

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**  
**Escuela Profesional de Psicología**



**Interacción Trabajo-Familia y nivel de satisfacción laboral de los  
empleados en una Empresa Privada de Arequipa**

Tesis presentada por las Bachilleres:

**Lizarraga Rondon, Maria Jose**

**ORCID: 0009-0000-3143-0618**

**Vargas Montes, Fabiola**

**ORCID: 0009-0000-6023-3605**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Asesor (a)

**Mg. Alarcón Farfán, Veronika Elizabeth**

**ORCID: 0000-0002-3348-553X**

**Arequipa – Perú**

**2026**

UCSM-ERP

# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

## PSICOLOGIA

### TITULACIÓN CON TESIS

#### DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 30 de Octubre del 2025

**Dictamen: 015439-C-EPSIC-2025**

Visto el borrador del expediente 015439, presentado por:

**2020248012 - VARGAS MONTES FABIOLA**

**2020244072 - LIZARRAGA RONDON MARIA JOSE**

Titulado:

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS  
EN UNA EMPRESA PRIVADA DE AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA**

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO  
DICTAMINADOR**



**29680041 - LARA QUILLA JAIME ERNESTO  
DICTAMINADOR**



**F0000012 - NUEZ TRUJILLO AARON  
DICTAMINADOR**



# Interacción Trabajo-Familia y nivel de satisfacción laboral de los empleados en una Empresa Privada de Arequipa

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

2%

2

mriuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

ridum.umanizales.edu.co

Fuente de Internet

1%

5

caelum.ucv.ve

Fuente de Internet

1%

6

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

8

revistacaribenadepsicologia.com

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## Dedicatoria

A mi mamá María, mi motor y motivo, por enseñarme a ser fuerte incluso cuando parecía imposible, y a Pa, a quien con cariño considero mi papá, por demostrarme que la familia también se elige.

A mi hermana Alexandra y su esposo Martín, porque con su apoyo me han recordado siempre que no estoy sola, y a mi sobrinita Pao, que con apenas dos años se ha convertido en mi fuente de alegría y motivación diaria (aunque todavía no entienda que su tía ya terminó la tesis).

A mis amigos Dorkis, Sergio, Brenda, Keila y Lupita, quienes sobrevivieron conmigo a los desvelos, las dudas y las crisis existenciales, siempre con una palabra de aliento y un chiste a tiempo.

A María José, mi primera amiga en la universidad, porque este trabajo no habría tenido el mismo sentido sin compartirlo contigo.

Y, finalmente, a mí misma, porque aprendí que también soy capaz de sorprenderme con lo que logro.

**Fabiola Vargas Montes**

A mis padres, Manuel y María Teresa, por enseñarme con su ejemplo la fortaleza y la resiliencia, por su dedicación constante y por transmitirme ese mismo empeño para hacer las cosas con amor y entrega. Gracias por ser mi guía y el motor que me impulsó a no rendirme nunca.

A mis hermanos, Rafaela, Felipe, Ana y Valentina, por brindarme su apoyo incondicional y recordarme que la unión familiar es un refugio en los momentos más difíciles.

A mi tía Johana, por sus largas conversaciones, sus sabias recomendaciones y su apoyo incondicional. Gracias por enseñarme, con paciencia y cariño, la importancia del esfuerzo y la perseverancia, incluso en los momentos en los que yo dudaba de mí misma.

A mis grandes amigos, Angeli y Karl, por su ayuda, por los buenos momentos compartidos, por las risas y la diversión que iluminaron mis días cuando sentía que todo se caía. Ustedes hicieron que este proceso se sintiera más ligero y lleno de vida.

Y a mi compañera de tesis, Fabiola, la primera amiga que tuve en la universidad, gracias por tu dedicación, tu apoyo y tu amistad sincera. Este proyecto no habría sido igual sin ti, y siempre llevaré conmigo el recuerdo de este camino compartido.

A cada uno de ustedes les entrego este logro, porque en cada página de esta tesis también está reflejado su amor, su confianza y la fuerza que me dieron para llegar hasta aquí.

**Lizárraga Rondón, María José**

## Agradecimientos

Nosotras, Fabiola Vargas Montes y María José Lizárraga Rondón, deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos la fortaleza, paciencia y sabiduría necesarias durante este proceso.

A nuestras familias, quienes nos brindaron apoyo incondicional, comprensión en los momentos de mayor exigencia y palabras de aliento que nos impulsaron a seguir adelante.

A nuestros docentes y asesores, que con su guía, exigencia académica y dedicación nos acompañaron en cada etapa de la investigación, contribuyendo de manera invaluable a nuestro crecimiento profesional y personal.

A la Universidad, por ser el espacio que nos permitió formarnos y desarrollarnos como futuras profesionales de la psicología.

Y finalmente, a nuestros amigos y compañeros, que estuvieron presentes en los momentos de cansancio y también en las celebraciones, compartiendo con nosotras esta experiencia única.

Con gratitud y respeto, dejamos plasmado este reconocimiento a todos los que de una u otra manera fueron parte de nuestro camino.

**Fabiola Vargas Montes y Maria Jose Lizarraga Rondon**

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar si existe una relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa, ambas variables en el contexto laboral actual. El estudio se realizó utilizando un diseño cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 86 empleados de una empresa privada de Arequipa dedicada a la industria metalúrgica. Para la variable de interacción trabajo-familia, se utilizó la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005), mientras que para la variable de satisfacción laboral se aplicó la Escala de Opinión SL SPC de Sonia Palma Carrillo (1999). Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral, según la prueba de correlación de Spearman (.000). Asimismo, la prueba de chi-cuadrado no identificó diferencias relevantes en la ITF (.795) y la satisfacción laboral (.567) en función del grupo de edad de los empleados, ni identificó diferencias en la ITF (.107) y la satisfacción laboral (.436) en función del género de los empleados. Estos hallazgos nos permiten concluir que la dinámica entre las responsabilidades laborales y familiares influye directamente en la percepción de la satisfacción laboral, lo que pone de relieve la necesidad de aplicar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar que promuevan la equidad y el bienestar entre los trabajadores de la empresa estudiada.

**Palabras clave:** Interacción Trabajo-familia, interacción positiva-negativa, satisfacción laboral.

### Abstract

The purpose of this research was to determine whether there is a relationship between work-family interaction and employee job satisfaction in a private company in Arequipa, both variables in the current work context. The study was conducted using a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 86 employees of a private company in Arequipa dedicated to the metalworking industry. For the work-family interaction variable, the Work-Family Interaction Scale (SWING) by Geurts et al. (2005) was used, while for the job satisfaction variable, the SL SPC Opinion Scale by Sonia Palma Carrillo (1999) was applied. The results showed a statistically significant relationship between work-family interaction and job satisfaction, according to Spearman's correlation test (.000). Likewise, the chi-square test did not identify any relevant differences in WFI (.795) and job satisfaction (.567) based on the age group of employees, nor did it identify any differences in WFI (.107) and job satisfaction (.436) based on the gender of employees. These findings allow us to conclude that the dynamics between work and family responsibilities directly influence the perception of job satisfaction, highlighting the need to implement work-life balance policies that promote equity and well-being among workers in the company studied.

**Keywords:** Work-family interaction, positive-negative interaction, job satisfaction.

## Índice

Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	
Abstract	
Capítulo 1. Marco Teórico .....	1
Introducción .....	1
Pregunta de Investigación .....	3
Variables y su definición operacional .....	3
Variable 1. Interacción Trabajo-Familia .....	3
Variable 2: Satisfacción laboral .....	4
Objetivos .....	4
Antecedentes Teórico-Investigativos .....	5
Factores asociados a la Interacción Trabajo-Familia .....	9
Satisfacción Laboral .....	16
Dimensiones de la Satisfacción Laboral .....	27
Relación entre Interacción Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral .....	29
Hipótesis .....	35
Capítulo II. Método .....	36
Diseño de Investigación .....	36
Instrumentos .....	38
Participantes .....	41
Procedimiento .....	43
Consideraciones Éticas .....	44
Análisis de Datos .....	45
Capítulo III. Resultados .....	46
Resultados: .....	46
Discusión .....	57
Conclusiones .....	61
Sugerencias .....	63
Limitaciones .....	65
Referencias .....	66
Anexos .....	73

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Distribución de la población por genero .....	41
<b>Tabla 2</b>	Datos sociodemográficos de la muestra.....	42
<b>Tabla 3</b>	Relación entre la interacción positiva Trabajo-familia y satisfacción laboral .....	46
<b>Tabla 4</b>	Relación entre la interacción positiva Familia- trabajo y satisfacción laboral .....	47
<b>Tabla 5</b>	Relación entre la interacción negativa Trabajo-familia y satisfacción laboral .....	48
<b>Tabla 6</b>	Relación entre la interacción negativa Familia -Trabajo y satisfacción laboral .....	49
<b>Tabla 7</b>	Niveles de Interacción Trabajo Familia * Grupo etario.....	50
<b>Tabla 8</b>	Relación entre la interacción trabajo-familia y el grupo etario.....	50
<b>Tabla 9</b>	Niveles de Satisfacción laboral según el grupo etario .....	51
<b>Tabla 10</b>	Relación entre la Satisfacción laboral y grupo etario .....	52
<b>Tabla 11</b>	Niveles de Interacción trabajo - Familia según el género.....	53
<b>Tabla 12</b>	Relación entre la interacción trabajo – familia y género .....	53
<b>Tabla 13</b>	Niveles de Satisfacción laboral según el género.....	54
<b>Tabla 14</b>	Relación entre la Satisfacción laboral y el género .....	55
<b>Tabla 15</b>	Relación interacción Trabajo-familia y satisfacción laboral .....	55

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Esquema del diseño de investigación .....	37
---	----



## Capítulo 1. Marco Teórico

### Introducción

La interacción entre el trabajo y la familia es un tema de creciente relevancia en la psicología organizacional, especialmente en economías emergentes donde las demandas laborales y las estructuras familiares generan tensiones únicas. En el contexto peruano, este fenómeno se intensifica debido a factores como la alta informalidad laboral, la rigidez de horarios en el sector formal y los roles de género tradicionales que asignan mayor carga doméstica a las mujeres. Estudios previos demuestran que el conflicto trabajo-familia (CTF) reduce la satisfacción laboral (García et al., 2024 y Jiménez et al., 2020), mientras que el enriquecimiento trabajo-familia (ETF) puede potenciarla (Pérez et al., 2015). Sin embargo, la mayoría de estas investigaciones se han realizado en otros países y a nivel nacional en Lima la capital, dejando un vacío en la comprensión de realidades regionales como Arequipa, donde el 44,4% de la población ocupada tiene empleo formal (INEI, 2024) y las dinámicas culturales difieren significativamente.

En el contexto organizacional contemporáneo, la interacción entre las esferas laboral y familiar ha adquirido una relevancia significativa, especialmente en países latinoamericanos como Perú, donde las dinámicas culturales y socioeconómicas influyen en la vida de los trabajadores. La articulación trabajo-familia se refiere a la manera en que las responsabilidades y experiencias en el ámbito laboral afectan la vida familiar y viceversa, pudiendo manifestarse en formas de conflicto o enriquecimiento (Pezo y Paredes, 2024).

Por otro lado, en el dinámico y competitivo entorno laboral de la región de Arequipa, se ha incrementado la preocupación por el bienestar integral de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. En el sector privado, las exigencias de productividad y eficiencia suelen estar acompañadas de extensas jornadas laborales y una presión constante por alcanzar metas, lo

que con frecuencia repercute en la vida familiar de los empleados. Esta realidad ha hecho que la interacción trabajo-familia (ITF) se convierta en una variable crítica en los estudios organizacionales contemporáneos. Según Castillo (2022), el conflicto entre los roles laborales y familiares es uno de los principales predictores del agotamiento emocional, la rotación de personal y la disminución del compromiso organizacional. En particular, en empresas del rubro comercial o industrial, donde los horarios suelen ser poco flexibles, los empleados se ven obligados a sacrificar tiempo de calidad con sus familias, lo cual puede desencadenar una percepción negativa del entorno laboral.

Esta situación ha motivado a diversos investigadores a explorar cómo la interacción entre estos dos dominios; trabajo y familia, repercuten directamente en el nivel de satisfacción laboral de los empleados. La satisfacción en el trabajo, entendida como la evaluación positiva o negativa que los individuos hacen de su experiencia laboral, está estrechamente relacionada con aspectos emocionales, motivacionales y sociales. Estudios internacionales y latinoamericanos han señalado que un adecuado manejo de la interacción trabajo-familia no solo mejora el bienestar personal del trabajador, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización (Salessi y Omar, 2016).

En este contexto, el presente estudio cobra especial relevancia, ya que se enfoca en una ciudad como Arequipa, donde los estudios empíricos sobre esta relación aún son escasos, y donde los cambios económicos y sociales recientes exigen nuevas políticas de conciliación. Por tanto, se propone determinar en qué medida la interacción trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa en el año 2025, abordando un vacío en la literatura nacional y ofreciendo posibles rutas de acción para mejorar el clima y la cultura organizacional.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se buscó establecer relaciones medibles y objetivas entre las variables en

estudio. El diseño fue no experimental, de tipo transversal y correlacional, permitiendo observar y analizar los datos en un momento específico del tiempo, sin manipular ninguna variable. La recolección de datos se realizó a través de la técnica de la encuesta, utilizando dos instrumentos validados. Esta metodología permitió establecer correlaciones estadísticas entre las dimensiones evaluadas, contribuyendo con evidencia empírica relevante para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito empresarial.

### **Pregunta de Investigación**

#### ***Pregunta general:***

¿Existe relación entre la interacción Trabajo – Familia y la satisfacción laboral de los empleados de una Empresa Privada de Arequipa?

### **Variables y su definición operacional**

#### **Variable 1. Interacción Trabajo-Familia**

En relación a la primera variable, Interacción Trabajo-Familia, Geurts et al. (2005) definen la interacción trabajo-familia como un proceso dinámico mediante el cual el comportamiento del trabajador en un ámbito como el hogar, se ve influido por experiencias, pensamientos o situaciones, ya sean positivas o negativas, que se originan en el otro ámbito como el trabajo, y viceversa. Esta definición resalta la bidireccionalidad del fenómeno, es decir, cómo el trabajo puede incidir en la vida familiar y cómo, a su vez, las demandas o situaciones familiares pueden afectar el desempeño laboral. Esta variable fue medida a través de la Escala de Interacción Trabajo Familia (SWING) desarrollada por Geurts et al, (2005), adaptada y validada por Ingunza y Carrasco (2019) en la que se considera cuatro dimensiones: Interacción negativa trabajo-familia; Interacción negativa familia-trabajo; Interacción positiva trabajo-familia y Interacción positiva familia-trabajo. La variable fue evaluada en los niveles bajo, medio y alto.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

Con respecto a la segunda variable, Palma (2004) define la satisfacción laboral como la percepción que tiene el trabajador respecto a su entorno laboral, considerando aspectos como las oportunidades de realización personal, el grado de involucramiento con la tarea asignada, la calidad de la supervisión recibida, el acceso a información relevante, la coordinación con sus compañeros y las condiciones laborales que facilitan su desempeño.

La satisfacción laboral fue medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral (SL - PC) desarrollada por Palma Carrillo (1999) la cual cuenta con siete dimensiones, estas se componen de la siguiente forma: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La variable fue evaluada en los niveles bueno, regular y malo.

### **Objetivos**

#### ***Objetivo General***

Determinar la relación entre la interacción Trabajo – Familia y la satisfacción laboral de los empleados en una Empresa Privada de Arequipa.

#### ***Objetivos específicos***

Determinar la relación entre la interacción positiva desde el trabajo hacia la familia y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa.

Examinar la relación entre la interacción positiva desde la familia hacia el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa.

Identificar la relación entre la interacción negativa generada por el trabajo en la familia y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa.

Evaluar la relación de la interacción negativa generada por la familia en el trabajo sobre la satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Arequipa.

Comparar la relación entre interacción trabajo–familia y satisfacción laboral según grupo etario en los empleados de una empresa privada de Arequipa.

Analizar las diferencias en los niveles de interacción trabajo–familia y satisfacción laboral entre hombres y mujeres en una empresa privada de Arequipa.

### **Antecedentes Teórico-Investigativos**

#### ***Conceptualización y bidireccionalidad de la Interacción Trabajo-Familia***

La interacción trabajo-familia (ITF) se entiende como el proceso bidireccional mediante el cual las demandas del trabajo y de la familia influyen mutuamente en la vida de las personas. Esta interacción no es estática, sino dinámica, y puede presentarse de manera conflictiva o facilitadora. Según Álzate et al. (2018), el conflicto surge cuando las exigencias del trabajo interfieren negativamente con las responsabilidades familiares o viceversa, mientras que la facilitación ocurre cuando las experiencias en un ámbito enriquecen el desempeño en el otro. Martínez y Osca (2001) añaden que la relación entre trabajo y familia está condicionada por variables sociodemográficas como el género, la estructura familiar, y el tipo de empleo. En este sentido, la ITF se configura como una experiencia compleja y contextual, influida por factores personales, organizacionales y sociales. Esta concepción ha cobrado relevancia en las últimas décadas debido a los cambios en la estructura del mercado laboral, la incorporación creciente de mujeres en el trabajo remunerado y la transformación de los roles tradicionales familiares.

#### ***Modelos explicativos de la Interacción Trabajo-Familia***

##### **Modelo de Interacción Trabajo-Familia de Geurts**

El modelo propuesto por Geurts et al. (2005) representa un avance sustancial en la comprensión de la interacción trabajo-familia al superar los enfoques unidimensionales que tradicionalmente centraban su atención únicamente en los efectos negativos o conflictivos de esta relación. Este enfoque teórico se sustenta en una concepción bidireccional e integral de

la dinámica entre trabajo y familia, asumiendo que ambas esferas no solo pueden interferir entre sí, sino también enriquecerse mutuamente, dependiendo de las condiciones personales, laborales y sociales en las que se desenvuelve el individuo.

Lo distintivo del modelo de Geurts es que plantea que la interacción entre los dominios laboral y familiar puede ser evaluada desde un doble sentido, del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo, y además, desde dos posibles valencias, una negativa, asociada al conflicto y a la interferencia, y otra positiva, vinculada al enriquecimiento y la facilitación. Esta doble dimensión de análisis permite captar con mayor precisión las múltiples formas en que el trabajo impacta en la vida familiar y viceversa, no limitándose a los efectos problemáticos, sino reconociendo que también pueden generarse procesos beneficiosos que potencian el bienestar y la productividad del trabajador.

A través de esta propuesta, Geurts y sus colaboradores introducen una perspectiva más equilibrada y empíricamente sustentable que ha sido ampliamente validada en distintos contextos culturales y sectores laborales. El modelo ha demostrado ser especialmente útil para investigaciones que buscan comprender la interacción trabajo-familia en contextos contemporáneos complejos, como los marcados por el teletrabajo, la digitalización de las tareas, los cambios en la estructura familiar o las nuevas exigencias organizacionales. Su aplicabilidad también se ha extendido a estudios centrados en poblaciones específicas, como docentes, trabajadores de la salud, personal judicial, entre otros, en los que las demandas emocionales y la disponibilidad de tiempo adquieren particular relevancia.

Además, el modelo de Geurts encuentra respaldo empírico en estudios como los de Melendrez y Martel (2023), quienes, aplicando este enfoque en el contexto del teletrabajo durante la pandemia, demostraron cómo las interacciones negativas, tanto desde el trabajo hacia la familia como en sentido inverso, disminuían significativamente la satisfacción laboral de los teleoperadores. Investigaciones como la de Castillo (2022) y Choque y

Chuquilin (2025), por su parte, han utilizado esta propuesta para evidenciar la importancia de las interacciones positivas entre ambos entornos como factores predictivos del bienestar subjetivo en el ámbito laboral.

Por último, el modelo de Geurts et al. (2005) ofrece un marco de análisis amplio y combinado que permite a los investigadores y a los gestores de recursos humanos identificar no solo los riesgos asociados al desequilibrio entre trabajo y familia, sino también las oportunidades que surgen cuando ambas esferas se articulan de manera armónica. Esta perspectiva ha sido clave en el desarrollo de políticas organizacionales orientadas a la conciliación, y constituye un referente obligado en el estudio de las relaciones entre el ámbito laboral y el personal en sociedades contemporáneas marcadas por la sobrecarga de roles y la necesidad de bienestar integral.

#### **Modelo de Guerrero (conflicto, sobrecarga, acumulación)**

El modelo desarrollado por Guerrero (2003) ofrece una perspectiva comprensiva y contextualizada sobre las dinámicas que conforman la interacción entre las esferas del trabajo y la familia, reconociendo que estas no operan como dominios aislados sino profundamente interconectados. Su enfoque parte de una visión sistémica, en la cual se entiende que el desempeño de un individuo en uno de estos ámbitos incide directa o indirectamente en el otro, generando implicancias a nivel psicológico, social y organizacional.

Este modelo propone analizar la relación entre las exigencias laborales y familiares no únicamente como un conflicto, sino como un proceso dinámico y multidimensional en el que pueden surgir tanto tensiones como sinergias. En lugar de reducir el estudio de la interacción trabajo-familia a los efectos negativos de la sobrecarga de responsabilidades, Guerrero introduce un marco más amplio que permite comprender las distintas maneras en que las personas experimentan dicha interacción, incluyendo aquellas en las que esta relación resulta enriquecedora o compensatoria.

Uno de los aportes fundamentales de este modelo es su capacidad de integrar variables contextuales como la cultura organizacional, la disponibilidad de redes de apoyo, la estructura familiar y el género, factores que influyen significativamente en la manera en que los individuos enfrentan las demandas cruzadas del trabajo y del hogar. Esta mirada relacional y situada permite comprender mejor por qué personas en contextos similares pueden vivir la misma dinámica de manera distinta, dependiendo de los recursos que posean y del significado que asignen a sus roles.

En el ámbito aplicado, el modelo de Guerrero ha servido como base para múltiples investigaciones contemporáneas que buscan explicar cómo las condiciones laborales, como los horarios extendidos, las exigencias emocionales o la falta de flexibilidad, pueden afectar negativamente la vida familiar, y a su vez, cómo las responsabilidades del hogar pueden incidir sobre el desempeño profesional. Estudios recientes como los de Jiménez et al. (2020) y Choque y Chuquilin (2025) han retomado esta perspectiva para entender cómo los niveles de tensión o equilibrio entre los entornos familiar y laboral pueden impactar significativamente en indicadores como la satisfacción laboral, la salud emocional o la calidad de vida general.

En conjunto, el modelo propuesto por Guerrero constituye una herramienta útil no solo para el análisis académico de la interacción trabajo-familia, sino también para el diseño de políticas organizacionales orientadas a fomentar ambientes laborales que reconozcan la centralidad de la vida personal y familiar en el bienestar integral del trabajador. Su valor radica en permitir una lectura compleja, realista y humana del fenómeno, donde las personas no son vistas como engranajes productivos, sino como sujetos inmersos en múltiples roles que interactúan continuamente y que requieren equilibrio, comprensión y apoyo institucional.

## Factores asociados a la Interacción Trabajo-Familia

La manifestación de la Interacción Trabajo-Familia (ITF) está fuertemente condicionada por una serie de factores individuales, familiares, laborales y socioculturales que influyen tanto en la dirección como en la intensidad de dicha interacción. Entre los más relevantes se encuentra el género, ya que tradicionalmente las mujeres han asumido un mayor número de responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidado, lo que genera una carga adicional cuando estas deben compaginarse con las exigencias del entorno laboral. Esta situación ha sido ampliamente documentada en la literatura, revelando que las mujeres tienden a reportar niveles más altos de conflicto trabajo-familia, lo que repercute directamente en su bienestar psicológico y satisfacción en el empleo (Martínez y Osca, 2001).

Otro factor determinante es la estructura familiar y el ciclo vital en el que se encuentra la familia. Por ejemplo, las parejas con hijos pequeños experimentan mayores tensiones debido a las demandas simultáneas de cuidado infantil y cumplimiento laboral, situación que se intensifica cuando ambos padres trabajan a tiempo completo o enfrentan horarios laborales inflexibles. La falta de tiempo y energía para atender las responsabilidades del hogar suele generar desequilibrios que afectan tanto el desempeño laboral como las relaciones familiares. Aryee et al. (1999) enfatizan esta problemática al mostrar cómo las familias biparentales con hijos en edades tempranas están especialmente expuestas al conflicto entre ambos dominios.

En este contexto, el apoyo social emerge como un amortiguador clave. El respaldo emocional y práctico recibido tanto en el entorno familiar como en el organizacional puede atenuar los efectos adversos de la ITF. En particular, el apoyo de los superiores y compañeros de trabajo, así como la comprensión y cooperación de la pareja y demás miembros del hogar, contribuyen significativamente a reducir el estrés asociado a la doble carga de roles. Asimismo, el acceso a políticas de conciliación como el trabajo flexible, la jornada reducida, o el teletrabajo puede facilitar una relación más armoniosa entre las esferas laboral y familiar.

Estos hallazgos se ven reflejados en estudios empíricos recientes como el de Paredes y Ramírez (2021), quienes demostraron que la flexibilidad laboral y el apoyo familiar no solo reducen el conflicto trabajo-familia, sino que también fomentan interacciones positivas entre ambas esferas. En su investigación con docentes universitarios, encontraron que estos factores actuaban como mediadores que fortalecían la satisfacción laboral, promoviendo un mayor compromiso organizacional y una mejor percepción del entorno laboral. De esta forma, los factores asociados a la ITF no solo condicionan la forma en que se experimenta esta interacción, sino que también tienen implicancias directas en el bienestar y rendimiento del trabajador.

### ***Teorías relacionadas con la Interacción Trabajo-Familia***

#### **Teoría del Rol**

La Teoría del Rol, propuesta por Kahn y sus colaboradores en 1964, explica que todas las personas cumplen diferentes roles en su vida diaria, como ser trabajador, padre, madre, pareja o hijo. Cada uno de estos roles tiene ciertas responsabilidades o comportamientos que se esperan de nosotros. El problema surge cuando los roles exigen cosas diferentes al mismo tiempo y no es posible cumplir con todos ellos de forma adecuada. A esto se le llama conflicto de roles.

En relación a la interacción trabajo-familia, esta teoría nos ayuda a entender cómo las responsabilidades del trabajo pueden interferir con las obligaciones familiares, y al revés. Por ejemplo, si una persona debe quedarse a trabajar hasta tarde pero también tiene que cuidar a sus hijos, se encuentra en una situación donde los dos roles exigen su tiempo y atención, generando tensión y estrés. Este conflicto puede afectar tanto el rendimiento en el trabajo como la vida familiar, provocando cansancio, frustración o insatisfacción en ambos espacios.

Además, esta teoría considera que hay ciertos factores que pueden ayudar o dificultar la manera en que una persona enfrenta estos conflictos. Entre ellos están el apoyo que recibe

de su entorno (como su familia o sus compañeros de trabajo), sus habilidades para organizar su tiempo, y las políticas de la empresa donde trabaja.

Esta teoría sigue siendo muy utilizada en investigaciones actuales. Por ejemplo, el estudio de Gabini (2020) mostró que cuando las personas no logran equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, su satisfacción en el trabajo disminuye. Además, el autor encontró que si el trabajador siente un fuerte compromiso emocional con la empresa, esto puede ayudar a reducir el efecto negativo del conflicto entre trabajo y familia. Estos resultados confirman que entender los distintos roles que cumplimos es clave para mejorar el bienestar de los trabajadores.

### **Teoría de la Conservación de Recursos**

La Teoría de la Conservación de Recursos (TCR), desarrollada por Hobfoll (1998), sostiene que las personas tienden a esforzarse por conservar, proteger y obtener recursos que consideran valiosos para su bienestar. Estos recursos pueden ser tangibles, como el tiempo y la energía, o intangibles, como el apoyo emocional, la estabilidad o incluso la autoestima. Según el autor, “el estrés ocurre cuando hay una amenaza de pérdida, una pérdida real o una falta de ganancia de recursos tras invertir en ellos” (Hobfoll, 1998, p. 55). Esta idea permite comprender de forma más profunda los problemas que surgen cuando una persona no puede mantener el equilibrio entre sus roles familiares y laborales.

En el contexto de la interacción trabajo-familia, esta teoría ayuda a entender por qué las personas se sienten agotadas o insatisfechas cuando uno de estos dos ámbitos consume la mayoría de sus recursos. Por ejemplo, si las exigencias del trabajo ocupan gran parte del tiempo y la energía de un individuo, es posible que no le queden suficientes recursos para cumplir con sus obligaciones familiares. Esto puede desencadenar una serie de consecuencias negativas, como conflictos con los seres queridos o un sentimiento de culpa constante. Esta situación genera lo que Hobfoll denomina “espirales de pérdida”, donde una pérdida inicial

genera más pérdidas a medida que la persona se ve incapaz de reponer lo que ha perdido (Hobfoll, 1998).

Por otro lado, esta misma teoría también resalta que cuando una persona logra acumular recursos en un ámbito, esto puede beneficiar otras áreas de su vida. Por ejemplo, tener un ambiente laboral que brinde reconocimiento, flexibilidad o apoyo emocional puede generar una mayor sensación de bienestar que luego se refleja positivamente en la vida familiar. Esta dinámica positiva se conoce como “espiral de ganancias”, ya que los recursos adquiridos no solo se mantienen, sino que se multiplican, facilitando un mejor desempeño y satisfacción general (Hobfoll, 1998).

Los hallazgos de investigaciones recientes respaldan la aplicabilidad de esta teoría. Por ejemplo, Gabini (2020) encontró que el compromiso afectivo con la organización ayuda a que los trabajadores manejen mejor el equilibrio entre las demandas del trabajo y la familia, lo cual incrementa su satisfacción laboral. Esta evidencia empírica confirma que cuando las personas cuentan con los recursos adecuados, pueden enfrentar de forma más efectiva los desafíos de ambos entornos, reduciendo el impacto negativo del estrés y potenciando su bienestar.

En resumen, la Teoría de la Conservación de Recursos permite analizar cómo las personas enfrentan el conflicto entre el trabajo y la familia desde una perspectiva basada en la disponibilidad y uso de recursos personales. Así, se convierte en una herramienta útil para comprender por qué algunas personas logran adaptarse mejor a las demandas laborales y familiares que otras, y cómo ciertas condiciones, tanto laborales como personales, pueden ayudar o dificultar este proceso.

### **Teoría de las Barreras**

La Teoría de las Barreras, formulada por Ashforth, et al. (2000), sostiene que “las personas gestionan los distintos roles que desempeñan como el de trabajador y el de miembro

de una familia a través de la creación de límites o fronteras que permiten separar o conectar estos espacios” (75). Estos límites pueden ser de tipo físico, como un espacio exclusivo para trabajar en casa; temporal con horarios definidos para cada rol; o psicológico, relacionado al estado mental diferenciado entre lo laboral y lo familiar. Según los autores, Ashforth et al. (2000), “los individuos crean y mantienen límites entre los dominios del trabajo y la familia para reducir los conflictos inter-rol y mejorar su bienestar” (p. 474).

En función de cómo las personas gestionan esos límites, adoptan generalmente una de dos estrategias: segmentación o integración. En la segmentación, los individuos mantienen ambos ámbitos claramente separados, minimizando la posibilidad de que los problemas del trabajo afecten la vida familiar, y viceversa. En ese sentido, podemos ejemplificar esta situación como cuando, alguien puede decidir no revisar correos del trabajo durante el tiempo en casa o evitar hablar de asuntos personales en el entorno laboral. Por el contrario, la integración permite que ambos roles se mezclen. En este caso, una persona puede atender asuntos personales durante el trabajo o responder llamadas laborales mientras se encuentra en su hogar.

Esta elección no es meramente personal, sino que depende de varios factores. Ashforth et al. (2000) afirman que “el grado en que los roles se segmentan o integran está determinado por factores como la cultura organizacional, la naturaleza del trabajo y las preferencias individuales” (p. 476). Además, la tecnología ha influido significativamente en este proceso. Sullivan (2012) señala que el uso de dispositivos móviles y herramientas digitales ha generado un escenario de “permeabilidad continua” entre el trabajo y la familia, provocando que muchas personas estén disponibles las 24 horas para asuntos laborales, aun fuera del horario oficial.

En entornos laborales modernos, como el teletrabajo, esta teoría adquiere especial relevancia. Melendrez y Martel (2023, p. 78), en su estudio con teleoperadores durante la

pandemia, concluyeron que “la difuminación de los límites entre el trabajo y la familia aumentó la exposición a interacciones negativas”, especialmente en mujeres que asumieron una mayor carga doméstica durante el confinamiento. Este resultado respalda la idea de que una integración forzada y sin límites claros puede deteriorar la calidad de vida laboral y familiar.

De esta manera, la Teoría de las Barreras permite entender por qué algunas personas experimentan más conflicto trabajo-familia que otras, y cómo las decisiones sobre segmentar o integrar sus roles afectan directamente su bienestar. Al conocer estas dinámicas, las organizaciones pueden diseñar políticas que favorezcan una mejor conciliación entre los espacios laboral y personal.

### ***Dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia***

Geurts et al. (2005) distinguen cuatro dimensiones o formas de interacción entre el trabajo y la familia, estas son:

#### **Interacción negativa trabajo-familia (ITF-)**

Geurts et al. (2005), lo definen como “aquellas cargas negativas en el trabajo que dificultan un buen funcionamiento en el hogar” (p. 322). Este conflicto que se origina cuando las demandas o presiones del trabajo interfieren negativamente en la vida familiar. Por ejemplo, jornadas extensas, estrés laboral, o llevar trabajo a casa pueden impedir que la persona atienda a su pareja, hijos o responsabilidades del hogar.

#### **Interacción negativa familia-trabajo (IFT-)**

Geurts et al. (2005) lo define como “aquellas cargas negativas en el hogar que dificultan un buen funcionamiento en el trabajo” (p. 322). Se refiere al conflicto en el que las exigencias del ámbito familiar afectan el desempeño o la concentración en el trabajo. Esta forma de interferencia es menos estudiada, pero igual de importante.

### **Interacción positiva trabajo-familia (ITF+)**

Geurts et al. (2005) indica que son “aquellas cargas positivas en el trabajo que facilitan un buen funcionamiento en el hogar” (p. 322). Es cuando las experiencias positivas o los recursos obtenidos en el trabajo enriquecen o benefician la vida familiar. Esto puede ocurrir mediante el aprendizaje de habilidades, la mejora en el estado de ánimo o el acceso a recursos económicos.

### **Interacción positiva familia-trabajo (IFT+)**

Geurts et al., (2005) mencionan que son “aquellas cargas positivas en el hogar que facilitan un buen funcionamiento en el trabajo”, p.322). esto ocurre cuando las experiencias positivas del entorno familiar favorecen el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Apoyo emocional, estabilidad familiar o motivación personal pueden ser factores claves.

La teoría de rol (Kahn et al., 1964)

Para Kahn (1964), afirma que es el conflicto que se produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, un ejemplo es el de trabajador/a y padre o madre. Cada rol conlleva un conjunto normativo de expectativas conductuales, y la imposibilidad física o emocional de satisfacerlas todas genera necesariamente dilemas de priorización. Este fenómeno se manifiesta particularmente en la dicotomía trabajo-familia, donde las exigencias temporales, cognitivas y emocionales de ambos dominios frecuentemente colisionan, forzando a la persona a realizar elecciones excluyentes que generan estrés o insatisfacción.

Toda decisión a favor de un rol implica necesariamente desatender parcialmente otro. El modelo de Kahn rompe con la visión estática de roles, proponiendo una dinámica de competición por recursos personales finitos, también la inevitable negociación interna entre identidades sociales y los costes psicológicos de la gestión inter-rol.

Posteriormente, investigaciones de Greenhaus y Beutell, (1985) han ampliado esta perspectiva considerando un marco teórico que identifica tres fuentes primarias de conflicto

trabajo-familia, ampliado posteriormente por Greenhaus, Allen y Spector (2006) con una cuarta dimensión. estas son:

**Conflicto Basado en el Tiempo.** Surge de la competencia por tiempo finito entre roles. Cada hora dedicada a un dominio, como ejemplo el trabajo reduce irreversiblemente el tiempo disponible para la familia, generando estrés por imposibilidad de satisfacer ambas demandas temporalmente.

**Conflicto Basado en la Tensión.** Ocurre cuando el estrés psicológico o fisiológico como la ansiedad, fatiga, e irritabilidad, generado en un rol (presión laboral) deteriora la capacidad de desempeñar adecuadamente el otro rol (paciencia requerida en la crianza).

**Conflicto Basado en la Conducta.** Proviene de la incompatibilidad de patrones conductuales exigidos por cada rol. Por ejemplo: El rol laboral se caracteriza por la conducta formal, jerárquica y orientada a resultados. Mientras que el rol familiar se caracteriza por una conducta afectiva, flexible y colaborativa. La dificultad de transición rápida entre estos "guiones sociales" genera disonancia.

**Conflicto Basado en la Energía.** Greenhaus et al., (2006) refieren al agotamiento de recursos psicofísicos, como ejemplo, la energía cognitiva o emocional invertida en un rol (alta concentración en el trabajo) limita la disponible para otros roles (participación activa en actividades familiares).

## **Satisfacción Laboral**

### ***Definiciones conceptuales desde diferentes enfoques***

La satisfacción laboral es un tema que ha sido ampliamente discutido en el ámbito de la psicología organizacional y de los recursos humanos, debido a que está directamente relacionada con el bienestar del trabajador y con el rendimiento dentro de las organizaciones. A pesar de que existen muchas formas de entender este concepto, todas coinciden en que se

trata de una experiencia subjetiva, es decir, que depende de cómo cada persona percibe y valora su situación laboral.

Desde una perspectiva general, Howard y Frink (1996) sostienen que la satisfacción laboral es una forma en la que el trabajador evalúa su entorno laboral, tomando en cuenta no solo lo material —como el salario o las condiciones físicas—, sino también factores emocionales como el ambiente con los compañeros o el reconocimiento de sus logros. Esta definición ayuda a entender que el bienestar en el trabajo no se reduce solamente a lo económico, sino que también tiene mucho que ver con cómo uno se siente en ese espacio.

Por su parte, Linares y Gutiérrez (2010) explican que la satisfacción surge cuando existe una coincidencia entre lo que la persona esperaba del trabajo y lo que realmente experimenta. Por ejemplo, si alguien esperaba encontrar estabilidad y la organización le brinda un contrato a largo plazo y oportunidades de crecimiento, es probable que esa persona se sienta satisfecha con su empleo. En cambio, si las expectativas no se cumplen, el trabajador puede experimentar frustración o desmotivación.

Desde un enfoque más centrado en las actitudes, Arbaiza (2010) define la satisfacción laboral como una actitud positiva hacia el trabajo, basada en los valores que cada persona considera importantes. Esto quiere decir que si una persona valora mucho el aprendizaje constante y su empleo le ofrece oportunidades para capacitarse, es probable que sienta una satisfacción mayor. En este sentido, los valores individuales cumplen un papel fundamental en cómo se experimenta el trabajo diario.

Locke (2003), uno de los autores más citados en esta temática, la entiende como un estado emocional positivo que resulta de la evaluación que hace la persona sobre sus experiencias laborales. Según este autor, no basta con que el trabajo cumpla con ciertos requisitos externos, sino que también debe generar emociones agradables como orgullo, alegría o entusiasmo para que exista verdadera satisfacción.

En todos estos enfoques, se repite una idea central: la satisfacción laboral depende mucho de cómo el trabajador interpreta su realidad, de las expectativas que tenía al ingresar al empleo, y de los valores personales que influyen en lo que considera importante. Por eso, un mismo puesto de trabajo puede generar satisfacción en una persona y descontento en otra, dependiendo de estos factores subjetivos.

Este enfoque también se refleja en estudios empíricos recientes. Uno de ellos es el realizado por Choque y Chuquilin (2025) hallaron que la satisfacción laboral de los docentes está influida por aspectos emocionales y organizacionales, especialmente cuando las instituciones fomentan un entorno favorable para la conciliación entre la vida personal y profesional. Del mismo modo, Cordero (2020) encontró que cuando hay conflicto entre el trabajo y la familia, disminuye significativamente la satisfacción laboral, lo que confirma que esta variable está profundamente conectada con la experiencia emocional del empleado en su día a día.

Así, comprender la satisfacción laboral no solo es importante para evaluar el clima dentro de una organización, sino también para diseñar estrategias que mejoren el bienestar de los trabajadores, considerando no solo lo que se les da, sino cómo ellos lo perciben.

### *Teorías de la satisfacción laboral*

#### **Teoría bifactorial de Herzberg**

Una de las teorías más conocidas para entender la satisfacción laboral es la propuesta por Frederick Herzberg en 1959, conocida como la Teoría bifactorial o Teoría de los dos factores. Esta teoría marcó un antes y un después en la forma de analizar qué hace que los trabajadores se sientan satisfechos o insatisfechos con su empleo.

Herzberg planteó que no existe una sola causa para explicar la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, sino que estas emociones se generan por dos grupos distintos de factores. Por un lado, están los factores motivacionales, que tienen que ver con el contenido

del trabajo en sí mismo. Esto incluye logros personales, reconocimiento, asumir responsabilidades, tener oportunidades de crecimiento profesional, o realizar tareas que resulten significativas. Cuando estos elementos están presentes, el trabajador tiende a sentirse satisfecho y motivado.

Por otro lado, Herzberg identificó los llamados factores higiénicos, que se relacionan con el entorno donde se realiza el trabajo. Aquí se encuentran aspectos como el salario, las condiciones físicas del lugar de trabajo, las políticas internas de la organización, la estabilidad laboral y la supervisión. Lo interesante es que, según esta teoría, la presencia de estos factores higiénicos no genera satisfacción como tal, pero su ausencia sí puede provocar insatisfacción. Es decir, si un trabajador siente que su sueldo es justo y su ambiente laboral es adecuado, no necesariamente estará feliz, pero si estas condiciones faltan, es muy probable que experimente malestar.

Una de las principales ideas de esta teoría es que la satisfacción y la insatisfacción no son polos opuestos, como se pensaba antes. Para Herzberg, no basta con eliminar las causas del descontento (como un mal salario o un jefe autoritario); para que una persona se sienta realmente satisfecha, deben existir elementos que lo motiven y le den sentido a su trabajo. En otras palabras, la motivación nace del interior del trabajo mismo, no solamente de los beneficios externos.

Este enfoque ha sido muy influyente en la gestión de recursos humanos, ya que sugiere que para mejorar la satisfacción laboral no basta con aumentar el sueldo o mejorar las condiciones materiales, sino que es necesario crear entornos de trabajo donde las personas puedan crecer, aprender y sentirse valoradas.

Estudios más recientes siguen mostrando evidencia que respalda la teoría de Herzberg. Por ejemplo, en la investigación realizada por Castillo (2022) en una empresa agroexportadora, se observó que las interacciones positivas entre trabajo y familia estaban

relacionadas con una mayor satisfacción laboral. Esto sugiere que, más allá del sueldo o las condiciones externas, las personas valoran cuando su trabajo tiene un impacto positivo en otras áreas de su vida, como su familia, lo cual puede entenderse como un factor motivacional que influye directamente en su bienestar.

Del mismo modo, en el estudio de Melendrez y Martel (2023) se identificó que las mujeres que trabajaban bajo modalidad de teletrabajo durante la pandemia experimentaban mayores niveles de insatisfacción cuando había conflictos entre sus roles laborales y familiares. Este malestar puede estar relacionado con la falta de condiciones higiénicas adecuadas (como una buena organización del tiempo o apoyo institucional), lo que demuestra cómo la ausencia de estos factores puede provocar incomodidad o desmotivación.

En relación a todo lo manifestado, la teoría bifactorial de Herzberg continúa siendo muy útil para comprender las causas profundas de la satisfacción laboral. Esta teoría nos recuerda que, para construir entornos laborales saludables, las organizaciones deben ir más allá de lo básico y procurar ofrecer experiencias laborales que sean significativas y enriquecedoras para las personas.

### **Teoría de la discrepancia**

La Teoría de la discrepancia, propuesta por Edwin Locke en 1969, es uno de los enfoques más influyentes para comprender la satisfacción laboral desde una perspectiva individual y subjetiva. Según este autor, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo depende directamente de la comparación entre lo que una persona espera recibir de su empleo y lo que realmente obtiene en la práctica.

Esta teoría parte de una idea muy sencilla pero poderosa: las personas tienen expectativas sobre su trabajo. Estas expectativas pueden referirse al salario que consideran justo, las oportunidades de crecimiento profesional, el reconocimiento por su desempeño, el ambiente laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros aspectos.

Cuando esas expectativas se cumplen o incluso se superan, se genera una percepción de satisfacción. En cambio, cuando hay un desfase entre lo esperado y lo recibido, aparece la insatisfacción. Es decir, no es solo lo que el trabajador tiene, sino lo que cree que debería tener, lo que determina su nivel de satisfacción.

Este enfoque es especialmente útil para entender por qué dos personas pueden evaluar de forma diferente las mismas condiciones laborales. Por ejemplo, dos trabajadores con el mismo sueldo y jornada laboral pueden tener niveles distintos de satisfacción si uno de ellos esperaba un salario mayor o más flexibilidad de horario. Lo mismo ocurre con aspectos como el trato con los superiores o las oportunidades de promoción: lo que para uno puede ser aceptable, para otro puede representar una gran decepción.

Además, esta teoría permite explicar por qué en algunos contextos organizacionales condiciones objetivamente buenas no generan satisfacción. Es decir, una empresa puede ofrecer sueldos competitivos, oficinas cómodas y beneficios atractivos, pero si los trabajadores tenían expectativas aún más altas, es probable que no se sientan plenamente satisfechos. Por eso, la gestión de las expectativas se convierte en un factor clave para las organizaciones que desean mejorar el bienestar de sus empleados.

La teoría de Locke ha sido confirmada en investigaciones recientes. El estudio de Gabini (2020) se identificó que la articulación entre el trabajo y la familia cuando es percibida como adecuada por los trabajadores influye en su satisfacción laboral. Pero esta percepción depende, en gran parte, de lo que cada persona espera respecto a su capacidad de conciliar ambas esferas. Si la organización permite cierto nivel de flexibilidad o apoyo, pero el trabajador considera que eso es insuficiente respecto a sus necesidades personales, podría sentirse igualmente insatisfecho, a pesar de contar con condiciones objetivas relativamente buenas.

Asimismo, en el estudio de Choque y Chuquilin (2025), realizado con docentes de la provincia de Arequipa, se encontró que las interacciones positivas entre el trabajo y la familia influyen en la satisfacción laboral. No obstante, también se evidenció que los docentes contratados presentaban niveles más bajos de satisfacción que sus colegas nombrados, lo cual puede explicarse, en parte, por la diferencia en expectativas: los contratados podrían tener mayores esperanzas respecto a la estabilidad o el reconocimiento institucional, generando una mayor sensación de incongruencia al no verse cumplidas.

Por último, la teoría de la discrepancia nos recuerda que la satisfacción laboral no depende únicamente de las condiciones externas, sino también de la forma en que estas se comparan con lo que cada trabajador espera o considera justo. Por ello, las organizaciones deben no solo mejorar las condiciones laborales objetivas, sino también conocer y gestionar las expectativas del personal, promoviendo una comunicación clara, metas realistas y políticas equitativas que generen percepciones de justicia y coherencia.

### **Teoría situacional**

La teoría situacional de la satisfacción laboral fue propuesta por Quarstein et al. (1992), quienes plantean que la percepción que tiene una persona sobre su trabajo no se basa únicamente en factores personales, sino en la interacción entre el individuo y el entorno laboral que lo rodea. Según estos autores, Quarstein et al. (1992), “la satisfacción laboral es el resultado de las expectativas del individuo en interacción con el ambiente organizacional” (p. 55). Esta idea implica que la satisfacción no puede ser explicada de manera universal, sino que debe analizarse dentro del contexto específico donde se produce.

Desde esta perspectiva, el ambiente de trabajo, el estilo de liderazgo, las políticas internas, la estructura organizacional, e incluso el apoyo que brinda la empresa a sus empleados, influyen directamente en el nivel de satisfacción laboral. Como sostienen Howard y Frink (1996), el entorno inmediato del trabajador puede modificar sustancialmente su

percepción del empleo, ya que "la calidad del clima organizacional determina si las tareas laborales se viven como oportunidades de realización o como fuentes de desgaste" (p. 79). Esto significa que dos personas que desempeñan funciones similares pueden evaluar su trabajo de forma distinta si operan en contextos organizacionales diferentes.

Un elemento clave en esta teoría es el grado de compatibilidad entre los valores personales del trabajador y los valores de la organización. Cuando los empleados perciben que sus principios y aspiraciones se alinean con los de su lugar de trabajo, es más probable que desarrollen actitudes positivas hacia sus labores. Al respecto, Locke (2003) sostiene que la satisfacción se alcanza cuando "existe congruencia entre lo que un individuo desea obtener de su empleo y lo que efectivamente consigue" (p. 134). En cambio, una disonancia entre expectativas y realidad puede generar frustración, desmotivación o incluso abandono del puesto de trabajo.

La vigencia de esta teoría ha sido demostrada empíricamente en investigaciones recientes. Como ejemplo, Calderón y Salinas (2025), en un estudio realizado con trabajadores del sector justicia, encontraron que una buena gestión de los factores organizacionales como las condiciones físicas, la carga laboral equilibrada y el apoyo institucional está estrechamente relacionada con una mayor satisfacción y menor riesgo psicosocial, lo cual refuerza lo planteado por la teoría situacional. Del mismo modo, Gabini (2020) concluyó que cuando las empresas facilitan la conciliación trabajo-familia, se fortalece el compromiso afectivo del trabajador, generando así una experiencia laboral más gratificante.

En definitiva, la teoría situacional ofrece una mirada contextualizada y realista de la satisfacción laboral, al considerar tanto las características personales del trabajador como las condiciones del entorno en que se desenvuelve. Esta teoría enfatiza la necesidad de construir entornos de trabajo saludables, con políticas internas claras, oportunidades de desarrollo y una cultura organizacional alineada con las necesidades y valores de los empleados. Solo así

se puede promover de manera efectiva un clima de satisfacción y bienestar sostenible en el tiempo.

### **Modelo de Bruggemann**

Bruggemann (1976) propuso un modelo teórico que ayuda a entender la satisfacción laboral no como un estado único o estático, sino como un proceso dinámico que cambia en función de las circunstancias del trabajador y de sus expectativas. Esta teoría resulta especialmente útil para interpretar cómo las personas reaccionan ante su entorno laboral y cómo esas reacciones pueden incidir en otras esferas de su vida, como la familia.

En este modelo, se identifican seis formas distintas de experimentar la satisfacción o insatisfacción con el trabajo. Por ejemplo, la satisfacción estable se da cuando el trabajador se siente cómodo con sus condiciones laborales y no espera cambios. La satisfacción progresiva, en cambio, aparece cuando existen expectativas de mejora y estas se cumplen con el tiempo. También se presenta la satisfacción resignada, que ocurre cuando el trabajador tiene bajas expectativas y, aunque no está plenamente satisfecho, se adapta. Otro tipo es la satisfacción constructiva, que implica una actitud activa frente al cambio, buscando mejoras. Por su parte, la pseudo-satisfacción es una percepción distorsionada, donde la persona cree estar satisfecha por falta de información o autoconciencia. Finalmente, la insatisfacción se manifiesta cuando no hay adecuación entre lo que el trabajador espera y lo que realmente experimenta (Bruggemann, 1976, citado en Álvarez, 2015).

Este modelo resulta especialmente útil en organizaciones donde las condiciones laborales pueden generar distintas percepciones entre trabajadores con características contractuales o contextuales distintas. Por ejemplo, Choque y Chuquilin (2025) encontraron que los docentes contratados en Arequipa presentaban formas de insatisfacción más marcadas que los docentes nombrados, debido a la falta de estabilidad laboral y menor acceso a

beneficios, lo cual puede interpretarse como un ejemplo de satisfacción resignada o incluso insatisfacción abierta.

Además, el modelo ayuda a explicar cómo las personas pueden actuar frente a su situación. Quienes se encuentran en estados de satisfacción constructiva podrían buscar proactivamente cambiar su entorno, mientras que quienes experimentan pseudo-satisfacción podrían no actuar debido a una visión distorsionada de su realidad laboral. Esto tiene implicancias directas en la vida familiar. Melendrez y Martel (2023) hallaron que los teleoperadores que sufrían una interacción negativa entre el trabajo y la familia manifestaban menores niveles de satisfacción afectiva en el trabajo, lo que puede llevar a insatisfacción o a una resignación silenciosa.

Por lo tanto, el modelo de Bruggemann permite un análisis más profundo y realista de la satisfacción laboral, al reconocer que no todas las personas enfrentan su trabajo del mismo modo y que las emociones laborales pueden influir, y verse influenciadas, por la vida familiar.

### ***Factores que determinan la satisfacción***

La satisfacción laboral no depende de un solo elemento, sino que es el resultado de múltiples factores que se entrelazan y configuran la experiencia del trabajador dentro de una organización. Según Sánchez (2003, citado en Torres, 2020), algunos de los factores más importantes que determinan la satisfacción en el trabajo son: los retos laborales que permiten el desarrollo profesional y personal, las recompensas justas basadas en percepciones de equidad, el salario como una forma de reconocimiento económico, las posibilidades de ascenso o promoción, las condiciones físicas del entorno laboral, y la compatibilidad entre las características del puesto y las habilidades o intereses del trabajador.

Cada uno de estos aspectos influye directamente en cómo el trabajador valora su experiencia en la organización. Por ejemplo, un entorno donde se ofrecen desafíos constantes

y oportunidades de crecimiento puede generar una sensación de logro que incrementa la motivación y el compromiso. En contraste, un ambiente monótono o carente de reconocimiento puede llevar al estancamiento y la desmotivación. Como lo plantea Herzberg (1959) en su teoría bifactorial, la ausencia de factores motivadores no necesariamente genera insatisfacción, pero sí limita la posibilidad de experimentar una satisfacción profunda.

Otro factor relevante es la percepción de justicia organizacional. Si los trabajadores consideran que las recompensas, los ascensos o los beneficios se distribuyen de manera justa, tienden a sentirse más valorados y satisfechos. Esta percepción también fortalece la relación entre el empleado y la empresa, tal como lo evidencia el estudio de Lozano y Mejía (2019), quienes demostraron que la implementación de políticas de conciliación y el apoyo institucional no solo reducen el estrés, sino que también mejoran significativamente la satisfacción laboral.

Asimismo, el apoyo organizacional y la flexibilidad en la gestión del tiempo han demostrado ser factores determinantes. En contextos donde se facilita la conciliación trabajo-familia, los trabajadores reportan mayores niveles de bienestar. Este aspecto se hizo evidente en la investigación de Melendrez y Martel (2023), quienes encontraron que la satisfacción laboral disminuye significativamente cuando existen altos niveles de interferencia entre las demandas familiares y laborales, especialmente en situaciones de teletrabajo.

Por último, la adecuación entre el perfil del trabajador y el puesto que desempeña es un elemento clave para experimentar satisfacción. Esta compatibilidad no solo se refiere a las habilidades técnicas, sino también a aspectos como la afinidad con los valores organizacionales, el estilo de liderazgo de los superiores y las dinámicas del equipo de trabajo. Cuando existe esta alineación, se facilita una experiencia laboral positiva y sostenible, lo cual repercute tanto en el rendimiento como en la salud mental del trabajador.

## **Dimensiones de la Satisfacción Laboral.**

En el campo de la psicología organizacional, existen diversos instrumentos que dividen la satisfacción laboral en dimensiones específicas. Un ejemplo relevante es el cuestionario desarrollado por Palma (2002), utilizado en estudios en empresas constructoras, que agrupa la satisfacción en siete áreas fundamentales: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Meliá, et al., 1986). Estas dimensiones reflejan aspectos tanto objetivos como subjetivos del entorno laboral, y se han convertido en un referente práctico para evaluar el bienestar en contextos variadas.

### ***Condiciones Físicas y/o Materiales***

Se refieren a los elementos tangibles del entorno de trabajo, tales como la infraestructura, limpieza, iluminación, ventilación y comodidad. Estudios muestran que aspectos como una buena calidad del aire, nivel moderado de ruido y temperatura adecuada incrementan la satisfacción laboral (Reyne-Pugh et al., 2020). Cuando estas condiciones no se cumplen, los colaboradores suelen reportar más estrés y menor motivación.

### ***Beneficios Laborales y/o Remunerativos***

Abarca el nivel de satisfacción que los trabajadores sienten respecto a su remuneración tanto fija como variables o incentivos, así como otros beneficios como seguros, vacaciones o bonos. Según Sánchez (2003 citado en Torres, 2020), una percepción de equidad en la compensación promueve un sentido de reconocimiento y justicia que refuerza la motivación y el compromiso.

### ***Políticas Administrativas***

Contempla el nivel de satisfacción que genera el cumplimiento de normas y procedimientos internos. Cuando las políticas son claras, justas y coherentes con las

expectativas de los trabajadores, se promueve un ambiente de seguridad y confianza. En contraste, un reglamento confuso o rígido puede generar frustración.

### ***Relaciones Sociales***

Se enfoca en qué tan satisfechos están los empleados con el trato recibido por parte de sus superiores y colegas. La implementación de políticas que favorecen la colaboración, la comunicación transparente y el apoyo emocional, ha demostrado estar directamente vinculada a mayores niveles de satisfacción (Robbins, 2004).

### ***Desarrollo Personal***

Oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades significativas o importantes, permitiendo las mismas que logren su propia autorrealización. Implica la oportunidad de aprender, crecer y asumir desafíos. Los puestos de trabajo que ofrecen posibilidad de formación, progresión en la carrera y roles estimulantes generan un sentido de autorrealización, muy en línea con las teorías humanísticas como la de Maslow

### ***Desempeño de Tareas.***

Hace referencia a la valoración que el trabajador otorga a la naturaleza de las funciones que realiza. Un trabajo con propósito, que permite el aprovechamiento de habilidades y ofrece reconocimiento, tiende a ser más satisfactorio (Meliá et al., 1990). También es la valoración con la que asocia el trabajador sus actividades cotidianas en la organización en que labora. En la medida en que el colaborador valore sus tareas, mayor será la realización de las mismas y por ende la ocupación del mismo será eficiente.

### ***Relación con la Autoridad***

Esa dimensión analiza cómo percibe el trabajador la interacción con su jefe inmediato. El liderazgo orientado al apoyo, claridad en la comunicación y participación en decisiones organizativas favorece la percepción de respeto y pertenencia (Meliá et al., 1990). Asimismo, es la valoración que aprecia el trabajador en la relación con su jefe directo, es decir el grado

de estimación que el subordinado percibe por parte de su empleador hacia él. A demás la valoración que evalúa al momento de realizar las actividades en la organización donde laboran.

## **Relación entre Interacción Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral**

### ***Perspectiva teórica de la relación ITF–Satisfacción laboral***

La relación entre la interacción trabajo-familia (ITF) y la satisfacción laboral ha sido ampliamente abordada tanto desde marcos teóricos como en investigaciones empíricas, debido a su relevancia en la comprensión del bienestar laboral y personal de los trabajadores. Se entiende que cuando las responsabilidades laborales interfieren negativamente con las familiares, o viceversa, se genera una situación de conflicto que afecta el desempeño, el estado emocional y la percepción de realización profesional de los individuos (Geurts et al., 2005). Este tipo de interacción negativa, también conocida como conflicto trabajo-familia, suele estar asociada con mayores niveles de estrés, agotamiento físico y emocional, y una reducción significativa en la satisfacción con el trabajo (Jiménez et al., 2020).

Desde un enfoque teórico, esta relación ha sido explicada principalmente por tres teorías: la teoría del rol, la teoría de la conservación de recursos y la teoría de la discrepancia. La teoría del rol (Kahn et al., 1964) señala que cuando las demandas de los distintos roles que una persona debe cumplir como el de trabajador y el de padre o madre se superponen o son incompatibles, aparece un conflicto inter-rol que puede repercutir negativamente en la salud emocional y la percepción de logro en el entorno laboral. Este conflicto, según esta teoría, es una de las principales causas del malestar laboral.

Por su parte, la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989) plantea que las personas buscan conservar recursos valiosos como tiempo, energía y apoyo emocional. Cuando las demandas de uno de los dominios como el trabajo o familia, consumen estos recursos en exceso, el individuo entra en una espiral de pérdida que repercute directamente en

su rendimiento y en su percepción de satisfacción. Por ejemplo, una carga excesiva de trabajo que impide compartir tiempo con la familia puede disminuir tanto el bienestar personal como la motivación en el trabajo. Esta explicación fue confirmada en el estudio de Meléndrez y Martel (2023), donde se demostró que el teletrabajo intensivo, sin mecanismos adecuados de conciliación, afectó significativamente la satisfacción laboral de los trabajadores.

Además, la teoría de la discrepancia (Locke, 1969) ayuda a comprender cómo los trabajadores valoran su entorno laboral comparando lo que esperan obtener con lo que realmente reciben. Si las condiciones laborales impiden un adecuado equilibrio con la vida familiar, y esto no se corresponde con las expectativas del trabajador, la insatisfacción se incrementa notablemente. En este sentido, Gabini (2020) halló que el compromiso afectivo con la organización puede mediar esta relación, ayudando a amortiguar el impacto negativo de los conflictos trabajo-familia cuando existe un fuerte vínculo emocional con el entorno laboral.

En contraposición al conflicto, diversas investigaciones han resaltado los beneficios de una ITF positiva. Esta ocurre cuando el entorno laboral y el familiar se complementan, generando sinergias que potencian el bienestar general del individuo. Por ejemplo, tener un trabajo que permite horarios flexibles o que promueve el respeto a la vida personal puede mejorar la relación con la familia y, al mismo tiempo, incrementar la motivación y el compromiso del trabajador. Así lo evidenciaron Choque y Chuquilin (2025), quienes encontraron una correlación positiva entre las interacciones positivas trabajo-familia y la satisfacción laboral en docentes de Arequipa, especialmente en aquellos con condiciones laborales estables.

En síntesis, la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral se construye a partir de un delicado equilibrio entre las demandas de ambos ámbitos. Las teorías antes mencionadas ofrecen marcos útiles para comprender cómo las personas procesan y

responden a estas dinámicas, mientras que los estudios empíricos aportan evidencia concreta sobre cómo diferentes contextos laborales y familiares pueden intensificar o mitigar los efectos de dicha interacción. Por ello, comprender esta relación no solo permite explicar el bienestar individual, sino también diseñar políticas laborales más humanas y efectivas.

### *Evidencias empíricas nacionales y latinoamericanas*

En el contexto latinoamericano, múltiples estudios han confirmado la existencia de una relación significativa entre la interacción trabajo-familia (ITF) y la satisfacción laboral, resaltando cómo los distintos tipos de interacción positiva o negativa pueden influir directamente en la percepción del bienestar en el trabajo. En el Perú, Cordero (2020) desarrolló una investigación con profesionales del sector salud en Lima, encontrando que aquellos trabajadores que experimentaban mayores niveles de conflicto trabajo-familia manifestaban una menor satisfacción con su entorno laboral. El estudio destacó que las largas jornadas de trabajo, el estrés constante y la dificultad para atender responsabilidades familiares provocaban un deterioro en la percepción del trabajo como fuente de bienestar.

De manera similar, Paredes y Ramírez (2021), en su investigación con docentes universitarios, identificaron que ciertos factores como la flexibilidad horaria y el apoyo familiar actuaban como facilitadores de una interacción trabajo-familia positiva. Esta forma de relación, basada en la cooperación y la comprensión tanto en el ámbito laboral como familiar, se tradujo en niveles más altos de satisfacción laboral. Los autores enfatizaron que el respaldo institucional y familiar ayuda a los trabajadores a enfrentar con mayor eficacia las exigencias de ambos contextos, reforzando su compromiso organizacional y su motivación.

Vargas (2018), en un estudio realizado en la región del Cusco, encontró evidencia clara de que los trabajadores que percibían un equilibrio adecuado entre sus funciones familiares y sus responsabilidades laborales mostraban también mayores niveles de satisfacción y compromiso con la organización. El autor señaló que el sentido de armonía

entre ambos roles permitía a los empleados sentirse más valorados, lo que a su vez impactaba en su productividad y en su deseo de permanecer en sus puestos de trabajo.

Estos hallazgos se ven reforzados por la investigación de Lozano y Mejía (2019), quienes concluyeron que el diseño e implementación de políticas organizacionales orientadas a la conciliación trabajo-familia como horarios flexibles, licencias por paternidad y acceso a servicios de cuidado infantil tiene un efecto significativo en la disminución del estrés laboral. Además, estas acciones promueven un ambiente de trabajo más saludable, lo que se refleja en una mayor percepción de justicia organizacional y satisfacción global por parte de los trabajadores.

En conjunto, estas evidencias empíricas ponen en relieve que la calidad de la interacción entre las esferas del trabajo y la familia no solo impacta el bienestar psicológico del trabajador, sino que también incide en su rendimiento, su compromiso institucional y su permanencia dentro de las organizaciones. Por tanto, comprender y gestionar adecuadamente esta relación representa un desafío clave para las empresas e instituciones en América Latina, donde las estructuras familiares tradicionales, las condiciones laborales inestables y la escasa implementación de políticas de conciliación aún representan barreras importantes para alcanzar el bienestar integral del trabajador.

### ***Implicancias para el bienestar laboral***

Muchos estudios han demostrado que cuando una persona puede equilibrar bien su trabajo con su vida familiar, se siente mejor en su trabajo. Esto quiere decir que no solo está más contenta, sino que también se compromete más con lo que hace y rinde mejor. Por ejemplo, Melendrez y Martel (2023) encontraron que cuando hay conflictos entre el trabajo y la familia, la satisfacción laboral baja. Pero cuando existe una buena relación entre ambos, las personas se sienten más tranquilas y satisfechas.

Las empresas pueden ayudar mucho en esto si aplican políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Algunas de estas acciones pueden ser dar horarios más flexibles, permitir que los trabajadores pidan licencias para atender temas familiares o brindar apoyo emocional cuando se necesite. Según Lozano y Mejía (2019), cuando se aplican este tipo de medidas, el estrés disminuye y la satisfacción en el trabajo mejora. Además, los trabajadores se sienten más valorados y comprometidos con su organización.

Un caso interesante es el estudio realizado por Calderón y Salinas (2025), quienes analizaron cómo se relacionaban las condiciones laborales con la interacción trabajo-familia. Ellos descubrieron que cuando hay un ambiente laboral cómodo, con tareas bien distribuidas y con posibilidades de crecimiento profesional, también mejora la relación con la familia. Esto hace que las personas se sientan menos presionadas y más motivadas en su trabajo diario.

Durante la pandemia, muchos trabajadores tuvieron que adaptarse al teletrabajo, lo que trajo nuevos retos. Melendrez y Martel (2023) vieron que cuando el trabajo se metía demasiado en la vida familiar, la gente se sentía más cansada y menos satisfecha. Sin embargo, cuando las empresas ofrecían apoyo, como herramientas tecnológicas adecuadas o mayor comprensión por parte de los jefes, los efectos negativos bajaban mucho. Esto demuestra que un buen acompañamiento por parte de la empresa puede hacer una gran diferencia.

Por último, es importante tener en cuenta que en países como el Perú o en muchas partes de América Latina, los trabajadores enfrentan muchas dificultades, como sueldos bajos o largas jornadas. Por eso, es urgente que las empresas no solo piensen en la productividad, sino también en el bienestar de sus empleados. Fomentar un buen equilibrio entre trabajo y familia ayuda a que todos ganen: los trabajadores se sienten mejor y las empresas logran mejores resultados.

### *Importancia del equilibrio trabajo-familia en el contexto organizacional*

En los últimos años, muchas organizaciones han empezado a reconocer lo importante que es ayudar a sus trabajadores a lograr un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Esto se debe a que un buen equilibrio no solo hace que los empleados se sientan más tranquilos y satisfechos, sino que también mejora su rendimiento en el trabajo. Cuando una persona puede atender tanto su empleo como su vida personal sin demasiados conflictos, se reduce el ausentismo, baja la rotación de personal y hay menos tensiones en el ambiente laboral (Melendrez y Martel, 2023; Gabini, 2020).

Además, mantener ese equilibrio tiene una relación directa con la salud mental de los trabajadores. Estudios como el de Calderón y Salinas (2025), realizado en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, muestran que cuando el trabajo y la familia se complementan positivamente, disminuyen los riesgos psicosociales como el estrés crónico, la sobrecarga emocional o el agotamiento. El bienestar mental no solo es esencial para que el trabajador cumpla sus funciones con eficiencia, sino también para que conserve una vida familiar sana y funcional.

Por otro lado, algunos sectores productivos, como la construcción, la minería o la industria textil, presentan desafíos particulares en esta materia. Por ejemplo, el estudio de Arangoitia et al. (2024), centrado en trabajadores del sector minero, reveló que, a pesar de que se aplicaban políticas de bienestar, no se encontró una relación significativa entre el equilibrio trabajo-familia y el compromiso laboral. Esto sugiere que, en industrias con condiciones extremas o rotaciones intensas, como la minería o la construcción, los modelos tradicionales de conciliación pueden no ser suficientes, y que se requieren estrategias adaptadas al contexto real de cada rubro.

De forma similar, Cáceres y Postigo (2024), en su investigación sobre trabajadores del sector textil de Arequipa, encontraron que aunque la interacción negativa trabajo-familia se

relacionaba con la intención de cambiar de empleo, muchos trabajadores lograban mantener espacios de desconexión y descanso familiar. Esto indica que, incluso en industrias muy exigentes, ciertos mecanismos individuales o culturales pueden servir como amortiguadores de la tensión entre los dos mundos.

En este sentido, promover un entorno laboral saludable, que considere tanto la carga de trabajo como la vida personal de los empleados, debe ser una prioridad para las organizaciones. Como proponen Lozano y Mejía (2019), políticas como licencias familiares, horarios flexibles o asistencia psicosocial generan beneficios tanto para el trabajador como para la empresa, al aumentar la satisfacción, reducir el estrés y mejorar el clima laboral. Este tipo de acciones adquiere aún mayor relevancia en contextos latinoamericanos, donde todavía muchas empresas operan bajo estructuras rígidas.

Por último, en el sector educativo, Choque y Chuquilin (2025) demostraron que cuando los docentes perciben apoyo institucional para conciliar su trabajo con la familia, sus niveles de satisfacción aumentan, especialmente si cuentan con estabilidad laboral. Esto refuerza la idea de que el equilibrio trabajo-familia no debe verse como un beneficio opcional, sino como una necesidad clave para el bienestar integral del trabajador.

### **Hipótesis**

Existe relación significativa entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa privada de Arequipa.

## Capítulo II. Método

### Diseño de Investigación

El estudio se enmarcó en un diseño no experimental, ya que no se llevó a cabo la manipulación de las variables. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de investigación se orienta al análisis de los fenómenos dentro de su contexto real, evitando la intervención directa del investigador. En este sentido, la relación entre las variables fue evaluada respetando sus condiciones originales, lo que garantizó la preservación de la naturalidad del fenómeno estudiado.

Por otra parte, la investigación se clasificó como transversal o transeccional. Según Hernández et al. (2014), este enfoque implica la recolección de datos en un único momento del tiempo. De esta manera, dicho tipo de estudios permite obtener una visión concreta de la posible relación entre las variables, lo que lo convierte en una metodología pertinente para identificar asociaciones sin recurrir a la manipulación, asegurando la objetividad en el análisis.

Respecto al nivel o alcance de la investigación, este estudio se ubica en el descriptivo–correlacional. De acuerdo con Hernández et al. (2014), un estudio descriptivo tiene como propósito detallar y precisar las propiedades, características y aspectos relevantes de un fenómeno de interés. En esa misma línea, los autores explican que este tipo de investigaciones permiten identificar y describir los rasgos de personas, grupos, comunidades, procesos u objetos que forman parte del análisis.

En cuanto a su carácter correlacional, este estudio tuvo como propósito examinar la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral. Según Creswell (2013), este tipo de enfoque dentro de la investigación cuantitativa se orienta a determinar el grado de asociación existente entre variables a partir del uso de análisis estadísticos. Cabe resaltar que esta metodología no busca establecer una relación de causalidad, sino más bien identificar la

magnitud y dirección de los vínculos, lo que permite reconocer patrones significativos que aportan a la comprensión de las dinámicas presentes en los contextos organizacionales

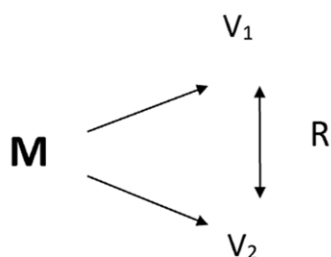
Todo lo mencionado en los párrafos anteriores son indicadores de que este trabajo de investigación está basado en la estructura del enfoque cuantitativo, ya que este implica un proceso sistemático de recolección de datos numéricos con la finalidad de contrastar hipótesis mediante análisis estadísticos. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por emplear la recolección de datos con el propósito de contrastar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico, lo que posibilita identificar pautas de comportamiento y someter teorías a prueba. Este enfoque, por tanto, se orienta a la validación de marcos teóricos a través de la medición objetiva de variables, utilizando instrumentos estandarizados que favorecen la identificación de patrones y la generalización de resultados hacia poblaciones más amplias.

En esa misma línea, Creswell (2013, citado en Hernández et al., 2014) señala que los análisis cuantitativos se interpretan considerando las hipótesis iniciales y el sustento teórico proveniente de estudios previos, de modo que la interpretación de los hallazgos constituye una integración de los nuevos resultados en el conocimiento ya existente.

En conjunto, esta metodología se distingue por su capacidad de asegurar objetividad, rigor científico y posibilidad de generalización, contribuyendo de esta manera a una comprensión más sólida de las variables sometidas a estudio.

### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación*



*Nota.* Esquema de la investigación de nivel descriptivo correlacional

Donde:

M : Muestra de estudio

V1 : Medición de la variable Interacción Familia - Trabajo

V2 : Medición de la variable Satisfacción laboral

R : Relación entre las variables

### **Instrumentos**

#### **Ficha sociodemográfica**

La ficha sociodemográfica se utilizó con el propósito de recopilar información básica y relevante sobre las características personales, familiares y contextuales de los participantes. En este instrumento se indagó acerca de la edad, el sexo, el estado civil, la carga familiar, la modalidad de trabajo y la condición laboral. El uso de esta ficha permitió describir el perfil de la muestra y establecer un marco de referencia que facilitó la comprensión de los resultados obtenidos en la investigación. Asimismo, contribuyó a identificar posibles variables de control o factores asociados que pudieron incidir en la interpretación de los hallazgos, garantizando un análisis más integral y contextualizado del fenómeno estudiado.

#### **Cuestionario Interacción Familia -Trabajo (ITF)**

Para la evaluación de la variable Interacción Trabajo-Familia (ITF), se utilizó la Escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING), elaborado por Geurts et al. (2005) y adaptado al español por Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009). Y al Perú por diferentes investigaciones, siendo la más reciente la realizada por Aguirre y Bustamante (2023).

Este instrumento se aplicó debido a su pertinencia para medir de manera bidireccional las influencias positivas y negativas que se dan entre el ámbito laboral y el familiar, considerando tanto el impacto del trabajo sobre la familia como viceversa. Su uso estuvo

orientado a identificar con claridad los niveles de conflicto o enriquecimiento que experimentan los individuos en el desempeño de sus múltiples roles.

El instrumento consta de 22 ítems distribuidos en cuatro dimensiones fundamentales: Interacción Negativa Trabajo-Familia (INTF), Interacción Negativa Familia-Trabajo (INFT), Interacción Positiva Trabajo-Familia (IPTF) e Interacción Positiva Familia-Trabajo (IPFT). Las respuestas se registraron en una escala tipo Likert de cuatro puntos, que va desde 1 (nunca) hasta 4 (siempre), lo cual permitió conocer la frecuencia con la que se manifiestan estas interacciones en los participantes. Este enfoque facilitó el análisis no solo del conflicto entre roles, sino también de los beneficios que puede generar un adecuado equilibrio entre las esferas laboral y familiar.

En cuanto a la aplicación del instrumento, se realizó de forma virtual e individual según las condiciones del contexto, y el tiempo estimado para su llenado oscilará entre 15 y 20 minutos. Las puntuaciones obtenidas fueron interpretadas en tres niveles: bajo (22–43 puntos), medio (44–65 puntos) y alto (66–88 puntos), lo cual permitió clasificar el nivel de interacción entre trabajo y familia de cada evaluado y, posteriormente, analizar su relación con otras variables relevantes del estudio.

Respecto a sus propiedades psicométricas, la escala ha demostrado ser confiable y válida en estudios previos. En su adaptación al contexto peruano, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach entre 0.79 y 0.81, evidenciando una alta consistencia interna. Asimismo, la validez de contenido fue comprobada mediante el coeficiente V de Aiken, alcanzando un valor global de 0.89. También, los análisis factoriales confirmatorios realizados por Ingunza y Carrasco (2019) respaldaron su estructura de cuatro dimensiones ( $\chi^2 = 310.582$ ,  $p < .001$ ), lo cual garantiza la validez estructural del instrumento para poblaciones peruanas.

Por lo tanto, el instrumento SWING es una herramienta adecuada para recolectar información sobre las dinámicas trabajo-familia de los participantes del presente estudio,

asegurando una evaluación válida, confiable y contextualizada que permitirá establecer relaciones significativas con la variable satisfacción laboral.

### **Escala de opiniones SL-SPC de Satisfacción Laboral**

Para la evaluación de la segunda variable del estudio, se aplicó la Escala de Opiniones SL-SPC, desarrollada por Sonia Palma Carrillo (1999). Este instrumento tiene como propósito medir la percepción de los trabajadores respecto a su entorno laboral, considerando elementos esenciales que influyen en su satisfacción general. Será utilizado tanto de manera individual como colectiva, y se estima que su aplicación tomará entre 15 a 20 minutos por participante.

La estructura del cuestionario comprende 36 ítems, distribuidos en siete dimensiones o factores fundamentales de la satisfacción laboral: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad. Cada uno de estos factores recoge aspectos clave de la experiencia cotidiana del trabajador dentro de una organización, permitiendo obtener un perfil amplio y detallado del nivel de satisfacción percibido.

Los ítems se responderán en una escala tipo Likert de cinco puntos, que va desde “Totalmente en desacuerdo (1 punto)” hasta “Totalmente de acuerdo (5 puntos)”. La puntuación total obtenida por los participantes será interpretada según baremos establecidos por la autora: niveles altos de satisfacción (168 a 180 puntos), parcial satisfacción (149 a 167), nivel regular (112 a 148), parcial insatisfacción (93 a 111), y nivel bajo (36 a 92). Esta clasificación permitirá identificar con claridad el grado de satisfacción laboral de cada trabajador dentro del grupo de estudio.

En cuanto a sus propiedades psicométricas, la SL-SPC ha demostrado una alta confiabilidad en contextos laborales peruanos, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach

de 0.79, lo que indica una consistencia interna aceptable para los fines de investigación. En términos de validez, se ha comprobado su validez de constructo mediante análisis factoriales, y también su validez concurrente al ser correlacionada con la Escala de Satisfacción Laboral de Minnesota. Los resultados fueron significativos al nivel de  $p < .05$  en una submuestra de 300 trabajadores, lo que confirma que la SL-SPC mide de manera coherente y confiable el constructo de satisfacción laboral (Palma, 1999).

Debido a su diseño específico para contextos laborales de habla hispana y su validación en muestras peruanas, la SL-SPC se considera una herramienta pertinente y confiable para medir la satisfacción laboral en este estudio. Su uso permitió obtener datos relevantes sobre cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y cómo esta percepción se relaciona con la interacción entre el trabajo y la familia.

## Participantes

### *Población*

La población en esta investigación estuvo representada por los 108 trabajadores en cargos administrativos y de campo, entre hombres y mujeres, dentro del rango de edad de 18 y 65 años, que laboran en la empresa PM Proyectos y Servicios SAC, que es una empresa privada del sector industrial minero, que se dedica al mantenimiento mecánico, misceláneas, fabricación de estructuras y pintado industrial.

**Tabla 1**

*Distribución de la población por género*

<b>Sexo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	55	50.9%
Femenino	53	49.1%
Total de empleados	<b>108</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Registro de empleados de la empresa por género.

**Muestra:**

Para esta investigación, la muestra estuvo integrada por 86 trabajadores, distribuidos según género, grupo etario, estado civil, carga familiar, modalidad y condición de trabajo de la siguiente forma:

**Tabla 2**

*Datos sociodemográficos de la muestra*

<b>Dato sociodemográfico</b>	<b>Aspecto</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Género</b>	Masculino	55	64.0
	Femenino	31	36.0
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<b>Grupo etario</b>	21 a 40 años	9	10.5
	41 a 65 años	72	83.7
	65 años o más	5	5.8
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<b>Estado civil</b>	Soltero (a)	31	36.0
	Casado (a)	25	29.1
	Viudo (a)	1	1.2
	Divorciado (a)	3	3.5
	Conviviente	16	18.6
	Separado (a)	10	11.6
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<b>Carga familiar</b>	No cuento con carga familiar (sin hijos ni dependientes)	25	29.1
	Si cuento con carga familiar (hijos o cuidado de dependientes)	61	70.9
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<b>Modalidad de trabajo</b>	Trabajo presencial	52	60.5
	Trabajo remoto	34	39.5
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>
<b>Condición de trabajo</b>	Estable	3	3.5
	Contratado	83	96.5
	<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>100.0</b>

*Nota.* Información recolectada de la base de datos.

Además, esta muestra fue seleccionada según algunos criterios de inclusión.

***Criterios de inclusión:***

- Trabajadores que desempeñen labores administrativas y de campo.
- Que el trabajador tenga por lo menos 6 meses laborando para la empresa.
- Trabajadores que acepten participar de esta investigación (recojo de datos) y se contrastara a través del consentimiento informado.

***Muestreo***

El muestreo constituye el procedimiento metodológico para seleccionar la muestra. En este estudio se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia, estrategia que facilita el acceso a la población objetivo mediante criterios de filtrado específico.

**Procedimiento*****Procedimientos para el recojo de la información:***

Primero, se realizó un análisis exhaustivo de la revisión bibliográfica de las variables a estudiar, con el fin de identificar los instrumentos pertinentes para su medición. Posteriormente, se presentó el proyecto de tesis a la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) para su aprobación y aplicación. A continuación, se gestionó la autorización institucional de la empresa para ejecutar el estudio. Posteriormente, se creó un formulario de Google Forms que incluyó el consentimiento informado, explicando los objetivos y la metodología del estudio, para la posterior aplicación de los cuestionarios a SWING y SLP-SP. Seguidamente, se programó una reunión virtual con los potenciales participantes, donde se les explicaron los aspectos centrales de la investigación: sus objetivos, metodología y el papel que desempeñarán los colaboradores.

Una vez concluida esta fase informativa, se seleccionó la muestra aplicando los criterios de inclusión/exclusión definidos en el diseño metodológico. Posteriormente, se aplicó el cuestionario.

Para el proceso de recolección de datos se empleó la red interna de comunicación corporativa, contactando a los participantes seleccionados a través de WhatsApp. Por este medio, se distribuyó un enlace a un formulario digital (Google Forms) que contuvo 02 secciones:

- El consentimiento informado (con fines, procedimientos, riesgos/beneficios)
- La garantía de participación voluntaria y derecho a retiro sin penalización

Finalizada la etapa de recolección, los datos fueron recopilados y digitalizados para su posterior análisis estadístico en una hoja de M. Excel, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información proporcionada por los participantes.

### **Consideraciones Éticas**

Esta investigación se rigió por los principios éticos para la investigación y las normativas peruanas que regulan todo trabajo de investigación. A continuación, se detallan estas medidas y la información que recibirá cada empleado que conforma la muestra seleccionada

- El consentimiento informado, todos los participantes recibieron un documento que explica: los objetivos del estudio y su alcance, la voluntariedad de participación con derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias, la información de confidencialidad de sus respuestas.
- Protección de Datos Personales, es decir se les informo que los datos recolectados eran anónimos, en ese sentido no se registraron nombres, DNIs ni información que permita identificar a los participantes.
- Las encuestas se almacenaron en una plataforma segura o en dispositivos físicos protegidos y de solo manejo exclusivo para los objetivos de esta investigación.

## Análisis de Datos

Para el análisis e interpretación de los datos, se implementó un protocolo sistemático basado en técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Para ello primero se descargaron los datos en formato de Microsoft Excel. Luego de ellos toda esta base de datos se ingresaron estos datos al programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 23), todo el proceso se realizó de la siguiente forma:

- Cada ítem del instrumento fue codificado numéricamente según la escala Likert aplicada.
- Se organizaron las respuestas en una base de datos en el programa M. Excel, así mismo se verificó la integridad de los datos.
- Se ordenó y clasificó las respuestas según cada dimensión y por cada variable.
- Se ingresó esta base de datos al programa SPSS versión 23 para ser procesados y presentados.
- Se realizó la presentación de los datos en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.
- Se realizó la descripción analítica en cada tabla y gráfico estadístico
- Luego de la descripción, se analizó e interpretó los resultados obtenidos por dimensión y variable, considerando también cada objetivo de la investigación.

### Capítulo III. Resultados

#### Resultados:

En este capítulo se presentan de manera ordenada y sistemática los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación sobre la interacción trabajo–familia y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa de Arequipa.

**Tabla 3**

*Relación entre la interacción positiva Trabajo-familia y satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Interacción positiva trabajo-familia</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Rho de Spearman	Interacción	Coeficiente de correlación	1.000
	positiva trabajo-	Sig. (bilateral)	.000
	familia	N	86
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.657**
	Laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la tabla 3 de correlaciones se observa que la interacción positiva trabajo–familia presenta un coeficiente de correlación de Spearman de .657 con la satisfacción laboral, con un nivel de significancia bilateral de  $p = .000$  ( $p < .05$ ). Esto indica que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables en la muestra de 86 empleados.

El coeficiente de rho = .657 representa una correlación positiva fuerte de acuerdo con los rangos de interpretación de Pearson y Spearman, lo que significa que, a mayor nivel de interacción positiva entre el trabajo y la familia, mayor es el nivel de satisfacción laboral percibido por los empleados de la empresa privada en Arequipa.

Dado que el valor de significancia es menor al nivel crítico establecido (.05), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{a1}$ ), la interacción positiva trabajo–familia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los empleados. Este hallazgo sugiere que cuando los trabajadores logran percibir que sus responsabilidades laborales y familiares se complementan de manera positiva, se genera un efecto favorable en su motivación y bienestar, incrementando así sus niveles de satisfacción en el entorno laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre la interacción positiva Familia- trabajo y satisfacción laboral*

		Correlaciones		
			Interacción positiva familia-trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Interacción	Coefficiente de correlación	1.000	.280**
	positiva	Sig. (bilateral)	.	.009
	familia-trabajo	N	86	86
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.280**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	.009	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la tabla 4 se observa que entre la interacción positiva familia–trabajo y la satisfacción laboral existe un coeficiente de correlación Rho de Spearman de .280, lo cual indica una correlación positiva débil. Además, el valor de significancia bilateral obtenido es  $p = .009$ , menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha = .05$ ), lo que confirma que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

Dado que el valor de  $p < .05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{a2}$ ). Esto significa que existe una relación positiva y significativa entre la interacción positiva familia–trabajo y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa privada de Arequipa en el 2025. En términos prácticos, esto implica que, a medida que los trabajadores perciben que el entorno familiar facilita y enriquece su desempeño laboral, tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción en su trabajo. Sin embargo, la

magnitud de la relación (.280) revela que el efecto es moderadamente bajo, lo cual sugiere que, aunque existe influencia, la satisfacción laboral también depende de otros factores adicionales al apoyo o enriquecimiento que se da desde la familia hacia el ámbito laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre la interacción negativa Trabajo-familia y satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Interacción negativa trabajo-familia</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>
Rho de Spearman	Interacción	Coefficiente de correlación	1.000	<b>-.559**</b>
	negativa trabajo-	Sig. (bilateral)	.	<b>.000</b>
	familia	N	86	86
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	-.559**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

El análisis de correlación de Spearman (tabla 5) muestra que existe una relación negativa y significativa entre la interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa. El coeficiente  $r = -.559$  indica una correlación negativa moderada. Además, el valor de significancia  $p = .000$ , menor que el nivel de significancia del 5% ( $\alpha = .05$ ), confirma que la relación hallada es estadísticamente significativa.

Esto implica que a medida que los conflictos o interferencias del trabajo hacia la familia aumentan, la satisfacción laboral de los empleados tiende a disminuir de manera considerable. En otras palabras, cuando los trabajadores perciben que sus responsabilidades laborales afectan negativamente su vida familiar, experimentan menores niveles de satisfacción en su entorno laboral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_3$ ), confirmando que la interacción negativa trabajo-familia sí se relaciona de forma significativa e inversa con la satisfacción laboral de los empleados en la empresa privada de Arequipa en el año 2025.

**Tabla 6**

*Relación entre la interacción negativa Familia -Trabajo y satisfacción laboral*

Correlaciones			Interacción negativa familia-trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Interacción negativa familia- trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>-.709**</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>.000</b>
	Satisfacción Laboral	N	86	86
		Coefficiente de correlación	-.709**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la tabla 6 se presenta el análisis de correlación de Spearman entre la interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho =  $-.709$ , con un nivel de significancia  $p = .000$  ( $< .05$ ) menor que el nivel de significancia del 5% ( $\alpha = .05$ ), confirma que la relación hallada es estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de  $-.709$  indica una relación negativa fuerte entre la interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que, a mayor nivel de conflictos o interferencias de la familia hacia el trabajo, menor es el nivel de satisfacción laboral de los empleados.

Dado que el  $p$ -valor es  $.000$ , menor que el nivel de significancia de  $.015$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_{a4}$ ). Por lo tanto, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa y negativa entre la interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa.

**Tabla 7**

*Niveles de Interacción Trabajo Familia \* Grupo etario*

		Interacción Trabajo Familia * Grupo etario			
		Edad			
		21 a 40 años	41 a 65 años	65 años o más	
Interacción Trabajo Familia	Bajo	Recuento	0	5	0
		% dentro de Edad	0.0%	6.9%	0.0%
	Medio	Recuento	8	52	4
		% dentro de Edad	88.9%	72.2%	80.0%
	Alto	Recuento	1	15	1
		% dentro de Edad	11.1%	20.8%	20.0%
Total	Recuento	9	72	5	
	% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	

Estos resultados de la tabla 7 indican que, si bien la interacción trabajo–familia se mantiene predominantemente en el nivel medio en todos los grupos etarios, existen algunas diferencias relevantes: los empleados de mayor edad tienden a ubicarse en mayor proporción en el nivel alto, mientras que en el grupo de 41 a 65 años aparece un pequeño porcentaje con interacción baja.

En relación con el objetivo de investigación, estos hallazgos permiten inferir que las percepciones sobre la interacción trabajo–familia, al variar ligeramente entre grupos etarios, podrían estar asociadas también con diferentes niveles de satisfacción laboral, aspecto que deberá contrastarse en el análisis relacional.

**Tabla 8**

*Relación entre la interacción trabajo-familia y el grupo etario*

	Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	1.676 <sup>a</sup>	4	.795
Razón de verosimilitud	2.529	4	.639
Asociación lineal por lineal	.094	1	.759
N de casos válidos	86		

a. 2 casillas (20.3%) han esperado un recuento menor que 5.

La tabla 8 muestra los resultados estadísticos que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la interacción trabajo–familia y el grupo etario de los empleados, dado que todos los valores de significancia superan el nivel  $\alpha = .05$ . Esto puede indicar que los niveles de interacción trabajo–familia, ya sean bajos, medios o altos, se distribuyen de manera similar entre los distintos grupos de edad (21 a 40 años, 41 a 65 años y 65 años o más), y que la edad no influye significativamente en la percepción de cómo el trabajo y la familia se interrelacionan en esta empresa privada de Arequipa.

**Tabla 9**

*Niveles de Satisfacción laboral según el grupo etario*

		Tabla cruzada Satisfacción Laboral * Grupo etario				
		Edad			Total	
		21 a 40 años	41 a 65 años	65 años o más		
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción laboral	Recuento	0	6	1	7
		% dentro de Edad	0.0%	8.3%	20.0%	8.1%
	Ni satisfacción ni insatisfacción	Recuento	5	25	2	32
		% dentro de Edad	55.6%	34.7%	40.0%	37.2%
	Parcial satisfacción laboral	Recuento	4	27	1	32
		% dentro de Edad	44.4%	37.5%	20.0%	37.2%
	Alta satisfacción laboral	Recuento	0	14	1	15
		% dentro de Edad	0.0%	19.4%	20.0%	17.4%
Total		Recuento	9	72	5	86
		% dentro de Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La tabla 9 que relaciona la satisfacción laboral agrupada con la edad de los empleados muestra que, en el grupo de 21 a 40 años, la mayoría se encuentra en los niveles de “Ni satisfacción ni insatisfacción” (55.6%) y “Parcial satisfacción laboral” (44.4%). En el grupo de 41 a 65 años predominan los empleados con “Parcial satisfacción laboral” (37.5%) y “Ni satisfacción ni insatisfacción” (34.7%), mientras que un 19.4% reporta “Alta satisfacción laboral”. Para el grupo de 65 años o más, los porcentajes se distribuyen de manera más equilibrada entre “Parcial insatisfacción laboral” (20.0%), “Ni satisfacción ni insatisfacción”

(40.0%), “Parcial satisfacción laboral” (20.0%) y “Alta satisfacción laboral” (20.0%). Esto indica que la percepción de satisfacción laboral varía según la edad, aunque los niveles más intermedios son los más frecuentes en todos los grupos.

**Tabla 10**

*Relación entre la Satisfacción laboral y grupo etario*

	Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	4.825 <sup>a</sup>	6	.567
Razón de verosimilitud	6.836	6	.336
Asociación lineal por lineal	.030	1	.862
N de casos válidos	86		

a. 2 casillas (20.3%) han esperado un recuento menor que 5.

La tabla 10 muestra la prueba de chi-cuadrado aplicada para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la edad de los empleados arrojó un valor de Chi-cuadrado de Pearson de 4.825 con 6 grados de libertad y un nivel de significancia de .567. La razón de verosimilitud fue de 6.836 con un nivel de significancia de .336, mientras que la asociación lineal por lineal presentó un valor de .030 y significancia de .862. Estos resultados muestran que no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y los grupos etarios de los empleados, dado que todos los valores de significancia son mayores al nivel crítico de 0.05. Por lo tanto, aunque se observan diferencias en la distribución de la satisfacción laboral entre edades, estas diferencias no son lo suficientemente fuertes como para concluir que exista una relación sistemática entre ambas variables en la población estudiada.

**Tabla 11**

*Niveles de Interacción trabajo - Familia según el género*

			Género	
			Masculino	Femenino
Interacción Trabajo Familia	Bajo	Recuento	2	3
		% dentro de Género	3.6%	9.7%
	Medio	Recuento	45	19
		% dentro de Género	81.8%	61.3%
	Alto	Recuento	8	9
		% dentro de Género	14.5%	29.0%
Total	Recuento	55	31	
	% dentro de Género	100.0%	100.0%	

La tabla 11 presenta la relación con los niveles de interacción trabajo–familia según el género de los empleados, en ella se observa que la mayoría de los trabajadores masculinos se ubican en el nivel medio de interacción, representando un 81.8% del total de hombres, mientras que un 14.5% presenta un nivel alto y apenas un 3.6% un nivel bajo. En el caso de las trabajadoras mujeres, la distribución es algo distinta: el 61.3% se encuentra en un nivel medio de interacción trabajo–familia, un 29.0% en un nivel alto y un 9.7% en el nivel bajo. Esto evidencia que, aunque ambos géneros predominan en el nivel medio, las mujeres tienden a presentar una proporción mayor en niveles altos y bajos de interacción, mostrando una dispersión más amplia en comparación con los hombres.

**Tabla 12**

*Relación entre la interacción trabajo – familia y género*

	Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	4.472	2	.107
Razón de verosimilitud	4.347	2	.114
Asociación lineal por lineal	.591	1	.442
N de casos válidos	86		

a. 2 casillas (20.3%) han esperado un recuento menor que 5.

La tabla 12 presenta la prueba de chi-cuadrado aplicada para analizar las diferencias en los niveles de interacción trabajo–familia entre hombres y mujeres, los resultados muestran que el valor de Pearson es 4.472 con 2 grados de libertad y una significancia asintótica de .107. Dado que el valor p es mayor a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en cuanto a los niveles de interacción trabajo–familia. La prueba también evidencia que la asociación lineal por lineal no es significativa, reforzando la conclusión de que el género no influye de manera determinante en la percepción de interacción trabajo–familia en esta muestra de empleados.

**Tabla 13**

*Niveles de Satisfacción laboral según el género*

		<b>Tabla cruzada Satisfacción Labora * Género</b>		
		<b>Género</b>		
		<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	
Satisfacción Laboral	Parcial insatisfacción laboral	Recuento	3	4
		% dentro de Género	5.5%	12.9%
	Ni satisfacción ni insatisfacción	Recuento	22	10
		% dentro de Género	40.0%	32.3%
	Parcial satisfacción laboral	Recuento	22	10
		% dentro de Género	40.0%	32.3%
	Alta satisfacción laboral	Recuento	8	7
		% dentro de Género	14.5%	22.6%
Total		Recuento	55	31
		% dentro de Género	100.0%	100.0%

En relación con la satisfacción laboral según género, la tabla 13 muestra los resultados que indican que tanto hombres como mujeres presentan distribuciones similares en los diferentes niveles de satisfacción. La mayoría de los hombres se concentran en los niveles de “ni satisfacción ni insatisfacción” y “parcial satisfacción laboral” con 40% cada uno, mientras que las mujeres presentan un porcentaje ligeramente más alto en “alta satisfacción laboral” (22.6%) y en “parcial insatisfacción laboral” (12.9%). En términos generales, no se observa una diferencia marcada en los niveles de satisfacción laboral entre los géneros, indicando que

hombres y mujeres comparten percepciones similares sobre su satisfacción en el entorno laboral de la empresa evaluada.

**Tabla 14**

*Relación entre la Satisfacción laboral y el género*

	Pruebas de chi-cuadrado		Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	2.724 <sup>a</sup>	3	.436
Razón de verosimilitud	2.646	3	.449
Asociación lineal por lineal	.002	1	.964
N de casos válidos	86		

a. 2 casillas (20.3%) han esperado un recuento menor que 5.

La tabla 14 presenta los resultados de la prueba de chi-cuadrado, en ella se indican que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres en la empresa privada evaluada, dado que el valor de significancia asintótica ( $p = .436$ ) es mayor que el nivel de significancia de 0.05. Esto sugiere que, estadísticamente, el género no influye de manera relevante en los niveles de satisfacción laboral dentro de la muestra estudiada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, indicando que no hay asociación significativa entre el género y la satisfacción laboral en este contexto.

**Tabla 15**

*Relación interacción Trabajo-familia y satisfacción laboral*

Correlaciones			Interacción Trabajo Familia	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Interacción	Coefficiente de correlación	1.000	.755**
	Trabajo Familia	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	86	86
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	.755**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

La tabla 15 muestra los resultados del coeficiente de correlación de Spearman evidencian un valor de .755 con un nivel de significancia bilateral de  $p = .000$ , el cual es menor que el nivel crítico establecido de .05. Esto implica el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando así que existe una relación positiva y significativa entre la interacción trabajo–familia y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa privada de Arequipa.

De acuerdo con la tabla de niveles de correlación, el valor de .755 se ubica dentro del rango de .60 a .79, lo que indica una relación positiva fuerte entre las variables. En este sentido, se interpreta que a medida que la interacción trabajo–familia mejora, también tiende a incrementarse el nivel de satisfacción laboral de los empleados, mostrando una relación clara y relevante en el ámbito organizacional.

## Discusión

Los resultados de la investigación evidencian una relación significativa entre la interacción trabajo–familia (ITF) y la satisfacción laboral de los empleados, lo cual coincide con los antecedentes teóricos y empíricos revisados. Choque y Chuquilin (2025) destacan que la interacción positiva entre trabajo y familia favorece el bienestar de los docentes, traduciéndose en mayores niveles de satisfacción laboral. De manera similar, los hallazgos de esta investigación muestran que los trabajadores con mayor interacción positiva reportan percepciones más favorables de su trabajo, confirmando que la satisfacción laboral no depende únicamente de las condiciones organizacionales, sino también del equilibrio que los empleados logran mantener entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Respecto al primer objetivo específico, que planteó determinar la relación entre la interacción positiva desde el trabajo hacia la familia y la satisfacción laboral, los resultados muestran una correlación directa y significativa. Esto significa que cuando las condiciones laborales permiten atender de manera efectiva las responsabilidades familiares, se incrementa la percepción de bienestar en el trabajo. Este hallazgo se alinea con las conclusiones de Cordero (2020), quien evidenció que los trabajadores del sector salud que lograban compatibilizar las demandas laborales y familiares reportaban mayor satisfacción en su empleo. Por tanto, los resultados sugieren que implementar políticas de conciliación, como horarios flexibles, pausas programadas o apoyo institucional, puede favorecer un ambiente laboral más satisfactorio, reforzando la importancia de una gestión que considere las necesidades personales de los empleados.

En relación con el segundo objetivo específico, que se centró en examinar la interacción positiva proveniente de la familia hacia el trabajo, los resultados evidenciaron también una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Los empleados que cuentan con un entorno familiar que respalda sus responsabilidades laborales tienden a

percibir su trabajo de manera más favorable, confirmando que el soporte familiar cumple un rol esencial en la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con lo reportado por Choque y Chuquilin (2025), quienes identificaron que los docentes que reciben apoyo de su familia manifiestan mayor bienestar y compromiso con su labor educativa. De esta forma, se evidencia que la percepción de satisfacción laboral no se limita al entorno organizacional, sino que también está influenciada por el contexto familiar que rodea al trabajador.

Por otra parte, el tercer objetivo específico, orientado a identificar la relación entre la interacción negativa generada por el trabajo en la familia y la satisfacción laboral, fue corroborado al encontrarse una relación inversa. Los empleados que experimentan sobrecarga laboral, conflictos de horarios o exigencias excesivas que afectan la vida familiar presentan menores niveles de satisfacción, coincidiendo con los hallazgos de Cordero (2020) y Melendrez y Martel (2023), quienes señalan que la interferencia laboral en la vida personal genera estrés, agotamiento y disminución de la motivación. Esto refuerza la idea de que un desequilibrio entre roles impacta de manera directa en el bienestar y en la valoración del trabajo. En este sentido, los resultados sugieren que las organizaciones deben prestar atención a la distribución de tareas, la carga laboral y la flexibilidad de horarios para prevenir que las demandas del trabajo afecten negativamente la vida familiar de sus empleados.

De forma similar, en relación con el cuarto objetivo específico, que buscó evaluar la interacción negativa de la familia hacia el trabajo, los resultados mostraron un efecto negativo sobre la satisfacción laboral. Cuando las obligaciones familiares interfieren con el cumplimiento de las responsabilidades laborales, los empleados perciben menor satisfacción en su puesto. Este hallazgo coincide con las conclusiones de Melendrez y Martel (2023), quienes evidenciaron que la interferencia familiar genera menor motivación y bienestar en el empleo. La comparación entre estos hallazgos y los antecedentes revisados permite concluir que tanto los conflictos originados en el trabajo como los provenientes de la familia afectan

de manera importante la satisfacción laboral, subrayando la necesidad de que las organizaciones promuevan un equilibrio adecuado entre ambos ámbitos.

En relación con el quinto objetivo específico, que consistió en comparar la interacción trabajo–familia y la satisfacción laboral según grupo etario, los análisis mostraron que no existen diferencias significativas. Esto indica que las percepciones sobre el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares y la satisfacción en el trabajo son compartidas entre los distintos grupos etarios, lo que coincide con los planteamientos de Choque y Chuquilin (2025), quienes sostienen que la dinámica trabajo–familia afecta de manera similar a distintos colectivos, independientemente de la edad.

Respecto al sexto objetivo específico, que se orientó a analizar las diferencias en la interacción trabajo–familia y satisfacción laboral según el género, los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Esto sugiere que ambos géneros experimentan de manera similar los beneficios y dificultades derivados de la relación trabajo–familia, aunque la naturaleza de las cargas familiares pueda diferir. Este hallazgo coincide con lo planteado por Choque y Chuquilin (2025), quienes encontraron que tanto hombres como mujeres docentes perciben de manera semejante los beneficios y retos de la interacción trabajo–familia.

Los hallazgos obtenidos tienen importantes implicancias para el ámbito organizacional. En primer lugar, destacan la necesidad de implementar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar. Choque y Chuquilin (2025) señalan que el apoyo institucional, la flexibilidad laboral y la estabilidad en el empleo contribuyen directamente al aumento de la satisfacción laboral. Asimismo, Cordero (2020) y Melendrez y Martel (2023) evidencian que la gestión adecuada de la interacción trabajo–familia no solo mejora la percepción de bienestar, sino que también puede incidir positivamente en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados. De esta

manera, se puede afirmar que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional, influido tanto por las condiciones internas de la organización como por el contexto familiar del trabajador.

Asimismo, los resultados confirman que la interacción trabajo–familia es un elemento central en la construcción del bienestar laboral. La evidencia empírica nacional demuestra que un adecuado equilibrio entre los roles laborales y familiares incrementa la satisfacción, reduce el estrés y fortalece el compromiso del empleado con su organización (Choque y Chuquilin, 2025; Cordero, 2020; Melendrez y Martel, 2023). De esta forma, se reafirma que promover un ambiente laboral flexible y comprensivo no solo beneficia al trabajador de manera individual, sino que también aporta a la productividad y eficiencia de la organización en su conjunto.

Por último, los resultados de esta investigación refuerzan la importancia de considerar la interacción trabajo–familia como un factor determinante de la satisfacción laboral, subrayando que tanto el apoyo familiar como las políticas organizacionales adecuadas contribuyen a un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio. La comparación con los antecedentes revisados demuestra que la relación entre estos factores es consistente con la evidencia empírica previa, confirmando la relevancia de diseñar estrategias orientadas al equilibrio laboral-familiar como un componente central en la gestión del bienestar de los empleados.

## Conclusiones

**Primera:** Los resultados permitieron determinar que sí existe una relación directa y de nivel moderado a fuerte entre la interacción trabajo–familia y la satisfacción laboral de los empleados. El análisis estadístico evidenció que los trabajadores con mayores niveles de interacción positiva reportaron también mayores niveles de satisfacción laboral, mientras que aquellos con interacción negativa manifestaron una menor satisfacción, confirmando el vínculo teórico y empírico entre ambas variables.

**Segunda:** En relación con la interacción positiva trabajo–familia, se concluye que presenta una correlación directa y significativa con la satisfacción laboral. Esto significa que cuando el entorno laboral facilita el desempeño en la vida familiar, los trabajadores perciben mayor bienestar y satisfacción en su trabajo.

**Tercera:** Respecto a la interacción positiva familia–trabajo, se determinó igualmente una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Los empleados que cuentan con un entorno familiar que respalda y no interfiere con sus responsabilidades laborales tienden a valorar de manera más favorable su trabajo, reflejando que el soporte familiar cumple un rol esencial en la percepción de bienestar en el ámbito organizacional.

**Cuarta:** En cuanto a la interacción negativa trabajo–familia, los hallazgos muestran una relación inversa con la satisfacción laboral. Los trabajadores que experimentan sobrecarga, conflictos de horarios o demandas excesivas en el trabajo que afectan su vida familiar, presentan niveles reducidos de satisfacción laboral.

**Quinta:** Sobre la interacción negativa familia–trabajo, los resultados indican igualmente una relación negativa con la satisfacción laboral. Los empleados que perciben que sus obligaciones familiares interfieren con el cumplimiento de sus tareas laborales manifiestan menor satisfacción en su puesto, confirmando que el desequilibrio proveniente del ámbito familiar también limita la percepción de bienestar en el trabajo.

**Sexta:** Los resultados evidencian que no existe relación estadísticamente significativa entre la edad de los empleados y las variables interacción trabajo–familia ni satisfacción laboral. Esto implica que las percepciones sobre la interacción entre el trabajo y la familia, así como los niveles de satisfacción laboral, se distribuyen de manera semejante entre los distintos grupos etarios. En consecuencia, la edad no constituye un factor diferenciador relevante en la forma en que los trabajadores de la empresa privada de Arequipa experimentan el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares, ni en cómo valoran su satisfacción en el trabajo.

**Séptima:** Con respecto al análisis de las diferencias según género, los resultados muestran que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de interacción trabajo–familia ni en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres. Esto sugiere que ambos géneros experimentan de manera similar los beneficios y dificultades derivados de la relación trabajo–familia, aunque las cargas familiares puedan diferir en su naturaleza.

## Sugerencias

**Primera:** Las evidencias de la investigación sugieren que la empresa debería implementar programas de gestión eficiente del tiempo y de bienestar laboral, que incluyan pausas activas y espacios breves de recuperación durante la jornada. Estas medidas no requieren modificar los horarios establecidos, pero sí contribuyen a reducir la fatiga, mejorar la concentración y favorecer un mejor equilibrio entre las demandas laborales y familiares.

**Segunda:** Se recomienda a la administración de la empresa, implementar programas de bienestar organizacional que consideren no solo aspectos físicos, sino también emocionales y sociales de los trabajadores. El desarrollo de talleres, capacitaciones en manejo del estrés y espacios de integración permitiría fortalecer la satisfacción laboral y mejorar la percepción de apoyo por parte de la empresa, consolidando vínculos positivos entre el trabajo y la vida familiar.

**Tercera:** La administración debe de fortalecer el apoyo organizacional. Los resultados reflejan que una adecuada interacción familia-trabajo también se vincula positivamente con la satisfacción laboral. Por ello, la empresa debe diseñar estrategias de apoyo social en el entorno laboral, como servicios de consejería, programas de acompañamiento y actividades de integración familiar.

**Cuarta:** Se recomienda que la empresa desarrolle mecanismos para identificar oportunamente los casos en los que las demandas laborales interfieren de manera negativa con la vida familiar, y viceversa. Para ello, resulta pertinente implementar evaluaciones periódicas del clima laboral y de la carga de trabajo, de modo que se puedan detectar desequilibrios, redistribuir responsabilidades de manera equitativa y prevenir situaciones de sobrecarga que afecten tanto el bienestar de los trabajadores como su desempeño organizacional.

**Quinta:** Se recomienda que las políticas de gestión del talento y de bienestar laboral en la empresa se diseñen con un enfoque inclusivo y transversal, es decir, que beneficien a todos los trabajadores sin distinción de edad, asimismo, se sugiere implementar estrategias flexibles y personalizadas que consideren las necesidades particulares de cada etapa de vida, como programas de conciliación para empleados jóvenes con hijos pequeños, planes de desarrollo profesional para trabajadores en edad intermedia y esquemas de reconocimiento y apoyo para empleados próximos a la jubilación. De esta manera, la organización garantizará un entorno laboral más equitativo, motivador y adaptado a la diversidad generacional.

**Sexta:** Se sugiere implementar programas de apoyo que consideren las necesidades comunes de ambos géneros, evitando enfoques diferenciados únicamente por el sexo. asimismo, sería pertinente que la empresa promueva estrategias de acompañamiento enfocadas en la gestión de las cargas familiares, como servicios de asesoría psicológica, talleres de organización del tiempo y actividades de bienestar integral, con el fin de brindar recursos que permitan a los trabajadores enfrentar de manera más equilibrada sus responsabilidades laborales y familiares.

**Séptima:** Por último, se sugiere a la empresa monitorear de manera permanente la relación entre interacción trabajo–familia y satisfacción laboral, a través de encuestas internas y evaluaciones de desempeño. De esta manera, será posible ajustar las estrategias organizacionales en función de las necesidades reales de los trabajadores.

## Limitaciones

Dentro del desarrollo de la investigación se identificaron ciertas limitaciones relacionadas principalmente con factores externos al estudio.

**Primera:** En primer lugar, aspectos como las condiciones económicas del entorno, las disposiciones de políticas laborales y las circunstancias personales de los trabajadores no fueron considerados en el análisis, lo que podría incidir en la percepción de la satisfacción laboral y en la dinámica trabajo–familia.

**Segunda:** Las múltiples responsabilidades laborales y familiares de los participantes limitaron, en algunos casos, el tiempo disponible para responder los cuestionarios, lo que pudo influir en que algunas respuestas fueran menos reflexivas o detalladas.

**Tercera:** La aplicación de los instrumentos mediante medios virtuales generó ciertas dificultades en algunos empleados de mayor edad, quienes encontraron limitaciones en el acceso y manejo de los cuestionarios digitales, lo que restringió parcialmente su participación.

No obstante, estas condiciones externas no restan validez a los hallazgos obtenidos, los cuales resultan pertinentes y significativos para comprender la relación entre satisfacción laboral y la interacción trabajo–familia en el contexto estudiado.

## Referencias

- Álzate, A., Carvajal, S., Duque, M., y Pérez, A. (2018). *Interacción Trabajo-Familia y Engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales*. Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales. Colombia.
- Arangoitia, S., Bermúdez, D., Falcon, G., y Ugas, S. (2024). *Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generación millennials que labora en el sector minero*. Trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas. ESAN.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. (1) ,181-196.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ra ed.). Enfoques Consulting: Perú.
- Aryee, S., Luk , V., Leung, A., y Lo, S. (1999). *Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong*. *Journal of Vocational Behavior*, 259-278.
- Ashforth, B. y Johnson, S. (2001). *Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts*. En M. A. Hogg y D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts*. 31-48. Nueva York: The Haworth Press.
- Ashforth, B., Kreiner, G. y Fugate, M. (2000). *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bonillo, D., y Nieto, F. (2015). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. Universidad de Almería. <https://eprints.uanl.mx/3634/1/1080256519.pdf>
- Cáceres, A., y Postigo, E. (2024). *Interacción trabajo-familia e intención de rotación laboral en una empresa textil de la ciudad de Arequipa*. Tesis Para optar el Título Profesional

de: Psicóloga. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Calderón, L. y Salinas, F. (2025). *Interacción trabajo-familia y su relación con los factores psicosociales del trabajo en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2024*. Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Castillo, E. (2022). *Interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022*. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102006>

Choque, T., y Chuquilin, A. (2025). *Satisfacción laboral e interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de la provincia de Arequipa*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Católica San Pablo.

Clark, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001.

Creswell, J.W. (2013) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., London.

Derks, D., Van Duin, D., Tims, M., y Bakker, A. (2015). *Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12083>

Gabini, S. (2020). *Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo*. *Artículo de investigación*. Revista LIBERABIT, 2020. Instituto de Investigaciones, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario - CONICET, Argentina. DOI <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

García, R., Machaca, J., Ramos, C., y Silva, P. (2024). *Conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral: el efecto moderador del compromiso laboral en trabajadores operativos de*

*transporte*. Trabajo de investigación para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas. Universidad ESAN. Disponible en <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eea4d382-1d73-416a-b4d7-31af4514d124/content#:~:text=laboral%20se%20encuentra%20una%20relaci%20en%20negativo,el%20%20compromiso%20laboral%20modera%20la%20relaci%20entre>.

- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, 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: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Giraldo, M., y Gutierrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*. Manizales, Colombia.
- Gómez, S., y Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales conciliación trabajo familia*. Cátedra SEAT de relaciones laborales.
- Greenhaus, J., y Powell, G. (2006). *When Work And Family Are Allies: A Theory Of WorkFamily Enrichment*. *Academy of Management. Review*, 31(1), 72-92.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral. Tesis para obtener académico el grado de licenciado en Administración*. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina. Consultado en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, C. (2011). *La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior*. Artículo de Investigación administrativa. Vol.40 no.108

Ciudad de México jul./dic. 2011. Versión On-line ISSN 2448-7678

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, C. (2024). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J., y Westman, M. (2018). *Conservation of Resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Howard, J., y Frink, D. (1996). *The effects of organizational restructure on employee satisfaction*. *Group y Organization Management*, 21(3), 278-303.

Ingunza, J., y Carrasco, C. (2019). Adaptación y validación de la escala SWING para medir la interacción trabajo-familia en trabajadores peruanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 213–222.

Ingunza, N., y Carrasco, M. (2019). *Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) en trabajadores de empresa minera de la Libertad, Perú*. *Fortalecimiento Educativo y Pedagógico e Inclusión*, 8(8), 144-152.  
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024). *Comportamiento de los indicadores del mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades. Primer Trimestre 2024*. Encuesta Permanente de Empleo Nacional – EPEN. Disponible en  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-primer-trimestre-2024.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-empleo-nacional-primer-trimestre-2024.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Jiménez, A., Bravo, C., Toledo, B. (2020). *Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile*. *Revista de Investigación Psicológica*. No.23, pp. 63 – 79. Versión On-line ISSN 2223-3032. La

Paz. Disponible en

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006)

Jiménez, A., Bravo, C., y Toledo, B. (2020). *Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. Artículo de investigación. Revista de Investigación Psicológica versión On-line. n.23, pp.67-85 ISSN 2223-3032. Disponible en [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci\\_abstract#:~:text=Se%20les%20administró%20el%20Cuestionario,Laboral;%20Salud%20Pública;%20Trabajadores.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_abstract#:~:text=Se%20les%20administró%20el%20Cuestionario,Laboral;%20Salud%20Pública;%20Trabajadores.)*

Kahn, W. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of management journal, 33(4), 692-724.*

Linares, O., y Gutiérrez, R. (2010). *Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesoras. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2(1), 31-36.*

López, M. (2015). *Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en [https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/959/04Interacción\\_trabajo\\_familia.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm\\_source=chatgpt.com](https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/959/04Interacción_trabajo_familia.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com)*

Martínez, M., y 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, 43-57.*

Guerrero, J. (2003). *Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. Revista Colombiana de Psicología (12), 73-84,*

Meléndez, N., y Martel, L. (2023). *Interacción trabajo-familia y satisfacción laboral durante la pandemia del COVID-19 en teleoperadores de Lima Metropolitana. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Peruana de Ciencias*

Aplicadas.

- Meliá, J., y Peiró, J. (1989). El cuestionario de satisfacción S20/23: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Psicologemas*, 5(9), 59–74. Disponible en: [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Moreno, B., Saenz, A., Rodriguez, A., y Greurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-Familia (SWING) (Vol. 2)*. Madrid, España: Psicothema.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Cartolan E.I.R.L
- Papalia, D., Wendkos, S., y Duskin, R. (2009). *Desarrollo humano* (11.ª ed.). McGraw-Hill.
- Patlán, J., Martínez, E., y Hernández, R. (2012). *El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral*. *Revista internacional de administración y finanzas*, 5(5), 1-19.
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S., y Martinez, A. (2015). *El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados*. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*, España. p. 45. Disponible en <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/1169>
- Pezo, E., y Paredes, E. (2024). *La relación trabajo-familia: Una revisión teórica*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 72(2), 129-144. Disponible en <https://www.aidep.org/sites/default/files/2024-07/RIDEP72-Art9.pdf>
- Reyne-Pugh, S., Drever, E., & Gibb, A. (2020). The influence of environmental comfort on job satisfaction: A case study in Chilean office buildings. arXiv preprint arXiv:2001.04562. Disponible en: <https://arxiv.org/abs/2001.04562>
- Salessi, S., y Omar, A. (2016). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de*

*una escala para medirla.* Alternativas en Psicología, 93-108.

<http://alternativas.me/attachments/article/116/8%20-%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20Gen%C3%A9rica.pdf>

Stavic, C., y Jiménez, A. (2023). *Enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte.* Boletín de Coyuntura; N° 39; octubre – diciembre 2023; e-ISSN 2600-5727; UTA-Ecuador; pp. 7 – 16. Disponible en:

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/2238>

Torres, W. (2020). *Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales.* Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Ricardo Palma. Disponible en

<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0673f8ac-48e7-44ea-b0c8-6f0951589cea/content>



## Anexo 1: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** “Interacción Trabajo–Familia y nivel de satisfacción laboral de los empleados de una empresa privada de Arequipa”

**Investigador(es) principal(es):**

Maria Jose Lizarraga Rondón | E-mail: mariajoselizarragarondon@gmail.com

Fabiola Vargas Montes | E-mail: fabivam710@gmail.com

---

**Propósito del estudio:**

Esta investigación busca analizar la relación entre la interacción trabajo–familia y la satisfacción laboral de empleados en una empresa privada de Arequipa. Es parte de un trabajo académico y tiene fines exclusivamente científicos y educativos.

**Procedimiento:**

Se le invitará a responder dos cuestionarios breves:

- Cuestionario **SWING** sobre interacción trabajo-familia
  - Escala **SL-SPC** sobre satisfacción laboral
- Además, se incluirá una ficha sociodemográfica sin datos identificables. El tiempo estimado es de 15 a 20 minutos.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse o retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

**Riesgos y beneficios:** Los riesgos son mínimos (posible incomodidad leve al reflexionar sobre temas personales). No existen riesgos físicos ni psicológicos. El beneficio principal es contribuir al conocimiento académico sobre el equilibrio vida-trabajo en el Perú.

**Confidencialidad y protección de datos:** De acuerdo con la **Ley N.º 29733**:

- No se recopilarán nombres, DNI ni correos personales.
- Sus respuestas serán **anónimas y confidenciales**.
- Los datos se almacenarán en plataformas o dispositivos protegidos, solo accesibles por los investigadores.
- La información se usará exclusivamente con fines académicos y será destruida una vez finalizado el estudio.

**Aspectos éticos:** El estudio sigue los principios del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú y respeta la normativa nacional sobre investigación con personas.

**Contacto:** Para cualquier consulta, puede comunicarse con los investigadores a los correos o teléfonos indicados.

- Acepto participar voluntariamente y entiendo que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencia alguna.
- No acepto participar en ese estudio

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2025

## Anexo 2: Instrumentos de investigación

### Instrumento 1

#### CUESTIONARIO SOCIO DEMOGRÁFICO

**1. Edad \***

18 a 20 años

21 a 40 años

41 a 65 años

65 años o más

**2. Sexo \***

Femenino

Masculino

**3. Estado civil**

Soltero (a)

Casado (a)

Viudo (a)

Divorciado (a)

Conviviente

**4. Carga familiar \***

No cuento con carga familiar (sin hijos ni dependientes)

Si cuento con carga familiar (hijos o cuidado de dependientes)

**5. Modalidad de teletrabajo \***

Trabajo presencial

Trabajo remoto

**6. Condición laboral**

Estable

Contratado

## CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

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:

Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
01	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
02	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
03	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
04	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
05.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
06.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
07.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
08.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
09.	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				

**Gracias por participar.**

## Instrumento 2

### ESCALA DE OPINIONES SL SPC

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	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
5	4	3	2	1

ÍTEMS	RESPUESTAS				
	TA	DA	I	ED	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 realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mis jefes son comprensivos					
7. Me siento mal con lo que hago					
8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato					
9. Me agrada 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 bastante aceptable					
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 mi trabajo me resulta incomodo					
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 mis compañeros de trabajo					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**Gracias por participar.**