



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“CONCILIACIÓN LABORAL TRABAJO FAMILIA Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA
AGROINDUSTRIAL DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Silvana Ynes Bernabé Contreras

Asesora:

Ma. Romy Díaz Fernández

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

A mis padres Víctor y Ana quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias.

A mis hermanos Pablo y Araceli por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso y en todo momento.

A toda mi familia por sus consejos y palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis al abuelo Pablo, sobrina Camila y todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles, de verdad gracias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudaron a trazar mi camino.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que puedo llegar hacer.

A mis tíos Ciro y Nena que me enseñaron que la familia no siempre es la de sangre, gracias infinitas por estar siempre para celebrar cada uno de mis logros.

De manera especial a mi asesora de tesis, Romy Díaz, por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Gracias también al Gerente Edgard Luna, a los ingenieros Mario Castillo y Cesar Peralta por permitirme realizar la investigación en la empresa donde laboran.

Del mismo modo, a quienes fueron mis grandes docentes en especial, a quienes admiro y cuyas clases recordaré con mucha gratitud, Cesar Ruiz, Tania Valdivia, Hans Jara, Gipsy Tacure y Karla Azabache.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	18
CAPÍTULO III. RESULTADOS	23
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	26
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Correlación entre conciliación laboral y satisfacción laboral	23
Tabla 02. Correlación entre conciliación laboral trabajo – familia y las dimensiones las dimensiones de satisfacción laboral	24
Tabla 03. Correlación entre conciliación laboral familia – trabajo y las dimensiones las dimensiones de satisfacción laboral	25

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad relacionar la conciliación laboral trabajo familia y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de la Provincia de Trujillo, participaron 100 colaboradores con edades que oscilan entre 25 a 50 años de ambos sexos. El diseño de la investigación es descriptiva correlacional. Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario de conciliación trabajo-familia (CVPL) y la escala de satisfacción laboral. Según el análisis correlacional se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona directamente de efecto pequeño con interacción positiva ($\rho=.207$), e inversamente de efecto pequeño con interacción negativa ($\rho=-.334$). Asimismo, interacción positiva familia-trabajo se relaciona directamente de efecto pequeño con condiciones físicas, políticas administrativas, relaciones sociales y desarrollo personal ($\rho=.128$ a $.211$); interacción positiva trabajo-familia se relaciona directamente de efecto pequeño a medio con condiciones físicas, relaciones sociales y desarrollo personal ($\rho=.178$ a $.325$); interacción negativa familia-trabajo se relaciona inversamente de efecto pequeño con condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad ($\rho=.143$ a $.286$); finalmente, interacción negativa trabajo-familia se relaciona inversamente de efecto pequeño con condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad ($\rho=.149$ a $.275$).

Palabras clave: Conciliación Laboral, Satisfacción Laboral y Colaboradores

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las transformaciones sociales acaecidas en el entorno laboral en los últimos tiempos han logrado dar inicio a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar como una temática relevante para las investigaciones, según el presidente de la Sociedad Española para el Estudio de la ansiedad y el Estrés (SEAS), señala que tales conflictos son acontecidos debido a que la mayoría de las personas estila señalar que la familia es más significativa que el trabajo y a la que se le debe dedicar más tiempo, sin embargo en el aspecto práctico sucede lo contrario, puesto que es la vida laboral la que ocupa más tiempo al individuo (Cano, 2008).

Chinchilla, Poelmans, León y Gallo (2003) indican que en España el 40% de los cónyuges que trabajan fuera del hogar presentan conflictos, en el rol de padre, madre o esposo (a), por un lado, y como empleado o ejecutivo de una organización, de otro; además señalan que el porcentaje más elevado de los matrimonios consultados (59%), creen que la solución a su conflicto familia-trabajo es aprender a separar los dos aspectos y vivirlas con emociones y tiempos distintos, no obstante, la huida del conflicto entre el trabajo y la familia lejos de disminuir acentúa tal conflicto Barnett (2005, citado en Ugarteburu, Cerrato y Ibarrete, 2008).

En algunos países frente a la necesidad de hallar un equilibrio entre el trabajo y la familia, se han visto en la obligación de implementar leyes para su conciliación; sin embargo, hay la necesidad de ser conscientes que la conciliación va a empezar cuando haya una decisión individual y una vivencia vital, que se transfiere luego y se plasma en las empresas, pero siempre hay un amplio campo de modernización donde las

decisiones personales son decisivas (Chinchilla y León, 2010). Por su parte, Grzwacz y Marks (2000) indican que el soporte entre compañeros de labores y supervisores, además del cónyuge ayudaría a reducir la interferencia negativa trabajo-familia e incrementaría el grado de interacción positiva.

Respecto a la variable de satisfacción laboral, Palma (2005) la define como la predisposición y estabilidad en el ejercicio laboral, de cada colaborador. Además la definición de esta variable, contiene una parte emocional, es decir, hace referencia a aquel colaborador satisfecho es el que demuestra un sentir afable sobre su quehacer y su centro laboral; unido al aspecto emocional está el aspecto cognitivo, por lo que el tener una perspectiva favorable sobre su centro de trabajo, después de haber superado ciertas expectativas materiales, de interacción y demás, propiciara un sentido de goce sobre sus participaciones en una corporación (Laca, Mejía y Gombra, 2006; Morillo, 2006).

Aun cuando se busca el desarrollar una mejora en el nivel de satisfacción de los colaboradores, las estadísticas revelan que en la realidad empresarial tal variable es tendiente a variar de una empresa a otra. Así, en el contexto internacional en específico en el país de Guatemala el 77% de los colaboradores administrativos de un centro de Salud demostraron estar satisfechos con sus actividades, los colaboradores de dicha universidad se muestran totalmente satisfechos ofreciendo sus servicios en el área de salud. (Cruz, 2014).

En tanto, Topa y Morales (2005) hacen hincapié que las variables que influyen en la satisfacción laboral, son el tipo de puesto de trabajo, remuneración y la interacción con otras personas del entorno. Considerando tal variabilidad, los investigadores han

pretendido encontrar evidencia con las cuales afirmar que variables tienen mayor asociación a la satisfacción de los colaboradores y así propiciar fundamentos científicos con los cuales elaborar estrategias de abordaje y mejora de esta. En México, centraron su interés en revelar la asociación de la satisfacción en el trabajo con el factor recompensa económica; en tanto, en Guatemala, estudiaron la asociación de la satisfacción con variables demográficas como género y edad (Aguilar, Magaña y Pérez, s/f; Cruz, 2014).

De otro lado en el Perú, según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su estudio indican que la satisfacción laboral en personal de tres municipalidades de Lima alcanza un nivel promedio y tiene considerable diferencia entre cada entidad; asimismo, citan a una encuestadora la cual revela que en el Perú los el 45% de los colaboradores presentan bajos niveles de felicidad en sus puestos de trabajo, los cuales atribuyen la causalidad al clima laboral. En tanto, en otra región del País, en Cajamarca en cambio, 71 % los colaboradores de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca señalaron sentirse satisfechos en sus puestos de trabajo (Llagunto y Becerra, 2014).

Asimismo, la revisión de variables asociadas a la satisfacción se ha hecho desde factores ocupacionales como condición laboral, tiempo de servicio y reconocimiento laboral, pasando por beneficios económicos, variables demográficas como género y edad, el clima organizacional, y la productividad en la empresa. Sin embargo, aun con estos estudios de por medio las estadísticas siguen revelando niveles de satisfacción no acorde a los esperado y variabilidad en las organizaciones, así como en los mismos colaboradores (Alfaro et al, 2012; Casana, 2015).

En el ámbito internacional, en el país como Japón se observa que en sus modelos de trabajo en las organizaciones involucran a la familia, tal es el caso de las empresas Japonesas, según un disertador de nacionalidad Colombo – Japonés Yokoi Kenyi, afirmó que tales empresas, previos a realizar convenios con otras empresas, evalúan las dinámicas familiares de sus colaboradores, considerando que de ser favorable tal aspecto, el éxito y prosperidad de la empresa será completo (Organización Fábrica de Sueños, 2013).

Respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia, existen reportes los cuales indican que las amplias jornadas laborales y la sobrecarga de roles frenarían a los individuos a que tengan más tiempo con los miembros de su hogar, lo cual conlleva a que al momento de evaluar su trabajo lo hagan en sentido negativo (Jiménez, González y Reyes, 2009).

Se ha pretendido relacionar las variables conciliación trabajo-familia con la satisfacción laboral, o éstas con otras variables, en Ecuador, Ortega (2015) llevó a cabo un estudio con la finalidad de analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estresor trabajo-familia en una muestra de 445 docentes de educan con básica, bachillerato y de una universidad de Guayaquil, la edad promedio de los participantes fue de 44.15 años. Para la recolección de los datos se utilizó el inventario de calidad de vida laboral OSI de Cooper, Sloan y Williams (1988) de donde se consideró dos dimensiones para el estudio de las variables, el apartado referido a satisfacción en el trabajo y la dimensión referida al trabajo – familia. Los resultados revelan que no existe significancia estadística en la relación entre satisfacción laboral y estrés trabajo-familia y además de un tamaño de efecto nulo. No obstante, se evidencia significancia

estadística en el análisis de varianzas según la variable trabaja la pareja (no tiene pareja, trabaja a tiempo completo, trabaja a tiempo parcial y no trabaja) con trabajo-familia; finalmente, no se halló diferencias significativas en el análisis de las varianzas de la variable trabaja la pareja con satisfacción laboral.

Por su parte, Saavedra (2015) en su estudio llevado a cabo en España tuvo como propósito analizar la relación entre satisfacción laboral con interacción-familia, en una muestra de 62 participantes, donde el 50% fue varones y el otro 50% mujeres con una edad promedio de 41.5 años, las variables fueron medidas mediante el cuestionario de satisfacción en las organizaciones laborales de Meliá y Peiró (1989) y el cuestionario de la interacción trabajo-familia adaptado de la versión española. Los resultados evidencian relación directa entre satisfacción con las prestaciones percibidas y la interacción positiva familia-trabajo; asimismo, la satisfacción intrínseca del trabajo se relaciona inversamente con interacción negativa familia-trabajo, y directamente con interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo; en cuanto a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo se evidencia relación directa con interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo; la satisfacción con la supervisión presenta una relación inversa frente a la interacción negativa trabajo familia; y finalmente la satisfacción con la participación se relaciona inversamente con la interacción negativa trabajo-familia, y directamente con la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo.

En el país de Chile Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016) llevaron a cabo un estudio con la finalidad de determinar la relación entre equilibrio familia-trabajo, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de establecimientos municipales, en

una muestra de 99 participantes de establecimientos de educación primaria del sector público de la Región de O'Higgins y de la Región del Maule, con edad promedio de 44 años. Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario de interacción Trabajo-familia (SWING) de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Melia y Periró (1998) y el inventario de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) de Baptista, Teodoro, Cunha, Santana y Carneiro (2009). Los resultados evidencian que existe relación directa y significativa entre equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral; relación inversa y significativa entre interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación); asimismo, relación negativa y significativa entre interacción negativa familia-trabajo con las dimensiones de satisfacción laboral a excepción de la dimensión satisfacción con la participación; la dimensión interacción positiva trabajo-familia se relaciona directamente y significativamente con las dimensiones de la satisfacción laboral a excepción de las dimensiones satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la participación; finalmente interacción positiva familia-trabajo se relaciona directamente y significativamente con las dimensiones de la satisfacción laboral.

En el ámbito nacional Del Castillo, Fuchs, Vera, Arizkuren y Agarwala (2011) desarrollaron un estudio con la finalidad de analizar la relación que existe entre las variables cultura organizacional apoyadas en las placitas de balance, el conflicto que se produce entre demandas y presiones, y el deseo de permanencia del trabajador en su centro de trabajo, todas la base del tema equilibrio trabajo-familia; la investigación fue aplicada en a 96 trabajadores del sector industrial, financiero y de

telecomunicaciones de empresas peruanas, el 53% de los participantes fue del sexo femenino y el 47% del sexo masculino con una edad promedio de 37 años. Los instrumentos utilizados fueron las dimensiones del cuestionario conflicto trabajo-familia (WFC) y el conflicto familia-trabajo (FWC), y el cuestionario que evalúa voluntad de permanencia en la empresa, una versión actualizada del cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990). Los resultados evidencian que el conflicto experimentado por el colaborador se relaciona inversamente con la cultura que apoya el balance trabajo-familia; además, las variables conflicto trabajo-familia (WFC) y conflicto familia-trabajo (FWC) contribuyen significativamente para estimar la voluntad de permanencia del colaborador en la organización; finalmente, existe relación entre conflicto familia-trabajo (FWC) y la voluntad de permanencia en la empresa fue inversa, y la relación entre cultura de apoyo al balance trabajo-familia con la voluntad de permanencia en la empresa fue directa.

En el contexto local Arroyo (2016) efectuó un estudio con el propósito de establecer la relación entre satisfacción laboral y rotación de personal, en una muestra de 41 colaboradores de ambos sexos de la entidad financiera Scotiabank. El instrumento utilizado fue un cuestionario con preguntas cerradas elaborada por Lucio (2008). Los resultados descriptivos revelan que en la variable satisfacción la predominancia de los porcentajes se ubica en un nivel medio (66%), de modo similar en la variable rotación de personal la predominancia de los porcentajes se ubica en el nivel medio (59%); además, se evidencia que en la asociación de las variables se halló significancia estadística lo cual implica que las variables guardan relación.

La evidencia revisada en contraste con la realidad, refleja la necesidad de ampliar estos estudios, en específico en la ciudad de Trujillo, debido a que no hay evidencia donde se asocie las variables trabajo-familia y la satisfacción laboral, ya que el estado de ánimo juega un papel importante en la interacción trabajo-familia, es decir que los empleados trasladan su estado emocional de un lugar a otro, es decir que el estado de ánimo que se experimenta en el entorno laboral muchas veces es trasladado a la esfera familiar y viceversa teniendo resultados no tan positivos; asimismo se señala que los trabajadores que suelen afrontar conflictos en su entorno familiar, se encuentran menos implicados y satisfechos laboralmente (Staines, 1980; Martínez-Pérez y Oasca, 2001).

Considerando relevante asociar las variables conciliación trabajo-familia y la satisfacción laboral, y necesario adquirir mayor evidencia científica es que se consideró oportuno llevar a cabo en el campo de la psicología un estudio que asocie tales variables en colaboradores de una corporación agroindustrial de Trujillo, con la finalidad de proporcionar resultados claros y objetivos que sirvan a los profesionales de la psicología y profesiones afines para la intervención, además, el estudio sirve como precedente para futuras investigaciones con las mismas variables en contextos distintos.

De ahí la importancia de realizar este estudio, que tiene como propósito revisar si existe relación entre las variables mencionadas y el tipo que es. Ello genera obedece al interés teórico, pues pretende resolver los vacíos que se están abriendo en el estudio de estas variables, a la par que profundiza el conocimiento científico sobre las mismas. Además, con este mismo aporte, se producirá material académico, para que estudiantes de cualquier grado (pre o post grado) interesados en la problemática empresarial y

mejora de la misma puedan tomarlo como fuente para la estructuración de programas en la mejora de la satisfacción y el desempeño o para ampliar el conocimiento en esta línea de investigación. Estos últimos puntos mencionados, a su vez generaran a este estudio una relevancia práctica, en la medida que el producto de ella puede ser utilizada en la resolución de problemas vinculados al bajo nivel de satisfacción en empresas del contexto próximo. Finalmente, es relevante a nivel metodológico ya que sirve como marco referencial a posteriores investigaciones las cuales pueden ser con el mismo diseño replicadas en poblaciones más amplias, o con un diseño cuasi experimental, donde se trabaje un programa de intervención sobre la base de la variable conciliación y como variable satisfacción laboral, con el propósito de conocer el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre conciliación laboral trabajo familia con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre conciliación laboral trabajo familia y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión interacción negativa trabajo – familia y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Determinar la relación entre la dimensión interacción negativa familia – trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Determinar la relación entre la dimensión interacción positiva trabajo – familia y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Determinar la relación entre la dimensión interacción positiva familia – trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la conciliación trabajo familia con la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa agroindustrial de Trujillo

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la dimensión interacción negativa trabajo – familia y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Existe relación entre la dimensión interacción negativa familia – trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Existe relación entre la dimensión interacción positiva trabajo – familia y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Existe relación entre la dimensión interacción positiva familia – trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación en curso, de tipo no experimental, puesto que los datos obtenidos de la muestra de estudio serán por medio de instrumentos psicológicos (la escala de relación trabajo familia de Moreno y el cuestionario de satisfacción de Sonia Palma) con nulidad de intención de manipular a las variables o participantes del estudio. En tanto, considerando la modalidad a utilizar para procesamiento de la información, asimismo la investigación es transversal correlacional, respondiendo ello al objetivo de pretender identificar el grado en que la dinámica relación trabajo – familia incide en la satisfacción de los colaboradores de una empresa determinada (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra

La población lo conformó 100 colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, con edades que oscilan entre 25 y 50 años, donde el 36% es de sexo femenino y el 64% de sexo masculino. El tipo de muestreo usado para la elección de la muestra es el censal, es decir, donde todos los integrantes de la población son considerados para participar de la investigación, de tal modo que no se procedió a la utilización de procedimientos estadísticos; al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que al desarrollar un estudio con toda la población permite generalizar los resultados, asimismo, favorece a la validación del instrumento y a la obtención de resultados más fiables.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se utilizó la evaluación psicológica es un proceso de solución de problemas y toma de decisiones que tiene su inicio con una solicitud de un cliente y/o sujeto, o un grupo de sujetos a un profesional de la psicología. Tal procedimiento involucra diversas actividades científicas y profesionales (Ballesteros, 2013), accediendo de ese modo a la recolección de datos.

Instrumento 1: Cuestionario de conciliación trabajo – familia ([CVPL] 2005)

El nombre original del instrumento es Survey Work Interaction Nijmegen, tiene como fin contrastar la incidencia vida laboral – familia y viceversa para identificar si esta es positiva o negativa y determinar el grado de influencia. Este instrumento en su versión original está compuesto por 27 reactivos distribuidos en 4 direcciones de influencia a revisar: interacción negativa trabajo – familia, 9 ítems; interacción negativa familia – trabajo, 6 ítems; interacción positiva trabajo – familia, 6 ítems e interacción positiva familia – trabajo, 6 ítems. Así Mismo La forma de aplicación es individual y colectiva. El tiempo de aplicación es de aproximadamente entre 15 y 20 minutos. Su aplicación es para adultos que laboren actualmente en una organización. En esta investigación se utilizará la versión adaptada al español por Girbau (2010), la cual consta de 22 ítems, con una distribución equitativa de 4 categorías: Interacción negativa Trabajo - Familia comprendida entre las preguntas 1 hasta la numero 8; Interacción negativa Familia – Trabajo desde la pregunta número 9 – 12; Interacción positiva Trabajo – Familia se evaluado de la pregunta 13 hasta la 17; y por último Interacción positiva Familia – Trabajo que va desde el número 18 hasta el número 22. Además la escala de respuesta es de tipo Likert, con puntuaciones comprendidas que van entre 0 a 3, donde (0) hace

referencia de nunca y (3) a siempre. La forma de aplicación del instrumento puede ser individual o colectiva.

La versión adaptada en Perú por Ingunza (2016) reportó evidencias de validez basadas en el contenido, donde los valores son significativos (superiores a .90), asimismo se estimó la correlación ítem-factor, obteniéndose valores que van de .23 a .72, considerados como aceptables. Finalmente, la revisión de la consistencia interna reportó que el instrumento, posea valores de confiabilidad entre .825 y .892 en las 4 dimensiones del cuestionario.

Instrumento 2: Cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (1999)

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC (1999) de Sonia Palma Carrillo, fue estandarizada en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más, y una forma de administración individual o colectiva. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala. Asimismo el tiempo es de 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Factor I - Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Factor II- Beneficios Laborales y/o Remunerativos -(4 ítems); Factor III - Políticas Administrativas (5 ítems), Factor IV Relaciones Sociales (4 ítems); Factor V Desarrollo Personal (6 ítems); Factor VI Desempeño de Tareas (6 ítems) y Factor VII Relación con la Autoridad (6 ítems).

En relación a su corrección de la escala, en un inicio se procede a realizar vaciado de datos de las respuestas de cada evaluado en secciones: Para la calificación se tiene 5 respuestas y a cada respuesta se le asigna un valor diferente los cuales son: Total

acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y total desacuerdo (1). Algunos ítems presentan una calificación a la inversa, siendo la puntuación directa máxima 180 y la mínima 36. Teniendo en cuenta esto, se procede a ubicar de acuerdo al factor y el nivel que corresponde estos puntajes luego se convierten, utilizando el baremo, en puntuaciones. Seguidamente se procede a agruparlos por niveles de satisfacción de ahí parte el conteo para hallar la satisfacción general de la población evaluada.

Respecto a las evidencias de validez, Valdiviezo (2016) estimo las propiedades psicométricas en una muestra de 169 docentes universitarios de Arequipa, el instrumento se sometió a la validez de contenido por medio del criterio de jueces expertos, hallando índices significativos para cada reactivo, en cuanto a la validez de constructo se estimó a través de la correlación ítem-factor, de lo cual se halló valores aceptables (superiores a .20); finalmente, en lo que concierne a la confiabilidad se aprecia un alfa de .91 para la escala total.

Análisis de datos

Los procedimientos requeridos para analizar los datos inician en el vaciado de los protocolos o encuestas a una plantilla de Excel, donde se cuantificará el puntaje de cada dimensión de las variables a estudiar. Seguido, se exportará los datos al paquete estadístico SPSS (Vs. 24), donde se dará paso al análisis estadístico.

La siguiente fase involucra el someter a las puntuaciones de las variables a un análisis haciendo uso, según la naturaleza de la investigación: Cuantitativa, de métodos estadísticos de tipo descriptivo e inferencial. En el caso de los primeros, de acuerdo al objetivo planteado en encontrar los niveles de cada variable se utilizará frecuencias y

porcentajes, estos facilitarían información del grado en que cada la relación trabajo familia y la satisfacción laboral está presente en la muestra estudiada y como se distribuye en ella. Luego de revisadas las frecuencias, se analizará los datos con fin de dar respuesta al objetivo principal de la investigación, es decir, encontrar si existe relación entre ambas variables, para lo cual se considerará el uso de estadísticos de análisis de normalidad Kolmogorov-Smirnov, como requisito que identifique el tipo coeficiente a utilizar, los cuales serán el índice de relación de Pearson (r) o de Spearman (ρ) si la distribución es simétrica o asimétrica respectivamente, de esto se valorará el grado de relación y la significancia estadística (Pita y Pèrtega, 2001).

2.4. Procedimiento

El procedimiento se realizó en primera instancia mediante la coordinación con el gerente de la entidad donde se aplicó los instrumentos por medio de una carta de presentación, momento en el cual se pactó la fecha y hora para la aplicación de los instrumentos. Previo a la aplicación de los instrumentos se le hizo firmar la carta de consentimiento informado a cada participante, en el documento se explica sobre los objetivos de la investigación, los términos y las condiciones de su realización, teniendo en cuenta la confidencialidad, su uso preciso de la información con fines académicos. Asimismo, se consideró los modelos postulados por código de ética del psicólogo peruano (2014) en lo referente a los artículos 20 y 24 del capítulo IV, indican sobre la privacidad o confidencialidad de la información adquirida, además de protegerse la identidad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 01

Correlación entre la conciliación laboral y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo

Variables		Estadísticos
		rho
Interacción Positiva	Satisfacción Laboral	.207 *
Interacción Negativa	Satisfacción Laboral	-.334 **

Nota: N=Muestra; rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 01, se aprecia que la interacción positiva se relaciona directamente de efecto pequeño con la satisfacción laboral, en tanto, la interacción negativa se relaciona inversamente de efecto medio con la satisfacción laboral.

Tabla 02

Correlación entre conciliación laboral trabajo – familia y las dimensiones de satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo.

Variables		Estadísticos rho
Interacción Positiva Familia – Trabajo	Condiciones Físicas	.128
	Beneficios Laborales	.198 *
	Políticas Administrativas	-.089
	Relaciones Sociales	.211 *
	Desarrollo Personal	.154
	Desempeño Laboral	.048
	Relación con la Autoridad	.030
Interacción Positiva Trabajo – Familia	Condiciones Físicas	.183
	Beneficios Laborales	.178
	Políticas Administrativas	-.057
	Relaciones Sociales	.325 **
	Desarrollo Personal	.225 *
	Desempeño Laboral	.051
Relación con la Autoridad	.085	

Nota: N=Muestra; rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 02, se observa correlación directa con tamaño de efecto pequeño y significativamente entre interacción positiva familia – trabajo con beneficios laborales y relaciones sociales; asimismo, se observa relación directa con tamaño de efecto pequeño y significativamente entre interacción positiva trabajo-familia con relaciones sociales y desarrollo personal.

Tabla 03

Correlación entre conciliación laboral familia – trabajo y las dimensiones de satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo.

Variables		Estadísticos rho
Interacción Negativa Familia – Trabajo	Condiciones Físicas	-.246 *
	Beneficios Laborales	-.143
	Políticas Administrativas	-.093
	Relaciones Sociales	-.145
	Desarrollo Personal	-.267 **
	Desempeño Laboral	-.195 *
	Relación con la Autoridad	-.286 **
Interacción Negativa Trabajo – Familia	Condiciones Físicas	-.200 *
	Beneficios Laborales	-.275 **
	Políticas Administrativas	-.090
	Relaciones Sociales	-.237 *
	Desarrollo Personal	-.190
	Desempeño Laboral	-.149
Relación con la Autoridad	-.207 *	

Nota: N=Muestra; rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 03, se observa correlación inversa con tamaño de efecto pequeño y significativamente entre interacción negativa familia-trabajo con condiciones físicas, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad; asimismo, se observa relación negativa con tamaño de efecto pequeño y significativamente entre interacción negativa Trabajo-Familia con condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales y relación con la autoridad.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La hipótesis general pretendió hallar relación entre conciliación laboral y la satisfacción laboral en la muestra de estudio, De ello se halló significancia estadística en la relación directa entre interacción positiva con la satisfacción laboral, en tanto, se halló significancia estadística en la relación inversa entre interacción negativa con la satisfacción laboral. Lo hallado indica a medida que los problemas del ambiente laboral o los problemas personales afecten al trabajador, éste se percibirá menos satisfecho en el entorno laboral donde se desempeña.

Lo hallado se revalida con lo medido por Del Castillo, et al. (2011) en su estudio sobre el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo relacionado con la voluntad de permanencia en el puesto en colaboradores de una empresa, encontraron que el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo se relaciona inversamente con la voluntad de permanencia, no obstante, la cultura de apoyo al balance trabajo-familia se relaciona directamente con la voluntad de permanencia en el puesto de trabajo. En esa misma línea, Martínez-Pérez y Osca (2001) afirman que los trabajadores que suelen afrontar conflictos en el entorno familia, se hallan menos implicados y satisfechos laboralmente.

Por su parte, Barnett (2005, citado en Ugarteburu, Cerrato y Ibarrete, 2008) indica que para el óptimo desarrollo de las actividades laborales el colaborador necesita dedicarles un considerable tiempo a dichas actividades, y en la mayoría de los casos terminan por dedicarle más tiempo al desempeño laboral que a la familia, es de ese

modo que el colaborador opta por la huida del conflicto entre el trabajo y la familia, sin embargo, lejos de disminuir el conflicto lo acentúa.

Asimismo, se pretendió determinar la relación entre interacción positiva Familia-Trabajo y Trabajo-Familia con las dimensiones de la satisfacción laboral (condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad) en la muestra de estudio. De ello, se halló relación directa y significativa entre interacción positiva familia-trabajo con beneficios laborales y relaciones sociales; asimismo se halló relación directa y significativa entre interacción positiva trabajo-familia con relaciones sociales y desarrollo personal.

Lo hallado indica a medida que en el colaborador la situación familiar y personal del trabajado optimicen el desempeño laboral, o que los elementos propios del trabajo favorezcan la vida personal del trabajador; en estos casos los incentivos producirán deleite, así como los vínculos interpersonales desarrollados en la organización y el involucramiento con acciones que estimulen su crecimiento incrementará. Lo hallado se revalida con lo encontrado por Saavedra (2015), quien concluyó que la satisfacción intrínseca se relaciona directamente con la interacción positiva familia-trabajo y trabajo-familia. Es decir, que la satisfacción intrínseca se asemeja conceptualmente a la dimensión desarrollo personal, dimensión con la cual se encontró relación directa con la interacción positiva.

En esa misma línea Abarca, et al. (2016) en su estudio correlacional sobre equilibrio familia-trabajo y la satisfacción laboral halló que la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo se relaciona directamente con las dimensiones de la

satisfacción laboral. Al respecto Grzywacz y Marks (2000) indican que el soporte entre compañeros de labores y supervisores, así como por parte del cónyuge ayuda a incrementar el grado de interacción positiva en la conciliación laboral con la familia.

De otro lado, se pretendió hallar relación entre la interacción negativa familia-trabajo y trabajo-familia con las dimensiones de la satisfacción laboral (condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad) en la muestra de estudio. De ello, se halló relación inversa y significativa entre interacción negativa familia-trabajo con las dimensiones condiciones laborales, desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad; asimismo, se halló relación inversa entre interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales y relación con la autoridad.

Las correlaciones halladas indican, a medida que los elementos propios del trabajo afecten la vida personal del trabajador, o que los problemas de la vida personal del trabajador afecten el desempeño en su trabajo; en el colaborador reducirá el sentirse satisfecho con los aspectos tangibles de la empresa, los incentivos que le generaban deleite, se sentirá menos involucrado en las acciones relacionadas a sus crecimiento personal, dará menos valor a las actividades cotidianas que lleva a cabo en la empresa, y habrá una tendencia a valorar menor las relaciones con su superior.

Lo encontrado se corrobora con los trabajos previos desarrollados por Saavedra (2015) y Abarca, et al. (2016), el primero halló que la satisfacción intrínseca se relaciona inversamente con la interacción familia-trabajo, asimismo, que la satisfacción con la supervisión se asocia de forma inversa con la interacción negativa

trabajo-familia. De modo similar, el siguiente en otro estudio previo se evidencia que la interacción negativa familia-trabajo y trabajo-familia se relaciona inversamente con las dimensiones de la satisfacción laboral.

Lo sopesado en el presente estudio y la similitud con los trabajos previos se respalda en lo postulado por Jiménez, et al. (2009) quienes manifiestan que respecto a la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia, hay evidencias de reportes que indican que las amplias jornadas laborales y la sobrecarga en el trabajo frenarían a los colaboradores a que compartan más tiempo en familia, lo cual va a generar que se desempeñen en sus labores de modo negativo, y por ende se sientan poco satisfechos.

4.2 Conclusiones

Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona directamente de efecto pequeño con la interacción positiva ($\rho=.207$) y se relaciona inversamente de efecto medio con la interacción negativa ($-.334$).

Se halló relación directa y significativa entre interacción positiva familia-trabajo con las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales y relaciones sociales y desarrollo personal ($\rho=.128$ a $.211$).

Se encontró relación directa y significativa entre interacción positiva trabajo-familia con las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales y desarrollo personal ($\rho=.178$ a $.325$).

Se encontró relación inversa y significativa entre interacción negativa familia-trabajo con las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales,

desarrollo personal, desempeño laboral y relación con la autoridad ($\rho = -.143$ a $-.286$).

Finalmente, se halló relación inversa entre interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad ($\rho = -.190$ a $.275$).

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. & Jiménez, A. (2011). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el caribe*, 33 (3).
- Aguilar, N., Magaña, D. & Pérez, E. (s/f) Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2a ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alfaro, R., Leyton, S, Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Arroyo, N. (2016). *Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 – 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Pirámide.
- Cano, A. (18 junio, 2008). Los problemas de conciliación trabajo-familia y el estrés. CCOO *Federación de Servicios*. Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/html/10940.html>.
- Casana, L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.

- Chinchilla, N & León, C. (2010). *Diez años de conciliación en España*. Ed. ICWF - Centro Internacional Trabajo y Familia.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C. & Gallo, S. (2003). Familias de doble ingreso, víctimas del conflicto trabajo-familia. *IESE Business School - University of Navarra*. Recuperado de: <http://www.ieseinsight.com/docImpresion.aspx?id=217&idioma=1>.
- Cruz, N. (2014) *Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección del área de salud de Huehuetenango y su relación con el género*. (Trabajo de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Del Castillo, E., Fuchs, R., Vera, S. Arizkure, A. & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, 3(1), 3-14.
- Girbau, M. (2010). *La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el trabajo*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Barcelona. España.
- Grzwacz, J. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana.

- Ingunza, N. (2016). *Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (Swing) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad – Perú 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, Huánuco, Perú.
- Jiménez, A., González, C. & Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Laca, F., Mejia, J. & Gondra, J. (2006) Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componentes de la salud mental. *Rev. Psicología y Salud*, 1 (16), 87 – 92.
- Llaguento, L. & Becerra, S. (2014). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Cajamarca.
- Martínez-Pérez, M. & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión Española de la escala de “Conflicto Familia-Trabajo” de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 1-19.
- Morillo, I. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe de departamento. *Rev. Sapiens*, 7 (1), 43 – 57.
- Organización Fábrica de Sueños (24 de setiembre del 2013). Yokoi Kenji - Empresarios Japoneses Vrs Empresarios Latinos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TqRFRJUEkVM>.

- Ortega, M. (2015). *Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia*. (Tesis de Licenciatura).
Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador.
- Palma (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Lima. Editorial
CARTOLAN EIRL.
- Saavedra, R. (2015). *Satisfacción laboral e interacción trabajo-familia*. (Trabajo de grado).
Universidad de la Laguna. España.
- Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensations: A review of the literature on the
relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Topa, G. & Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el
burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios
de prisiones. *International Journal of psychology and Psychological Therapy*, 5(1),
73-83.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia
en interacción y conciliación trabajo/familia, *Lan Harremanak*, 17-41. Recuperado
de: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414
- Valdiviezo, K. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de
Sonia Palma en docentes de una Universidad Privada de Piura, 2016*. (Tesis de
Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.

ANEXOS

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información referente a mi participación en la investigación científica que se aplicará a los colaboradores de la empresa agroindustrial de Trujillo.

Se me ha explicado que:

- El procedimiento consiste en responder dos cuestionarios uno de 22 ítems sobre Trabajo-Familia y otro de 36 sobre satisfacción laboral.
- El tiempo de duración de mi participación es de 15 - 20 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- Se reservará la información que yo proporcione. Los datos se procesarán de manera conjunta.
- Puedo contactarme con Silvana Bernabe Contreras mediante correo electrónico o llamada telefónica para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones acepto ser participante de la investigación.

Trujillo, ____ de Agosto 2017

Nombre y Apellidos

En caso de alguna duda o inquietud a la participación en el estudio puede llamar al teléfono 989874357 o escribir al correo electrónico silvanaynesb9@gmail.com

Anexo N° 1. Protocolo del cuestionario de conciliación laboral trabajo familia

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de trabajo: _____

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

ENUNCIADO:

NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu enojo en tus compañeros de trabajo.				
3. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
4. Tus obligaciones laborales impiden que te relajes en casa.				
5. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				

6. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
7. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
8. Te resulta difícil concentrarte en el trabajo cuando estás preocupado por asuntos familiares.				
9. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
10. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
11. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
12. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral.				
13. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
14. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
15. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado atender a tus obligaciones domésticas.				
16. Cuando tienes problemas con tu pareja/familia/amigos se te quitan las ganas de trabajar.				

17. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a comprometerte con lo que haces.				
18. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
19. Tienes pocas ganas de realizar actividades de esparcimiento con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
20. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
21. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				
22. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				

Anexo N° 2. Protocolo de la escala satisfacción laboral

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total

Desacuerdo: TD

	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 en relación a la labor que realizo					

3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con m i(s) amigos.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N° 3. Niveles de la variable conciliación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Variable	Nivel	f	%
Interacción Positiva Familia – Trabajo	Alto	28	28.0
	Medio	33	33.0
	Bajo	39	39.0
Interacción Negativa Familia – Trabajo	Alto	31	31.0
	Medio	37	37.0
	Bajo	32	32.0
Interacción Positiva Trabajo – Familia	Alto	29	29.0
	Medio	27	27.0
	Bajo	44	44.0
Interacción Negativa Trabajo – Familia	Alto	33	33.0
	Medio	30	30.0
	Bajo	37	37.0
Total		100	100.0

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En el anexo 3, se observa las frecuencias de las dimensiones de la variable conciliación laboral, en la dimensión Interacción Positiva Familia – Trabajo predomina el nivel bajo con un 39%, en Interacción Negativa Familia – Trabajo predomina el nivel medio con un 37%, en Interacción Positiva Trabajo – Familia predomina el nivel bajo con un 44%, y en Interacción Negativa Trabajo – Familia predomina el nivel bajo con un 37%.

Anexo N° 4. Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Variable	Nivel	f	%
Condiciones Físicas	Alto	43	43.0
	Medio	29	29.0
	Bajo	28	28.0
Beneficios Laborales	Alto	23	23.0
	Medio	47	47.0
	Bajo	30	30.0
Políticas Administrativas	Alto	33	33.0
	Medio	30	30.0
	Bajo	37	37.0
Relaciones Sociales	Alto	14	14.0
	Medio	55	55.0
	Bajo	31	31.0
Desarrollo Personal	Alto	32	32.0
	Medio	38	38.0
	Bajo	30	30.0
Desempeño Laboral	Alto	36	36.0
	Medio	31	31.0
	Bajo	33	33.0
Relación con la Autoridad	Alto	24	24.0
	Medio	42	42.0
	Bajo	34	34.0
Satisfacción Laboral	Alto	31	31.0
	Medio	36	36.0
	Bajo	33	33.0
Total		100	100.0

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En el anexo 4, se observa las frecuencias de la variable satisfacción laboral donde el porcentaje más alto se ubica en el nivel medio con el 36%; asimismo, las dimensiones beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad los porcentajes que predomina se ubica en el nivel medio; en las dimensiones condiciones físicas y desempeño laboral los porcentajes más elevados se ubican en el nivel alto; finalmente, en las políticas administrativas el porcentaje más elevado se ubica en el nivel bajo.

Anexo N° 5. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Sminorv del cuestionario de conciliación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Variable	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Interacción Positiva Familia – Trabajo	.153	100	.000
Interacción Negativa Familia – Trabajo	.112	100	.004
Interacción Positiva Trabajo – Familia	.114	100	.003
Interacción Negativa Trabajo – Familia	.123	100	.001

En el anexo 5, se observa distribución asimétrica tanto a nivel de dimensiones como del cuestionario total ($p < .05$).

Anexo N° 6. Baremos percentiles generales del cuestionario de conciliación laboral en
colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Pc	Dimensiones				Pc
	Interacción Positiva Familia - Trabajo	Interacción Negativa Familia - Trabajo	Interacción Positiva Trabajo - Familia	Interacción Negativa Trabajo - Familia	
99	24	19	25	38	99
95	22	18	22	35	95
90	21	18	21	34	90
85	20	17	21	33	85
80	20	17	20	32	80
75	20	16	20	32	75
70	19	16	19	32	70
66	19	15	19	31	66
60	19	15	19	30	60
55	18	14	18	30	55
50	18	14	18	29	50
45	18	14	18	28	45
40	18	13	17	28	40
33	17	13	17	27	33
30	16	12	16	27	30
25	15	12	16	27	25
20	15	12	15	26	20
15	14	11	13	25	15
10	13	11	13	24	10
5	12	10	13	23	5
1	11	10	12	22	1
N	100	100	100	100	N
M	17.68	14.06	17.67	29.10	M
DE	2.988	2.534	2.944	3.558	DE
Mín.	11	10	12	22	Mín.
Máx.	24	19	25	38	Máx.

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Mín.= mínimo; Max.= Máximo

Anexo N° 7. Puntos de corte del cuestionario de Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Pc	Nivel	Dimensiones			
		Interacción Positiva Familia - Trabajo	Interacción Negativa Familia - Trabajo	Interacción Positiva Trabajo - Familia	Interacción Negativa Trabajo - Familia
67 – 99	Alto	20 – 24	16 - 19	19 – 25	32 – 38
34 – 66	Medio	18 – 19	13 – 15	18 – 19	28 – 31
1 – 33	Bajo	11 – 17	10 – 12	12 – 17	22 – 7

En el anexo 7, se aprecia los puntos de corte del cuestionario de conciliación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017 mediante el método de distribución de percentiles iguales, para bajo del percentil 1 al 33 bajo del 34 al 66, y muy alto del 67 al 99, para la muestra de estudio.

Anexo N° 8. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Sminorv del cuestionario satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Variable	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Condiciones Físicas	.188	100	.000
Beneficios Laborales	.153	100	.000
Políticas Administrativas	.135	100	.000
Relaciones Sociales	.227	100	.000
Desarrollo Personal	.145	100	.000
Desempeño Laboral	.110	100	.004
Satisfacción Laboral	.162	100	.000
Satisfacción Laboral	.090	100	.046

En el anexo 8, se observa distribución asimétrica tanto a nivel de dimensiones como del cuestionario total ($p < .05$).

Anexo N° 9. Baremos percentilares generales del cuestionario de Satisfacción Laboral en
colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Pc	Dimensiones							Satis. Lab.	Pc
	Cond. Fís. y/o Mat.	Ben. Labor. y/o Rem.	Pol. Adm.	Rel. Inter.	Des. Pers.	Des. de Tar.	Rel. con la Aut.		
99	23	18	25	20	29	29	27	165	99
95	22	16	21	19	28	28	25	158	95
90	22	16	21	19	28	27	24	145	90
85	22	16	19	17	28	27	24	144	85
80	21	15	19	17	26	26	24	140	80
75	21	13	19	17	26	26	23	139	75
70	21	13	19	17	25	25	23	138	70
66	21	13	18	17	24	25	23	136	66
60	21	13	18	17	24	24	23	135	60
55	20	13	18	17	24	23	23	134	55
50	20	13	17	17	24	23	22	133	50
45	19	12	16	16	23	22	22	128	45
40	19	11	16	15	23	22	21	128	40
33	19	11	14	15	23	21	20	124	33
30	19	10	14	14	22	21	20	124	30
25	18	10	13	14	22	20	20	123	25
20	17	10	13	12	22	20	19	122	20
15	17	10	12	12	20	19	19	121	15
10	15	9	12	12	19	18	18	110	10
5	14	7	11	11	18	18	15	104	5
1	14	6	7	10	15	17	15	104	1
N	100	100	100	100	100	100	100	100	N
M	19.40	12.15	16.36	15.54	23.45	22.91	21.57	131.38	M
DE	2.287	2.858	3.614	2.540	3.270	3.370	2.701	13.890	DE
Mín.	14	6	7	10	15	17	15	104	Mín.
Máx.	23	18	25	20	29	29	27	165	Máx.

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Min.= mínimo; Max.= Máximo; Cond. Fís. y/o Mat.=Condiciones físicas y/o materiales; Ben. Labor. y/o Rem.=Beneficios laborales y/o remuneraciones; Pol. Adm.=Políticas y/o Administrativas; Rel. Inter.=Relaciones Interpersonales; Des. Pers.=Desarrollo Personal; Des. de Tar.=Desempeño de tareas; Rel. con la Aut.=Relación con la autoridad; Satis. Lab.=Satisfacción Laboral.

Anexo N° 10. Puntos de corte del cuestionario de Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017

Nivel	Pc	Dimensiones							Satis. Lab.
		Cond. Fís. y/o Mat.	Ben. Labor. y/o Rem.	Pol. Adm.	Rel. Intep.	Des. Pers.	Des. Lab.	Rel Aut.	
Alto	67 – 99	21 – 23	14 – 18	19 – 25	18 – 20	25 – 29	25 – 29	24 – 27	137 – 165
Medio	34 – 66	19 – 20	11 – 13	15 – 18	15 – 17	23 – 24	22 – 24	21 – 23	125 – 136
Bajo	1 – 33	1 – 18	6 – 10	7 – 14	10 – 14	15 – 22	17 – 21	15 – 20	104 – 124

Nota: Cond. Fís. y/o Mat.=Condiciones físicas y/o materiales; Ben. Labor. y/o Rem.=Beneficios laborales y/o remuneraciones; Pol. Adm.=Políticas y/o Administrativas; Rel. Inter.=Relaciones Interpersonales; Des. Pers.=Desarrollo Personal; Des. de Tar.=Desempeño laboral; Rel. con la Aut.=Relación con la autoridad; Satis. Lab.=Satisfacción Laboral.

En el anexo 10, se aprecia los puntos de corte del cuestionario de Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2017 mediante el método de distribución de percentiles iguales, para bajo del percentil 1 al 33 bajo del 34 al 66, y muy alto del 67 al 99, para la muestra de estudio.

