoría de los factores que causan satisfacción laboral en el colaborador operativo.

Las dimensiones de satisfacción laboral son 4 que pretenden englobar todos los aspectos que estén relacionados.

Como primera dimensión esta la significación de la tarea definida como la predisposición a mis funciones laborales, asociado al sentido de aportes, esfuerzo y equidad. Segunda dimensión condiciones de trabajo hace referencia a la existencia de medios, materiales, espacio físico, disponibilidad de

elementos o la normativa que permite regular la actividad laboral. Tercera dimensión reconocimiento personal y/o social hace referencia a los logros y su reconocimiento y como cuarta dimensión están los beneficios económicos los cuales se encuentran en relación con aspecto de salario o remuneración.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

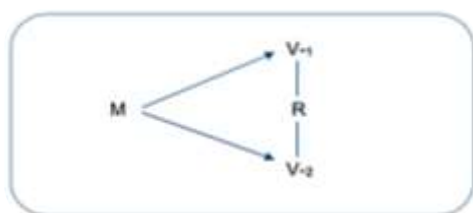
La investigación es de diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, es decir tiene el objetivo de describir las variables o establecer relación de comparación o causa efecto Kumar (2011).

Según QuestionPro (2021), detalla que la metodología son una serie de procedimientos que tienen el fin de corroborar las hipótesis planteadas, cumplir con los objetivos o brindar una solución específica al problema anteriormente planteado

Es así como la investigación es básica de enfoque cuantitativo es decir permite obtener información objetiva estadísticamente confiable, de tipo transversal ya que se obtiene información de un tiempo en específico buscando evidenciar su incidencia en ese preciso momento. Se trata de un estudio descriptivo de diseño no experimental por ello no se manipula ni interfiere los hechos, de nivel descriptivo – correlacional por ello se observó la relación entre las variables para ello le corresponde el siguiente grafico:

**Figura 1**

*Esquema de diseño correlacional*



M: Muestra

V-1: Interacción trabajo-familia

V-2: Satisfacción Laboral

R: Relación

### 3.2 Variables y operacionalización

Para la medición de la variable Interacción trabajo/familia se aplicó el cuestionario que evalúa los nexos tanto negativos como positivos de la relación trabajo/ familia y viceversa Moreno et al (2009). Para la investigación se utilizó la versión adaptada al español por Gabini (2017), la cual consta de 22 ítems comprendidos en 4 dimensiones Interacción perjudicial trabajo/familia incluye 8 enunciados, interacción perjudicial familia/trabajo incluye 4 ítems, Interacción favorable trabajo/familia incluye 5 ítems e Interacción favorable familia/trabajo con 5 ítems. La escala de Likert donde 1 es nunca, 2 a veces, 3 a menudo, 4 frecuentemente y 5 siempre. La forma de aplicación es individual y colectiva. Con un tiempo aproximado de aplicación de 15 a 20 minutos. Se aplico a colaboradores que se encontraban trabajando en la organización.

La adaptación en el Perú fue por Ingunza (2019) evidenció validez de contenido donde los valores son superiores a ,90 es decir son significativos, así también se determinó la correlación entre ítems y factor donde se hallaron valores de ,23 a ,72 lo que permite considerarlo como aceptable, en el mismo sentido la consistencia interna del instrumento posee valores de confiabilidad entre ,825 y ,892 en todas las dimensiones mencionadas anteriormente.

Por su lado la variable satisfacción laboral hace referencia a la percepción que posee el colaborador con respecto a su ambiente laboral Carrillo (2005). Será medida con el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC estandarizada en el Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo, mide el nivel de satisfacción en las empresas por medio de 4 dimensiones las cuales son significación de la tarea incluye 8 ítems, condiciones de trabajo cuenta con 8 ítems, reconocimiento personal y/o social con 5 ítems y Beneficios económicos cuenta con 5 ítems, sumando un total de 27 ítems distribuidos en las dimensiones antes mencionados. Para su ello se utilizará la escala de Likert donde totalmente de acuerdo es 5, de acuerdo es 4, indeciso 3, en desacuerdo 2 y totalmente de acuerdo 1.



El ámbito de aplicación es de 18 años en adelante. Es necesario señalar que posee ítems divididos de la siguiente manera ítems negativos 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24 y positivos 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27 los cuales permiten diferenciar la puntuación.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La muestra es de 102 colaboradores con un muestreo por conveniencia de tipo no probabilístico, los participantes son colaboradores de la empresa que cuentan con las siguientes características de inclusión: personal que, rota por todas las áreas de la organización, se incluyen a quienes tienen mayor tiempo de permanencia en la empresa y realizan trabajo presencial, en el grupo de exclusión se ubicaron quienes tienen menos de un año laborando y quienes realizan trabajo remoto.

En relación con la muestra por conveniencia no probabilístico y no aleatoria, es decir se toman en cuenta las características de la investigación como los propósitos. Asimismo, no es necesaria la aplicación de ninguna fórmula para determinar la muestra de estudio (Johnson 2014, Hernández-Sampieri et al., y Battaglia, 2008).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para evaluar la primera variable se usó el cuestionario de interacción trabajo-familia de Swing, para la segunda variable se utilizará el cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma.

Así mismo para la validez de los instrumentos fue necesario contar con la opinión de jueces quienes firmaron una carta para proceder con la revisión teniendo en cuenta tres criterios los cuales son pertinencia, claridad y relevancia.

### **3.5 Procedimientos**

En un primer momento se realiza las coordinaciones requeridas con la organización por medio de una carta de presentación, posteriormente se aplicarán los instrumentos en un solo momento previo a ello es necesaria la firma del consentimiento informado de cada uno de los colaboradores, es importante mencionar que en el documento antes mencionado se da a conocer la confidencialidad y objetivos de la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizaron los datos de archivo de Excel para luego proceder a trabajarlos en el SPSS, donde se procederá al análisis estadístico.

Como segundo punto se asoció los resultados según lo que la investigación busca en el presente será un estudio descriptivo correlacional, para de esta manera obtener información sobre el grado de la relación de las variables estudiadas.

Se utilizo la distribución correlacional bivariados entre ambas variables, así también se analizó a través de Rho de Spearman, se obtuvo la significancia (p) y el nivel de correlación (r) de acuerdo con Martínez et. al (2009).

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tomarán en cuenta los principios de ética de los estudios de investigación, constituidos por el principio de justicia, respeto por los participantes de estudio y no maleficencia. Por esta razón, el observador tendrá un trato de manera igualitaria con los participantes en el proceso. Así también se respeta la protección a las personas, siguiendo pasos para cumplir con el rigor necesario.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. ANALISIS DESCRIPTIVOS

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de la variable Interacción trabajo/familia

En la presente tabla se observan los resultados del análisis descriptivo de la variable Interacción Trabajo/familia y sus dimensiones, se observó que del 100% del total de trabajadores un 63,7% se ubica en nivel alto mientras que el 36,3% en un nivel medio de la variable estudiada. Mientras que el 92,2% que destaco en el nivel alto de la dimensión interacción positiva trabajo/familia, seguidamente del 78,4% de trabajadores consideran poseer interacción positiva/familia se ubica en el nivel alto, continuando el 69% colaboradores perciben interacción negativa familia/trabajo en un nivel alto.

**Tabla 1.**

*Análisis descriptivo de la variable Interacción Trabajo/Familia*

Niveles	Interacción trabajo-familia		Interacción negativa trabajo-familia		Interacción negativa familia-trabajo		Interacción positiva familia-trabajo		Interacción positiva trabajo-familia	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	17	16,7%	2	2%	1	1%	0	0%
Medio	37	36,3%	55	53,9%	29	28,4%	21	20,6%	8	7,8%
Alto	65	63,7%	30	29,4%	71	69,6%	80	78,4%	94	92,2%
Total	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%

**Nota:** Elaboración propia

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral

En la siguiente tabla se muestran los resultados del análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral, observando que del 100% del total de trabajadores un 70,6% % consideran estar altamente satisfechos laboralmente, mientras que un 29,4% se manifiestan encontrarse medianamente satisfechos, así mismo en las dimensiones de observo que el 100% del personal se encuentra satisfecho con el significado que le asigna a su labor, así también el mismo porcentaje se encuentran altamente satisfechos en la dimensión reconocimiento.

**Tabla 2.***Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral*

Niveles	Satisfacción laboral		Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal o social		Remuneraciones	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	30	29,4%	0	0%	68	66,7%	0	0%	2	2%
Alto	72	70,6%	102	100%	34	33,3%	102	100%	100	98%
Total	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%

**Nota:** Elaboración propia

### 4.1.3 Análisis descriptivo de las variables interacción trabajo/familia y satisfacción laboral

Se puede observar que el 94,4% del personal percibe alta interacción positiva del trabajo a su familia lo que se traduce a una alta satisfacción laboral, así también el 83,3% considera poseer interacción positiva de su familia a su trabajo con una alta satisfacción laboral, por otro lado, el 73,6% perciben que la interacción negativa de la familia al trabajo los mantiene satisfechos a nivel alto.

**Tabla 3.***Análisis descriptivo de la variable Interacción trabajo/familia y Satisfacción Laboral*

Satisfacción laboral		Interacción trabajo-familia		Interacción negativa trabajo-familia		Interacción negativa familia-trabajo		Interacción positiva familia-trabajo		Interacción positiva trabajo-familia		Total			
		Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio		Alto		
Moderado satisfecho	Recuento	19	11	9	15	6	0	12	18	1	9	20	4	26	30
	% dentro de Satisfacción laboral (Agrupada)	63,3%	36,7%	30,0%	50,0%	20,0%	0,0%	40,0%	60,0%	3,3%	30,0%	66,7%	13,3%	86,7%	100,0%
Satisfecho	Recuento	18	54	8	40	24	2	17	53	0	12	60	4	68	72
	% dentro de Satisfacción laboral (Agrupada)	25,0%	75,0%	11,1%	55,6%	33,3%	2,8%	23,6%	73,6%	0,0%	16,7%	83,3%	5,6%	94,4%	100,0%
Total	Recuento	37	65	17	55	30	2	29	71	1	21	80	8	94	102
	% dentro de Satisfacción laboral (Agrupada)	36,3%	63,7%	16,7%	53,9%	29,4%	2,0%	28,4%	69,6%	1,0%	20,6%	78,4%	7,8%	92,2%	100,0%

**Nota:** Elaboración propia

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Según la tabla 4, se alcanzó el valor de significancia de 0,00 es decir existe relación entre ambas variables, dicha relación es positiva media dado que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,349, lo que significa que existe relación media entre la Interacción Trabajo/Familia y Satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura,

Es decir, se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 4.**  
*Relación interacción trabajo/familia y satisfacción laboral*

			Variable Satisfacción Laboral
Rho Spearman	Dimensión Interacción Negativa Trabajo/Familia	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral) N	,349** ,000 102

**Nota:** Elaboración propia

Según la tabla 5, se observó la no existencia de relación ya que el nivel de significancia es mayor que 0.05 entre la Dimensión negativa trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de empresa agroexportadora de Piura, sin embargo, para el coeficiente Rho de Spearman es una correlación positiva media de 0,186. Es decir, no existe relación entre la Interacción Trabajo/Familia y Satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura,

De esta manera se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 5.**  
*Relación interacción negativa trabajo/familia y satisfacción laboral*

			Variable Satisfacción Laboral
Rho Spearman	Dimensión Interacción Negativa Trabajo/Familia	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral) N	,186 ,061 102

**Nota:** Elaboración propia

Según la tabla 6, se observó la no existencia de relación entre la Dimensión negativa familia/trabajo y satisfacción laboral en personal de empresa agroexportadora de Piura, para el coeficiente Rho de Spearman es una correlación positiva débil de 0,109.

De esta manera se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 6.**

*Relación interacción negativa familia/trabajo y satisfacción laboral*

			Variable Satisfacción Laboral
Rho Spearman	Dimensión Interacción Negativa Familia/Trabajo	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	,109
		N	,275
			102

**Nota:** Elaboración propia

Según la tabla 7, se observó la existencia de relación ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre la Dimensión positiva trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de empresa agroexportadora de Piura, para el coeficiente Rho de Spearman es una correlación positiva media de 0,398.

De esta manera aprueba la hipótesis planteada en la investigación

**Tabla 7.**

*Relación interacción positiva trabajo/familia y satisfacción laboral*

			Variable Satisfacción Laboral
Rho Spearman	Dimensión Interacción Positiva Trabajo/Familia	Coeficiente de correlación Sig.(bilateral)	,398**
		N	,000
			102

**Nota:** Elaboración propia

Según la tabla 8, se observó la existencia de relación ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 entre la Dimensión positiva trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de empresa agroexportadora de Piura, para el coeficiente Rho de Spearman es una correlación positiva media de 0,472.

De esta manera aprueba la hipótesis planteada en la investigación.

**Tabla 8.**

*Relación interacción positiva familia/trabajo y satisfacción laboral*

			Variable Satisfacción Laboral
Rho Spearman	Dimensión Interacción Positiva Familia/Trabajo	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral) N	,472** ,000 102

**Nota:** Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se tuvo como propósito establecer la existencia de la conexión entre las variables interacción trabajo/ familia y la satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura 2022, por lo tanto se utilizaron instrumentos validados los cuales demostraron confiabilidad, es así que permitieron comprobar la hipótesis planteada en la investigación sobre la existencia del vínculo entre las variables, es necesario señalar que la asociación es a nivel medio, por lo tanto se logró identificar la relación entre interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura lo que significa que el aumento o disminución de la interacción trabajo/familia lleva también a un aumento o disminución inversa de la satisfacción laboral en el personal de la empresa agroexportadora, el resultado obtenido concuerda a nivel internacional con Martins (2021) donde se obtuvo que respecto a las variables de estudio existe correlación positiva entre interacción positiva trabajo/familia y satisfacción en la población investigada, los resultados coinciden con este estudio en el reconocimiento de la conexión entre ambas variables, llegando a concluir que es de vital importancia el mantener equilibrio entre las esfera laboral/familiar para alcanzar mayores niveles de satisfacción y desempeño, ello depende en gran medida de las practicas que ponen en marcha las organizaciones.

Jiménez et. al (2020) quien realizó una investigación con el propósito de reconocer el vínculo entre las variables y la calidad de vida en el trabajo en funcionarios de Maule, hiso uso del cuestionario conciliación del ámbito laboral como familiar demostrando que la interacción trabajo-familia tiene una relación estadísticamente significativa con satisfacción laboral, es decir aquellas organizaciones que responden de manera oportuna a las necesidades familiares y laborales tienen a colaboradores satisfechos en su espacio de trabajo, de acuerdo con Liu et. al (2019) hace referencia que la interacción negativa trabajo/familia o viceversa pueden llevar a la disminución de satisfacción laboral. Las evidencias mencionadas son



compatibles con el modelo teórico de Greenhaus y Beutell (1985), quienes plantean que cuando la interacción es negativa estamos hablando de conflicto, el cual puede llevar al individuo a insatisfacción con la vida por ende siendo el área laboral un aspecto importante y que ocupa gran parte de desarrollo personal también se vería afectado.

Por su lado Perochena y Armejo (2015) en su tesis dan a conocer que no se debería obstaculizar la armonía que requiere el colaborador entre ambos ámbitos laboral y familiar, sino que se debería ser el camino con el fin de aportar en el desarrollo del ámbito familiar por ende de la sociedad, además de su bienestar. El bienestar que se menciona estaría asociado a la satisfacción del colaborador (Armstrong, 2015).

En segundo lugar se pretende medir el lazo entre interacción negativa de la esfera laboral y familiar con la satisfacción, se logró establecer la no existencia de relación por ello se rechaza la hipótesis planteada, pero con Rho Spearman se hayo correlación media lo que es consecuente con la investigación realizada por Vidal y Sánchez (2017) quienes buscaron conexión de la primera variable y la salud, presentando moderada intensidad en dicha relación sustentando que los colaboradores que cuentan con apoyo de familiar presentan valores bajos de asociación negativa, lo que permite que la correlación sea mínima. En el actual estudio se observa que el 55,6% del personal encuestado percibe que el trabajo interactúa de manera negativa con la familia, pero se sienten satisfechos en el área laboral, de acuerdo con Zhao et. al (2018) da a conocer que no es una regla que la interacción negativa del trabajo hacia la familia desencadene que los colaboradores se sientan insatisfechos en el ámbito laboral, se debería a que dicha población tiene una visión tradicional donde consideran que el ser una figura económica está por encima del aspecto familiar por lo tanto no hay afectación, así también puede deberse a que se dedican a un solo rol y no experimentarían necesariamente la interacción constante de ambas esferas.

Del mismo modo Asbari et. al (2020), desde la perspectiva del comportamiento señala que aquellas mujeres dominantes en ambas esferas no perciben insatisfacción en el trabajo, ya que se trata de la postura del colaborador frente a su entorno laboral que se encuentra basado en creencias y valores que desarrollo durante su experiencia en el trabajo.

En tercer lugar, se observa que la interacción negativa familia/trabajo muestra no relación, pero con Rho Spearman se hayo Coeficiente de correlación 0,109 ubicándolo en nivel débil rechazando la hipótesis planteada en la investigación, lo que se asemeja al estudio de Soomro et. al (2018) denominado “Relación del equilibrio trabajo-vida personal, conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo con el papel moderador del desempeño del empleado de la satisfacción laboral” se consideró para el estudio a 280 jóvenes quienes son profesores universitarios, se tuvo como objetivo explorar ambas variables y el desempeño, no encontrando relación entre las variables establecidas en su investigación.

Gabini (2020) en su investigación conexión entre las variables mencionadas, señala que la interacción negativa predice niveles bajos de la variable dependiente, sin embargo, la interacción positiva pronostica mayores valores de satisfacción, los aportes muestran como alternativa equilibrar los roles que se cumplen en la familia y en el aspecto laboral ya que influyen sobre la satisfacción del colaborador. En la investigación presente se detalla que tanto el aspecto positivo como negativo producen satisfacción en los empleados.

En cuarto lugar la interacción positiva trabajo/familia y la satisfacción laboral se relaciona de manera positiva, encontrándose una correlación a nivel medio lo que es compatible con Gabini (2020) en su investigación estudiando ambas variables en una muestra de 376 colaboradores terciarios del sector público como privado en Argentina, determina la interacción positiva produce un resultado favorecedor en la satisfacción y ambas variables están conectadas incluso de manera intrínseca ya que gracias al trabajo obtenemos

recursos financieros como motivacionales de logro y reconocimiento, así también Vidal y Sánchez (2017) en su estudio de influencia mutua entre la esfera tanto familiar como laboral y salud, la cual conto con 82 trabajadores haciendo uso del cuestionario de Swing, con los datos obtenidos reporto mediana interacción positiva entre la interacción entre la variable de doble dominio y la salud, asociando a la familia como apoyo fundamental para mantener ambas áreas en interacción sana.

Además, se logró evidenciar que el 94,4 % del personal posee un nivel alto de interacción positiva del trabajo hacia su familia encontrándose en el nivel altamente satisfechos, lo que lleva a pensar que si el trabajo produce efectos positivos en la familia el colaborador percibirá mayor satisfacción laboral por ello es importante establecer algunas pautas que deben poner en marcha desde las empresas en búsqueda de favorecer este aspecto tomando en cuenta la repercusión en el área familiar de sus empleados.

Así también según Brougham et. al (2015) y McNall et. al (2015) afirman que la interacción positiva trabajo/familia se relaciona a un mayor nivel con la satisfacción laboral, lo que estuvo acorde con los resultados obtenidos en la investigación donde se observa mayor grado de relación en la interacción positiva a comparación con la interacción negativa.

En quinto lugar, la interacción positiva familia/trabajo y satisfacción laboral se estableció relación positiva, hallándose correlación a nivel medio, en la misma línea Villavicencio y Arce (2020), en su análisis tuvo por objetivo encontrar el enlace entre ambas variables así como identificar su correlación hallando relación positiva media entre familia trabajo donde las mujeres son quienes tienen mayor interacción media incluso son ellas quienes poseen mejor convivencia en la familia, así también se muestra que los niveles de satisfacción son altos lo que es similar con el presente estudio, así también evidencia que el personal que fue a su centro de trabajo obtuvo mayor nivel de satisfacción que aquel que realizo trabajo remoto lo cual es similar a los hallazgos puesto que se observa altos niveles de satisfacción en la población estudiada quienes asisten de manera presencial a la empresa estudiada, el autor concluye que puede deberse a que los colaboradores sienten que

aprenden más en su centro de labores ya que es un entorno físico, tienen más presentes sus responsabilidades, mayor autonomía sumado a ello la conexión entre pares y jefes.

De manera opuesta a los resultados obtenidos, Arroyo (2018) considerando como uno de sus objetivos la influencia positiva y negativa de la interacción de ambos aspectos en personal de una empresa de seguridad donde los resultados arrojaron relación negativa, detallando que se debería tomar en cuenta aspectos como carga laboral y socioeconómicos, los cuales en esta investigación se encuentran incluidos en la variable satisfacción laboral arrojando que el 98% se siente satisfecho a nivel alto en la dimensión remuneraciones.

Así también la OMS (2011) reconoce que existen varios aspectos que pueden influenciar del tal manera que alteran la interacción entre ambos aspectos, entre los más problemáticos reconoce las jornadas laborales extensas las cuales afectarían a la población masculina, en cuanto a las mujeres les afectaría el cambio de horario sin previo aviso, irregulares y la variabilidad de estos, además identifica la falta de flexibilidad en caso tener que salir de su centro de labores por emergencia familiar, en la investigación actual no se midió las variables expuestas por la OMS sin embargo se reconoce que existen otros factores que influyen entre ambas esferas.

Por su parte Vesga (2019) da a conocer que las últimas décadas surgieron transformaciones, mencionando entre ellas la intervención de las tic causando que surjan nuevos modos de vinculación en las organizaciones lo que estaría impactando en la conexión del trabajo, sería el punto de partida de la fragilidad de los límites entre las esferas laboral como familiar a tal nivel que considera los temas del trabajo han traspasado casi completamente el área familiar y/o privada de los colaboradores, lo comentado tampoco estuvo incluido en el estudio sin embargo lo más cercano fue la dimensión relacionada con el contexto físico de trabajo donde el 66,7% se encuentra medianamente satisfecho, aun así las tic son variables que se debería considerar.

Las fortalezas es lo novedoso y atractivo que resulta el tema en el contexto actual y en un espacio nuevo, así también el contar con investigaciones previas internacionales que permiten tener una visión global, además permiten profundizar en otros aspectos que no fueron tomados en la presente investigación.

Como debilidades es la amplia y no unánime definición de ambas variables, en especial de interacción trabajo/familia así como las escasas evidencias nacionales, también es oportuno mencionar que el área organizacional esta poco estudiada con respecto a temas de corte psicológico lo que lleva a pensar que los colaboradores desconocen sobre cómo manejar los inconvenientes que se les pueda presentar o solo optar por asumir un rol para evitar caer en conflicto, así también en nuestro país existe poca evidencia de investigaciones en relación a la conexión entre el trabajo y la familia es decir es un aspecto casi poco explorado donde hay mucho que descubrir ya que la variable trabajo/familia está incluida en los riesgos psicosociales pudiendo llevar a respuestas negativas en el colaborador como es la insatisfacción y que a su vez perjudicaría a la organización.

El aporte son los nuevos resultados los cuales se contraponen a algunos autores pero se asemejan a otros dando luces que debemos tomar en cuenta el aspecto cultural ya que para algunas culturas si es necesario que ambos sexos se involucren tanto en la familia como en el trabajo, sin embargo en el contexto de la investigación aun permanecería lo tradicional que es asumir un solo rol, se logró evidenciar que los resultados son similares en negatividad y positividad, en las primeras dimensiones negativas no se estableció relación pero si una alta satisfacción laboral sin embargo en las positivas se logró relacionar a nivel medio, así también mayor parte de la población estudiada presentó altos niveles de satisfacción laboral. Es necesario que con los resultados se investiguen otros aspectos que podrían estar influyendo, así también realizar la investigación en otras realidades sociales como en la capital donde lo tradicional está quedando de lado.

## VI. CONCLUSIONES

Se evidencia relación de ambas variables es decir se muestra dinámica entre ellas a nivel medio, se observó niveles altos de satisfacción laboral y correlación promedio, en el dominio positivo se obtuvo mayor nivel de correlación por lo que se debe preservar la influencia positiva del trabajo como de la familia ya que desemboca en satisfacción laboral, por otro lado se evidencio que no siempre aplica la relación inversa es decir que a menor dominio negativo más satisfecho se siente el personal, ya que para el dominio negativo se observó nivel de satisfacción alto lo que lleva pensar que existen otros aspectos como son personales y culturales que hagan permanecer satisfecho al personal a pesar de la presencia de la influencia negativa familia-trabajo.

En el dominio de la interacción negativa trabajo/familia y satisfacción laboral no se encuentra relación, pero si una media correlación positiva llevando a pensar que el personal siente que su trabajo afecta negativamente a su familia, se conecta medianamente con la satisfacción en la organización.

En segundo lugar se midió el aspecto laboral/familiar y la variable satisfacción laboral no existe relación, pero se observa una correlación débil, es decir que si la interacción de la familia influye negativamente en el trabajo el contacto con la satisfacción laboral es bajo, como lo comentado anteriormente puede ser que el contexto influya y estemos ante una población con creencias tradicionales donde los roles estén divididos para cada persona es decir quién se queda en casa solo se dedica a cubrir esas actividades, por ende aquella labora solo se desenvuelve en esa esfera sin llegar a interactuar con ambos aspectos laborales como familiares.

Así también en tercer lugar se hayo relación media, es decir que la interacción positiva del trabajo en la familia está relacionada a nivel promedio con la satisfacción laboral aceptándose la hipótesis propuesta, es así como

el ámbito laboral influye o aporta de manera positiva a la esfera familiar se asocia a un nivel mayor de satisfacción en comparación del dominio negativo. Es decir que es oportuno tener en cuenta las acciones que se desprenden del área laboral en beneficio de la familia, ya que se traduce a personal satisfecho.

En el mismo sentido en cuarto lugar la variable familiar/laboral se relaciona con la variable dependiente de manera significativa a un nivel medio, en otras palabras, la interacción positiva de la familia al trabajo se conecta de medianamente con la satisfacción laboral, cuando la familia influye de positivamente en el trabajo existe respuesta de satisfactoria por parte de los colaboradores.

## VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere profundizar en el tema tomando en cuenta aspectos sociodemográficos, considerar la cultura y las TIC con instrumentos que midan dichas variables para llegar a otros espacios de conocimiento.

Es necesario que otros investigadores se interesen por las variables estudiadas ya que son representativas en dos de los aspectos de mayor desarrollo como personas.

Se recomienda crear políticas internas con la finalidad que el personal logre dominar ambos dominios y pueda sentirse satisfecho.

Se sugiere realizar actividades recreativas donde estén involucrados tanto el aspecto familiar como el laboral.



## REFERENCIAS

- Aguilar Martínez, M. L. (2018). *Demanda de tiempo del trabajo y la familia, conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12766>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S. y Castillo-Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- AKM-Mominul H. (2019). Supervisor Support and Organizational Commitment: The Role of Work–Family Conflict, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Journal of Employment Counseling*, 56 (3), 98-116. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Armstrong, G., Atkin-Plunk, Czz., y 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>
- Andrade-Rodríguez, L. G. y Landero-Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista De Psicología Universidad De Antioquia*, 7(1), 185–197. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Al-Azzam, M., AbuAIRub, R.F., y Nazzal, A.H. (2017) The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurses. *Nurs Forum*. 52(4):278-288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Arroyo Ibargüen, A. (2018). *Relación existente entre la interacción trabajo-familia y el engagement en la empresa Prosegur en Buenaventura*. [Tesis

Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manzanales/Caldas.

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4004>

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. y Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.

Besarez Silva, F., Jiménez Figueroa, A. y Riquelme Orellana, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, (23), 525-535  
[https://www.researchgate.net/publication/317536181\\_Apoyo\\_organizaciona\\_l\\_hacia\\_la\\_familia\\_corresponsabilidad\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_segun\\_tipo\\_de\\_politicas\\_organizacionales\\_de\\_equilibrio\\_trabajo-familia](https://www.researchgate.net/publication/317536181_Apoyo_organizaciona_l_hacia_la_familia_corresponsabilidad_y_satisfaccion_laboral_segun_tipo_de_politicas_organizacionales_de_equilibrio_trabajo-familia)

Boada Llerena, N.A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.  
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

Brougham, D., Haar, J., y Roche, M. A. (2015). Work-family enrichment, collectivism, and workplace cultural outcomes: A study of New Zealand Māori. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(1), 19–34.  
<https://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/9933>

Carlson, A.S., Grzywacz, J.G y Kacmar, K.K. (2010) The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work–Family Interface. *Journal of Managerial Psychology* 25(4), 330-355 10.1108/02683941011035278  
[https://www.researchgate.net/publication/242019986\\_The\\_Relationship\\_of\\_Schedule\\_Flexibility\\_and\\_Outcomes\\_via\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/242019986_The_Relationship_of_Schedule_Flexibility_and_Outcomes_via_the_Work-Family_Interface)

- Castellanos, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso [Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona] (1° ed.). Edit. Académica Española, p. 104
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Leach, L., Dinh, A., & Nicholson, J. M. (2017) Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine* 41(2), 266-277. doi: 10.1111/cch.12137 [https://www.researchgate.net/publication/320440456\\_Parents'\\_transitions\\_into\\_and\\_out\\_of\\_workfamily\\_conflict\\_and\\_children's\\_mental\\_health\\_Longitudinal\\_influence\\_via\\_family\\_functioning](https://www.researchgate.net/publication/320440456_Parents'_transitions_into_and_out_of_workfamily_conflict_and_children's_mental_health_Longitudinal_influence_via_family_functioning)
- Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Chiang Vega, M.M., Martín Rodrigo, M. J., Núñez Partido, A., y Salazar Botello, C. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores. Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante Infraestructura global no comercial propiedad de la academia*, 19 (01) recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Edit. McGraw Hill. Quinta Edición. Colombia.
- Chusho Obispo, G., León Guerrero, D., Quintanilla Trigos, A. y Ramírez Camasca, G. (2019). *La relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1736>

- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dodanwala, T.C. and Shrestha, P. (2021), Work-Family Conflicts and Job Satisfaction Among Construction Professionals: The Mediating Role of Emotional Exhaustion, *On the Horizon*, Vol. 29 no. 2, pp. 62-75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Flores García, Y.C. (2018). *Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33889/florez\\_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33889/florez_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fraile, G. (2015). *La relación entre la conciliación de la vida familiar y laboral y las motivaciones al trabajo. Un estudio sobre los directivos en argentina*. [Tesis de doctorado, Universidad de Navarra]. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/handle/10171/38522>
- Gabini, S. (2017) Interacción trabajo-familia: adaptación y validación de un instrumento para medirla. Instituto de Investigaciones, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, CONICET, Argentina.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress. Work & Stress an International Journal of Work, Health & Organizations* 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10(1), 76-88  
[https://www.jstor.org/stable/258214#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/258214#metadata_info_tab_contents)
- Greenhaus, G and Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*. 31, 72-92  
10.5465/AMR.2006.19379625  
[https://www.researchgate.net/publication/228079485\\_When\\_Work\\_And\\_Family\\_Are\\_Allies\\_A\\_Theory\\_Of\\_Work-Family\\_Enrichment](https://www.researchgate.net/publication/228079485_When_Work_And_Family_Are_Allies_A_Theory_Of_Work-Family_Enrichment)
- Grzywacz, JG y Marks, NF (2000). Reconceptualización de la interfaz trabajo-familia: una perspectiva ecológica sobre los correlatos de los efectos secundarios positivos y negativos entre el trabajo y la familia. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 5 (1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Huerta Hidalgo, W y Ching Campos, G. A. (2021). La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 1-10.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2128>.
- Ingunza Lastra, N. B., & Carrasco Muñoz, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144–152. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Jahan Priyanka, T., Akter Mily, M., Asadujjaman, M., Arani, M., & Billal, M.M. (2022), Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: A comparative study between physicians, engineers, and university professors. *PSU*

*Research Review*, vol. antes de la impresión No. antes de la impresión,  
<https://doi.org/10.1108/PRR-10-2021-0058>

Jiménez Figueroa, A y Moyano Díaz, E (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1),116-133. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>

Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., y Toledo Andaur, B., (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación psicológica*, (23), 67-79. Recuperado [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=en&tlng=es).

Jiménez Figueroa, A., y Gómez Urrutia, V. (2019). Neomanagement, el lado oscuro de las organizaciones y el conflicto trabajo-familia: reflexiones críticas y propuestas de líneas de investigación. *Revista Universitaria Ruta*, 21(1), 25–44. Recuperado <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1178>

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

Liu, J., Lambert, E., Kelley, T., Zhang, J., and Jiang, S. (2019). Exploring the Association Between Work–Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 1–27. <https://doi.org/doi.org/10.1177/0306624X19896463>

Lourel M, Gana K and Wawrzyniak S (2005) Home-work interaction: a French adaptation and validation of Survey Work-Home Interaction-Nojmegen (SWING). *Psychol du travail et des organisations* 11, 227-39

- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Pérez Abreu, A., y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8, 0 – 0  
<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531>
- Martins, B. M. (2021). The relationship between work regime, work family balance, job satisfaction and sex on job performance during the Covid 19 pandemic a moderat ed mediation model [Dissertação de mestrado, Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte.  
<http://hdl.handle.net/10071/23602>
- Moncada S., Llorens C. y Andrés R. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2). Recuperado de  
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Moreno Jiménez B., Sanz Vergel, A., Rodríguez Muñoz A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331 – 337.  
<https://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Navarro Pando, J., Fustamante Irigoín, G., Romero Santos, Ana., Medina Otazu., Aréstegui Campos, Z., Cam Pacheco, J., Polo Huamani, Gisella., Balarezo Vega, M., y Gonzáles Meder, M. (2014). Informe técnico de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.  
[https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2011) Guía para empleadores y representantes de los trabajadores. Recuperado de  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/79825/9789243501734\\_spa.pdf;jsessionid=067BA31555FC581EAE36D083AE0FCAFD?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/79825/9789243501734_spa.pdf;jsessionid=067BA31555FC581EAE36D083AE0FCAFD?sequence=1)

- Osorio Ordoñez, C. C., y Ponce Palacio, Z. H. (2022). Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia "Una mirada documental". *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 4(5), 62–66. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i5.3060>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Paz Rodríguez, F y Bentazos Diaz, N. (2012) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 44, 180-184
- Perochena Regalado, M. y Armejo Yopez, M. (2016). *Conciliación trabajo-familia* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Programa de Alta Dirección. Lima, Perú. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3079/MGO\\_003.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3079/MGO_003.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, C. (2015). La conciliación trabajo-familia y la comunicación supervisor-supervisado. *Debates IESA XX-4.* (4),34-41. Recuperado de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2015-4-torres.pdf>
- Salazar Cueva, P.M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Recuperado <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sánchez Trujillo, M. G. & García Vargas, M. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

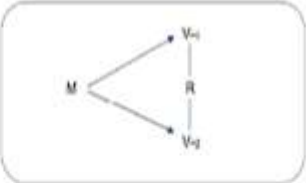


- Sanz Vergel, A., Evangelia Demerouti., Mayo, M., & Moreno Jiménez, B. (2010). Work Home Interaction and Psychological Strain: The Moderating Role of Sleep Quality. *International Association of Applied Psychology*, 60 (2) Recuperado de <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.2010.00433.x>
- Soomro, A.A., Breitenecker, R.J. and Shah, S.A.M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction, *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 7 No. 1, 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1>
- Vidal Velásquez, G., y Sánchez Tovar, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 7, 38-53, Retrieved from <https://upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298>
- Villavicencio Sánchez, N.A, & Arce Duran, P.A. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la ciudad de la paz. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 19(2), 286-315. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612021000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000200003&lng=es&tlng=es)
- Zhao, K., Zhang, M., Kraimer, M. L., & Yang, B. (2019). Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 492-

505. [https://doi: 10.1002/job.2](https://doi.org/10.1002/job.2) <https://psycnet.apa.org/record/2019-02066-001>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Existe relación entre la interacción trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora 2022?	Establecer si existe relación entre la interacción trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura.	Si existe relación entre la interacción trabajo/familia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura.	Variables 1 Interacción trabajo-familia  Variable 2 Satisfacción laboral	Método de investigación Científica Hipotético deductivo  Tipo de investigación Básica  Diseño de investigación No experimental, transversal, correlacional.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	DIMENSIONES	 <p>Población y muestra Población: 300 Muestra: 102  Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario  Estadísticos de prueba Estadística descriptiva: Tablas y graficas de frecuencias.</p>
¿Existe relación entre la interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora 2022?	Establecer la relación entre la interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura	Si existe relación entre la interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Interacción negativa trabajo-familia</li> <li>✓ Interacción negativa familia-trabajo</li> <li>✓ Interacción positiva familia-trabajo</li> <li>✓ Interacción positiva trabajo-familia</li> </ul>	
¿Existe relación entre la interacción negativa familia/trabajo y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora 2022?	Establecer la relación entre la interacción negativa familia/trabajo y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura	Si existe relación entre la interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura	Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Significación de la tarea</li> <li>✓ Condiciones de trabajo</li> <li>✓ Reconocimiento personal</li> <li>✓ Beneficios Económicos</li> </ul>	
¿Existe relación entre la interacción positiva trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora 2022?	Establecer la relación entre la interacción positiva trabajo/familia y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura	Si existe relación entre la interacción negativa trabajo/familia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura		
¿Existe relación entre la interacción positiva familia/trabajo y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora 2022?	Establecer la relación entre la interacción positiva familia/trabajo y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroexportadora de Piura	Si existe relación entre la interacción negativa trabajo/familia con la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora de la ciudad de Piura		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variable interacción trabajo/familia

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Interacción trabajo/familia	Es una forma de conflicto del rol, donde las exigencias del trabajo y las familiares son incompatibles en algún punto (Moreno y Garrosa, 2013)	Las puntuaciones se obtienen del cuestionario Interacción trabajo/familia	<b>Interacción negativa trabajo-familia</b> Lo complicado de puede llegar a ser el incumplimiento de las actividades familiares por causa de tiempo por razones laborales Paz-Rodríguez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga laboral</li> <li>• Sobretiempos en el trabajo y horarios pocos predecibles</li> <li>• Interferencia de actividades laborales con actividades familiares</li> </ul>	<b>Escala:</b> Ordinal <b>Nivel:</b> Politómica Escala Likert Nunca (1) A veces (2) A menudo (3) Frecuentemente (4) Siempre (5)
			<b>Interacción negativa familia-trabajo</b> La afectación negativa del trabajo por situaciones familiares Paz-Rodríguez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción de problemas familiares con el trabajo</li> <li>• Interferencia de problemas conyugales con el trabajo</li> </ul>	
			<b>Interacción positiva trabajo-familia</b> Gracias a lo aprendido en el aspecto laboral me facilita las actividades familiares Paz-Rodríguez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectos de las habilidades aprendidas en el trabajo en la vida familiar</li> <li>• Efecto de la satisfacción laboral sobre la vida familiar</li> </ul>	
			<b>Interacción positiva familia-trabajo</b> Los aprendizajes que logre en mi familia que facilita mis labores en la vida laboral Paz-Rodríguez (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efecto de la satisfacción de la vida familiar sobre el trabajo</li> <li>• Efectos de las habilidades familiares adquiridas sobre el trabajo</li> </ul>	

### Anexo 3. Matriz de operacionalización de variable satisfacción laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Define la actitud hacia el trabajo, cuan agradable o desagradable puede llegar a ser.	Las puntuaciones se obtienen de la escala de Satisfacción Laboral	<b>Significación de la tarea</b> La actitud hacia el trabajo en relación atribuciones conectadas con el aspecto laboral (Palma,2005).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Realización</li> <li>• Equidad</li> </ul>	<b>Escala:</b> Ordinal <b>Nivel:</b> Politómica Escala Likert Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indeciso (3) En desacuerdo (4) Total, desacuerdo (5)
			<b>Condiciones de trabajo</b> La apreciación del trabajo en relación con la disponibilidad de elementos o políticas que rigen las actividades laborales. (Palma,2005).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Materiales</li> <li>• Relación con la autoridad</li> </ul>	
			<b>Reconocimiento personal/social</b> Se refiere al valor que se le asigna en relación al reconocimiento asociado a los logros (Palma,2005).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato con los jefes</li> <li>• Trato con los compañeros</li> </ul>	
			<b>Beneficios económicos</b> La disponibilidad al trabajo en relación de aspectos como es la remuneración e incentivos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneraciones</li> </ul>	

## Anexo 4. Instrumento/s de recolección de datos

### Escala de Opiniones SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Responda marcando con un aspa (X) el recuadro que exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTALMENTE DE ACUERDO TA  
 DE ACUERDO A  
 INDECISO I  
 EN DESACUERDO D  
 TOTAL, DESACUERDO TD

N°		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

## Interacción Trabajo-Familia

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4	5
NUNCA	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

N°		1	2	3	4	5
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador					
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo					
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales					
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas					
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo					
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies					
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa					
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos					
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo					
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos					
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral					
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar					
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos					
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo					
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas					
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa					
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo					
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable					
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo					
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas					
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo					
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada					



## Anexo 5. Validación de instrumentos

### Validación de instrumento Interacción trabajo/familia



20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X		
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JAZMIN ALICIA TUESTA VILA            DNI: 45759320

Especialidad del validador: **Psicología Organizacional**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022

-----  
**Firma del Experto Informante.**

20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X	
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X	
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUSTAVO MARIANO ECHEVARRIA GIURFA        DNI: 09999525**

**Especialidad del validador: MBA Gerencial**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**07 de mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	x		x		x	
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	x		x		x	
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosa Gladys Echevarría Cabrera.        DNI: 09535423

Especialidad del validador: Ingeniera Industrial – Magister en Administración.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

## Validación de instrumento Satisfacción Laboral



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JAZMIN ALICIA TUESTA VILA       DNI 45759320

Especialidad del validador Psicología Organizacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SIN OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUSTAVO MARIANO ECHEVARRIA GIURFA           DNI 09999525

Especialidad del validador MBA Gerencial

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ninguna\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosa Gladys Echevarría Cabrera.....      DNI: 09535423.....

Especialidad del validador: .....Ingeniera Industrial – Magister en Administración.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de mayo del 2022



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 6. Autorización de uso de instrumento

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



Lima, 20 de mayo de 2022

**Carta P. 0334-2022-UCV-EPG-SP**

INGENIERO INDUSTRIAL  
QUICAÑA TORRES, JESUS  
JEFE DE PLANTA  
LIMONES PIURANOS SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CASTILLO MECA EVITA YESENIA**; identificado(a) con DNI/CE N°70087530 y código de matrícula N°7002665199; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA DE LA CIUDAD DE PIURA 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin de que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los 

