

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Administración de Negocios



**Equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement
laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del
departamento de Ancash, 2023**

Tesis presentada por el Bachiller:

Aranzamendi La Torre, Oscar Andre

ORCID: 0009-0001-9403-8581

Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios

Asesor:

Dr. Valverde Valverde, Wilber Duilio

ORCID: 0000-0002-4400-8333

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 22 de Julio del 2024

Dictamen: 009609-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 009609, presentado por:

2019002202 - ARANZAMENDI LA TORRE OSCAR ANDRE

Titulado:

**EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD MINERA CONTONGA DEL DEPARTAMENTO DE
ANCASH, 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29440909 - MOLINA RODRIGUEZ FREDY NICOLAS
DICTAMINADOR**



**30402488 - SAMALVIDES MARQUEZ ELBERTH HERNAN
DICTAMINADOR**



**29670401 - APARICIO MALDONADO NAHUD FREDY
DICTAMINADOR**



Equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	idoc.pub Fuente de Internet	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A mis padres y hermanas por estar siempre presentes y ser un gran soporte en mi vida y a mis compañeros de estudio de la maestría, por todos los buenos momentos que hemos compartido.



AGRADECIMIENTOS

A mi mamá Marcelita, porque siempre estuvo pendiente apoyándome durante el estudio de esta maestría, y los docentes de la UCSM, por haber compartido amablemente sus conocimientos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN1

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO6

1.1. Antecedentes de la investigación6

1.1.1. Internacional6

1.1.2. Nacional7

1.1.3. Local9

1.2. Fundamentos teóricos.....10

1.2.1. Equilibrio trabajo-familia.....10

1.2.2. Satisfacción laboral.....19

1.2.3. Engagement laboral25

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA30

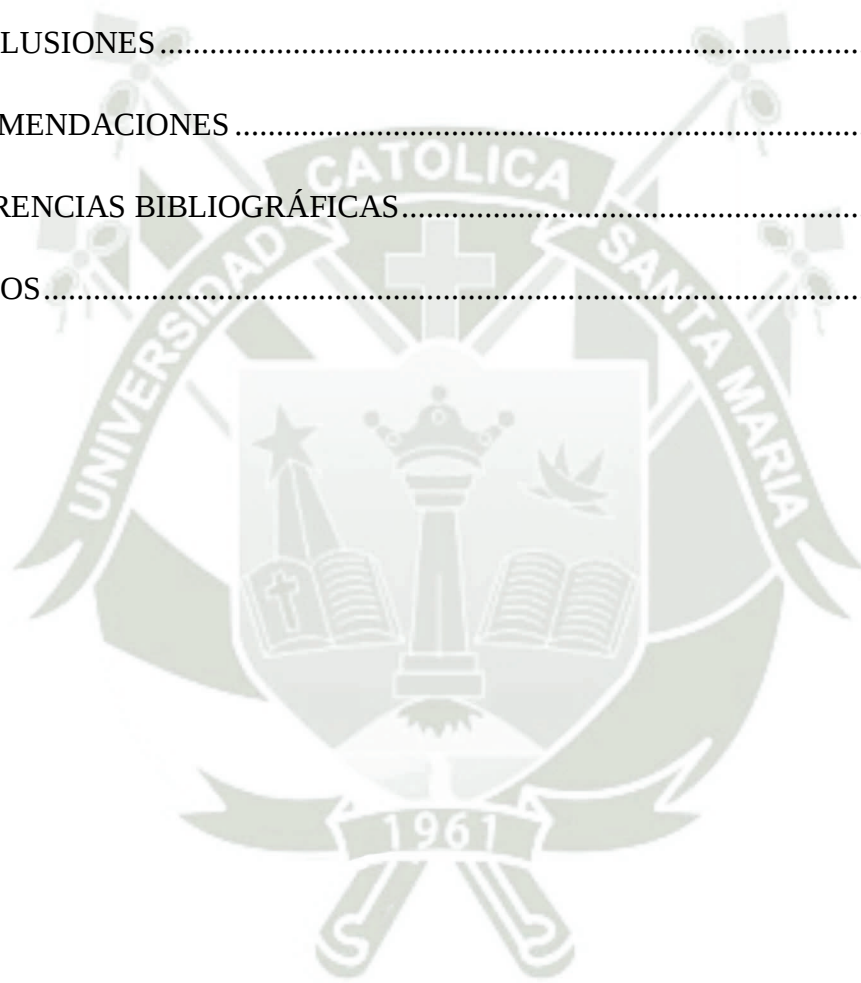
2.1. Tipo de investigación30

2.2. Enfoque de investigación30

2.3. Diseño de investigación.....30

2.4. Alcance de investigación.....	30
2.5. Campo de Verificación.....	30
2.6. Población	31
2.7. Muestra.....	31
2.8. Matriz de operacionalización.....	31
2.9. Fuentes, técnicas, instrumentos de recolección de datos	34
2.9.1. Fuentes de información	34
2.9.2. Técnicas de recolección de datos.....	34
2.9.3. Instrumentos de recolección de datos	34
2.10. Confiabilidad y validez del instrumento	36
2.10.1. Confiabilidad del instrumento.....	36
2.10.2. Validación del instrumento	37
2.11. Proceso de recolección y análisis de datos.....	37
2.11.1. Protocolo de recolección de datos.....	37
2.11.2. Técnica de análisis de datos.....	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1. Análisis de los resultados descriptivos.....	39
3.1.1. Equilibrio trabajo-familia	39
3.1.2. Indicadores de equilibrio trabajo-familia	42
3.1.3. Engagement laboral	54
3.1.4. Indicadores de engagement laboral.....	57
3.1.5. Satisfacción laboral.....	66
3.1.6. Indicadores de satisfacción laboral	69

3.2. Análisis de resultados a nivel inferencial	75
3.2.1. Pruebas de normalidad	75
3.2.2. Contrastación de hipótesis.....	76
3.3. Discusión de los resultados	83
3.4. Propuesta de mejora	84
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	110



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	31
Tabla 2 Operacionalización de las variables	32
Tabla 3 Confiabilidad.....	37
Tabla 4 Trabajo-familia.....	39
Tabla 5 Trabajo-familia por género	40
Tabla 6 Trabajo-familia por edad	41
Tabla 7 Interacción negativa trabajo-familia.....	42
Tabla 8 Interacción negativa trabajo-familia por género	43
Tabla 9 Interacción negativa trabajo-familia por edad	44
Tabla 10 Interacción negativa familia-trabajo.....	45
Tabla 11 Interacción negativa familia-trabajo por género	46
Tabla 12 Interacción negativa familia-trabajo por edad	47
Tabla 13 Interacción positiva trabajo-familia.....	48
Tabla 14 Interacción positiva trabajo-familia por género	49
Tabla 15 Interacción positiva trabajo-familia por edad	50
Tabla 16 Interacción positiva familia-trabajo.....	51
Tabla 17 Interacción positiva familia-trabajo por género	52
Tabla 18 Interacción positiva familia-trabajo por edad	53
Tabla 19 Engagement laboral.....	54
Tabla 20 Engagement laboral por género	55
Tabla 21 Engagement laboral por edad.....	56
Tabla 22 Vigor.....	57

Tabla 23 Vigor por género	58
Tabla 24 Vigor por edad.....	59
Tabla 25 Dedicación	60
Tabla 26 Dedicación por género.....	61
Tabla 27 Dedicación por edad.....	62
Tabla 28 Absorción.....	63
Tabla 29 Absorción por género	64
Tabla 30 Absorción por edad	65
Tabla 31 Satisfacción laboral	66
Tabla 32 Satisfacción laboral por género.....	67
Tabla 33 Satisfacción laboral por edad	68
Tabla 34 Factores intrínsecos	69
Tabla 35 Factores intrínsecos por género.....	70
Tabla 36 Factores intrínsecos por edad.....	71
Tabla 37 Factores extrínsecos.....	72
Tabla 38 Factores extrínsecos por género	73
Tabla 39 Factores extrínsecos por edad	74
Tabla 40 Prueba de normalidad	75
Tabla 41 Contraste de hipótesis general.....	76
Tabla 42 <i>Contraste de primera hipótesis específica</i>	77
Tabla 43 Contraste de segunda hipótesis específica	78
Tabla 44 <i>Contraste de tercera hipótesis específica</i>	79
Tabla 45 <i>Contraste de cuarta hipótesis específica</i>	80

Tabla 46 Contraste de quinta hipótesis específica	81
Tabla 47 Contraste de sexta hipótesis específica.....	82
Tabla 48 Actividades para fomentar la retención de personal con un enfoque familiar	85
Tabla 49 Actividades para jornadas familiares orientado a controlar y reducir el estrés ...	86
Tabla 50 Actividades para mejorar condiciones de trabajo	87



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Trabajo-familia	39
Figura 2 Trabajo-familia por género	40
Figura 3 Trabajo-familia por edad	41
Figura 4 Interacción negativa trabajo-familia	42
Figura 5 Interacción negativa trabajo-familia por género	43
Figura 6 Interacción negativa trabajo-familia por edad	44
Figura 7 Interacción negativa familia-trabajo	45
Figura 8 Interacción negativa familia-trabajo por género	46
Figura 9 Interacción negativa familia-trabajo por edad	47
Figura 10 Interacción positiva trabajo-familia	48
Figura 11 Interacción positiva trabajo-familia por género	49
Figura 12 Interacción positiva trabajo-familia por edad	50
Figura 13 Interacción positiva familia-trabajo	51
Figura 14 Interacción positiva familia-trabajo por género	52
Figura 15 Interacción positiva familia-trabajo por edad	53
Figura 16 Engagement laboral.....	54
Figura 17 Engagement laboral por género	55
Figura 18 Engagement laboral por edad	56
Figura 19 Vigor.....	57
Figura 20 Vigor por género	58
Figura 21 Vigor por edad	59
Figura 22 Dedicación	60

Figura 23 Dedicación por género.....	61
Figura 24 Dedicación por edad.....	62
Figura 25 Absorción.....	63
Figura 26 Absorción por género	64
Figura 27 Absorción por edad	65
Figura 28 Satisfacción laboral	66
Figura 29 Satisfacción laboral por género.....	67
Figura 30 Satisfacción laboral por edad.....	68
Figura 31 Factores intrínsecos	69
Figura 32 Factores intrínsecos por género	70
Figura 33 Factores intrínsecos por edad.....	71
Figura 34 Factores extrínsecos	72
Figura 35 Factores extrínsecos por género.....	73
Figura 36 Factores extrínsecos por edad.....	74

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como problema la necesidad de conocer la correlación entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash, en el año 2023. Debido a la alta rotación laboral, es necesario contar con información relevante, que permita mejorar la gestión de recursos humanos y la retención del talento.

El objetivo general fue determinar la correlación entre tres variables, que son: equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y engagement laboral. Así mismo, se tuvo seis objetivos específicos, que consisten en hallar la correlación entre los indicadores de estas tres variables.

Para tal fin, se planteó la metodología aplicada, el diseño fue no experimental, con un nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. Se aplicó el instrumento de Geurts et al. (2005) para el equilibrio trabajo-familia; para el engagement laboral, se utilizó el instrumento elaborado por Schaufeli y Bakker (2004); y para la satisfacción laboral, se aplicó el instrumento de Warr et al. (1979) el cual fue traducido al español por Boluarte (2014), estos instrumentos se aplicaron a 100 trabajadores de Unidad Minera Contonga.

El resultado de la investigación muestra que existe una correlación directa y significativa entre todas las variables, donde las variables equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral presentaban una correlación moderada; las variables equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral presentaron una correlación directa fuerte; del mismo modo, las variables engagement laboral y satisfacción laboral.

Finalmente, se concluye en base al análisis estadístico descriptivo e inferencial, que existe una correlación entre las variables de estudio, de forma significativa; por lo tanto, es necesario mejorar la gestión de recursos humanos de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, como se indica en las recomendaciones de este estudio.

Palabras Clave: Equilibrio trabajo-familia, engagement laboral, satisfacción laboral, recursos humanos.

ABSTRACT

The problem of this research, was the necessity to know the correlation between work-family balance, job satisfaction and job engagement of the employees of the Contonga Mine, located in the department of Ancash, in the year 2023. Due to the high turnover of staff, it is necessary to have relevant information, that allows improving human resources management and talent retention.

The general objective, was to determine the correlation between three variables, which are: work-family balance, job satisfaction and job engagement. Likewise, there were six specific objectives, which consist of finding the correlation between the indicators of these three variables.

For this purpose, the applied methodology was proposed, the design was non-experimental, with a correlational level and a quantitative approach. The Geurts et al. instrument was applied. (2005) for work-family balance; for job engagement, the instrument developed by Schaufeli and Bakker (2004) was used; and for job satisfaction, the Warr et al. instrument was applied. (1979), which was translated into Spanish by Boluarte (2014), these instruments were applied to 100 workers from Contonga Mine.

The result of the research shows that there is a direct and significant correlation between all the variables, where the variables work-family balance and job engagement presented a moderate correlation; the variables work-family balance and job satisfaction presented a strong direct correlation; likewise, the variables work engagement and job satisfaction.

Finally, it is concluded based on the descriptive and inferential statistical analysis, that there is a significant correlation between the study variables; therefore, it is necessary to improve human resources management of the Contonga Mine, located in the department of Ancash, as indicated in the recommendations of this study.

Key words: Work-family balance, job engagement, job satisfaction, human resources.

INTRODUCCIÓN

El Perú es uno de los países que presenta los más altos índices de rotación (20.7%), por las siguientes causas: la inequidad con los sueldos (15%), la falta de reconocimiento (46%), además el 76% quiere dejar su trabajo (Sodexo, 2021), lo que ocasiona dificultades para que las empresas continúen con sus actividades empresariales.

En estos sentido la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021) indica que deberían atenderse las situaciones que afecten la continuidad de las empresas, donde resulta trascendental la negociación para que empleadores y colaboradores lleguen a un acuerdo encontrando soluciones para que desaparezca o se reduzca la existencia de probables situaciones contrarias.

Además, para Rojas-Torres et al. (2022) es importante hallar un equilibrio entre la vida laboral y personal del colaborador, considerando las empresas que la situación de estrés por la que atraviesan sus colaboradores que impacta en el ambiente laboral, también puede tener repercusiones en su vida personal.

Ante esta situación, se incide en la necesidad de brindar un balance entre la vida laboral y personal de los colaboradores añadiendo como un factor importante al engagement laboral. Cuando no existe la consideración de generar este balance como resultado se puede evidenciar un ambiente laboral no agradable y adverso. Sin embargo, al investigar el engagement laboral, su objetivo primordial es generar compromiso en los colaboradores con la finalidad de que se cumplan los objetivos del proyecto.

El análisis del balance de la vida laboral-familia y el engagement laboral es necesario investigarlo por la relación que guarda con el rendimiento de los colaboradores siendo fundamental para que exista una mejor comprensión en el ámbito organizacional (Castañeda & Scanlan, 2014). Asimismo, para Teixeira y Saitua (2020) el balance de la vida laboral-personal es investigado ante la necesidad de dar a conocer la importancia de la variable; además, de su normativa legal en el ámbito laboral siendo importante que exista la conciliación de la vida personal y laboral que en algunos casos es desconocida por los colaboradores. Este balance guarda relación con la familia, ya que la familia es el aspecto personal del colaborador, y si la familia también forma parte del centro laboral, el colaborador sentirá mayor identificación y agradecimiento que se ve reflejado en trabajo eficiente.

El análisis del engagement laboral parte desde entender que la satisfacción laboral guarda relación con el rendimiento laboral, el cual puede mejorar mientras se realice una gestión administrativa bien orientada, con políticas claras con la finalidad de minimizar los niveles de insatisfacción laboral y lograr la eficiencia de los colaboradores; caso contrario la insatisfacción del colaborador se ve reflejada al momento de desenvolverse en la realización de sus tareas en su puesto de trabajo. (Lupano & Waisman, 2018)

También se analiza dicha variable como medida para reducir conflictos que puedan generar un desbalance en el ámbito trabajo-familia, ya que es importante impulsar la productividad de la empresa, resultando importante que se realice la implementación de prácticas de soporte que puedan causar un efecto positivo en la relación trabajo-familia (Sotelo, 2018).

En cuanto, al sector minero según la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2023) el crecimiento del sector depende de cómo se desarrollen los proyectos mineros. Por otro lado, para Andújar et al. (2021) el sector minero está constantemente enfrentando distintos problemas siendo importante la realización de operaciones con efectividad y eficiencia.

En el ámbito local, está la Unidad Minera Contonga ubicada en el departamento de Ancash que está afectando relación trabajo-familia de sus trabajadores por la programación de salidas y entradas, siendo un tiempo menor, lo que afecta al descanso de los colaboradores. Según el jefe de recursos humanos, la rotación de colaboradores se incrementó, lo que evidencia su insatisfacción laboral. A su vez, se ha notado que los colaboradores mandan sus CV a otras compañías, lo cual demuestra un bajo engagement laboral hacia la empresa.

Es importante acotar que el ámbito laboral y familiar están asociados, guardando una conexión directa, por lo que, si el colaborador siente que no se respetan sus turnos laborales; bajará su satisfacción laboral lo que podría generar ausentismo o renunciaciones; a pesar que la retribución económica sea muy favorable.

Entonces en esta situación, también es importante incluir al engagement laboral, al haber evidenciado su relación con la satisfacción y el equilibrio trabajo- familia, para que la Unidad Minera Contonga tenga información relevante con la cual podrá realizar gestiones de acuerdo a los resultados, que mejorará la gestión de recursos humanos. Por esta razón, la investigación se centrará en analizar la correlación del equilibrio trabajo familia, satisfacción laboral y el engagement laboral.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Problema general

¿Cuál es la correlación entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?
- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?
- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?
- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?
- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?
- ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?

JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

La investigación se justifica en este aspecto por brindar información sobre la relación trabajo-familia, satisfacción laboral y el engagement laboral; por lo tanto, dicha información se convertirá en una nueva fuente que podrá ser utilizada en futuras investigaciones.

Justificación práctica

La investigación brindará información relevante al sector de minería de Ancash, con la cual, de acuerdo a los resultados se podrá realizar una mejora centrada en el equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y engagement laboral que les permita garantizar la sostenibilidad empresarial

Justificación social

Con la investigación los empresarios del sector minero serán sensibilizados sobre lo importante que resulta mejorar el equilibrio trabajo- familia, satisfacción laboral y engagement laboral mediante el cambio de políticas.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la correlación entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Objetivos específicos

- Analizar la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Analizar la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Analizar la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Analizar la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Analizar la correlación entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

- Analizar la correlación entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

Dado que existe el problema de una alta rotación de personal, de acuerdo a la información registrada por el departamento de recursos humanos, se evidencia la insatisfacción laboral y un bajo engagement laboral.

Es probable que exista una correlación entre las variables de estudio de forma significativa lo que permitirá mejorar la gestión de recursos humanos de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Hipótesis específicas

- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.
- Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1. Internacional

Ortiz y García (2023) en el artículo “Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario”; el sentido de la investigación se centró en examinar la relación de los niveles de engagement laboral con algunas variables sociodemográficas, económicas y laborales. La metodología fue descriptiva, comparativa con diseño transversal y correlacional; la muestra estuvo formada por 293 trabajadores de diferentes organizaciones. Los resultados demostraron que había una correlación positiva entre el engagement laboral y la edad, sin embargo, había diferencia por género en cuanto a la dedicación, siendo que el género femenino mostró resultados más elevados. En lo que refiere al nivel académico, los trabajadores que registraban estudios en escuela técnica se encontraban en niveles más altos en participación, siendo la diferencia con los de estudios de bachillerato. Concluyeron que solamente ciertas variables mostraron relación o diferencias significativas en referencia al engagement laboral, siendo importante realizar más estudios que permitan la comprensión de los factores que influyen en la variable.

Gabini et al. (2020) en el artículo “Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo” tuvo como objetivo examinar si los tipos de compromiso organizacional contribuyen a la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral. La metodología fue un estudio empírico, cuantitativo y transversal, siguiendo los lineamientos de la estrategia asociativa-explicativa; la muestra fue no probabilística, por conveniencia, considerando 376 colaboradores (191 varones y 185 mujeres) de organizaciones del sector terciario. Los resultados que se alcanzaron ayudaron a notar que el compromiso afectivo ayuda medianamente a la articulación trabajo-familia y a la satisfacción laboral, ya que es un indicador que en el primer caso apoya a tener un buen intercambio social con la familia y en el segundo caso que el estrés sea menor. Se llegó a la conclusión que este artículo contribuye al momento de diseñar prácticas de gerenciamiento amigables con la familia del colaborador lo que contribuye a la retención del talento humano e incrementar los lazos afectivos de los colaboradores con la organización, mejorando la satisfacción en ambos casos del personal.

Rivera-et al. (2020) en su artículo “Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los colaboradores en el sector minas y canteras”, cuyo propósito fue analizar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los colaboradores del sector minero, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional, y alcance descriptivo transversal; solo se utilizó censo poblacional, conformado por un total de 43 mineros. Los resultados indicaron que el grado de satisfacción laboral del personal es alto, ya que el reconocimiento personal y social son altos, así como las condiciones laborales brindadas. La conclusión señala que no existe una relación directa entre las variables estudiadas, sin embargo, es importante trabajar en ambas para que se sientan bien consigo mismos, desarrollándose adecuadamente en su centro laboral y con metas logradas.

Mendoza et al. (2019) en su artículo “Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores operativos de la empresa de transporte Cotrascal S.A.S.”, cuyo objetivo fue demostrar que existe una relación entre satisfacción laboral y engagement entre los colaboradores operativos de dicha empresa. La metodología utilizada fue correlacional, aplicándose un cuestionario. Los resultados fueron que ambas variables se encuentran en niveles altos, por lo que se recomienda que se eliminen las barreras del organigrama con la finalidad de que mejoren aún más las condiciones laborales del colaborador. La conclusión final fue que la satisfacción laboral y el engagement son ejes importantes en la gestión de procesos y al estar en un nivel muy satisfactorio, se visualizó una relación de los colaboradores con sus superiores en líneas no jerárquicas, lo que interviene en un buen desarrollo de actividades encomendadas, con el compromiso de querer alcanzar los objetivos personales como organizacionales.

1.1.2. Nacional

Castillo (2022) en su tesis “Interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022”; su objetivo fue determinar si existe relación entre la interacción entre trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura. La metodología utilizada fue de tipo básico con enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo comparativo de corte transversal. Se contó con una muestra no aleatoria por conveniencia de 102 colaboradores, los cuales rotan por toda la empresa y su tiempo laborando en la empresa, mayor a un año; a quienes se les aplicaron dos instrumentos, el primero el cuestionario interacción trabajo familia (Swing) y

el segundo de Satisfacción laboral de Sonia Palma (2005). Los resultados evidenciaron que existe relación medianamente entre ambas variables, concluyéndose que se debe tener en consideración la influencia positiva del trabajo como de la familia ya que se ve reflejado en la satisfacción laboral, sin embargo, también existen otros factores que influyen en la satisfacción del colaborador como son personales y culturales, sugiriéndose que se realicen actividades de recreación, las cuales ayuden al involucramiento familiar como el laboral.

Agurto et al. (2021) en su artículo “Engagement ocupacional y satisfacción laboral del personal operativo de una agroindustria peruana”, cuyo objetivo fue medir la relación entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral en una empresa agroindustrial de Piura. La metodología fue no experimental, de tipo aplicada, descriptiva y correlacional. Los resultados evidenciaron que, los colaboradores no poseen niveles altos de engagement, pero si demuestran niveles medios. Esto afirma que el programa diseñado en esta investigación y los talleres planteados dentro del mismo, servirán para mejorar el nivel de compromiso de los colaboradores hacia la empresa, ya que contar con personal involucrado ayudará al logro de los objetivos institucionales; también se evidenció que hay un nivel medio de satisfacción laboral; lo cual indica que parte del capital humano se encuentra medianamente satisfecho con las remuneraciones que perciben, con la oportunidad que se les ofrece para el crecimiento profesional, y pocos muestran conformidad con el ambiente de trabajo donde desarrollan sus labores diarias. Se concluye que se debe trabajar más en las variables, como instalar estados emocionales agradables en los colaboradores, mediante dinámicas y talleres de motivación, liderazgo.

Dávila et al. (2021) en el artículo “Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana” el propósito fue especificar la conexión entre clima organizacional con satisfacción laboral en dicha empresa. La metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional, básica y descriptiva; la población se encontró constituida por 316 colaboradores la empresa y el instrumento aplicado, el cuestionario. Se consideró 20 ítems para la primera variable y 16 ítems para la segunda variable. Los resultados comprobaron que el clima laboral se encontraba en nivel regular (71.20%), y en cuanto a la satisfacción laboral también estaba en el mismo nivel (80.70%). La conclusión a la que llegaron fue la afirmación de una correlación positiva media ($r=0.559$) entre las variables estudiadas, incidiendo en mejorar la percepción de los trabajadores hacia cada variable.

1.1.3. Local

Simbron (2023) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022” tuvo como finalidad establecer la relación existente entre clima organizacional con satisfacción laboral. La metodología fue básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y alcance correlacional; la población estuvo conformada por 70 trabajadores de dicha minera y la muestra fue censal, siendo el instrumento que se aplicó el cuestionario. Los resultados hallados contribuyeron a aseverar la existencia de la correlación fuerte y positiva entre ambas variables ($r=0,0842$), así como la correlación entre las dimensiones de la primera variable y la satisfacción laboral. La conclusión de esta investigación fue que mientras el clima organizacional sea mejor, se tendrían resultados favorables en lo que concierne a la satisfacción laboral.

Aguilar et al. (2019) en su tesis “Estudio de la Felicidad en los Colaboradores de Minera El Brocal”, cuya finalidad fue mejorar la felicidad en los colaboradores de la Sociedad Minera El Brocal. El método utilizado, fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transeccional y con alcance descriptivo. Los resultados hallados demuestran que los colaboradores se encuentran en un nivel de satisfacción bajo, puesto que sus expectativas son mayores que el logro alcanzado. Se concluye que se debe tener mayor incidencia en la satisfacción laboral del colaborador, y alcanzar un equilibrio entre las expectativas y lo que han logrado conseguir realmente. Al estar en una minera que tiene altos índices de ganancias económicas, el colaborador esperaba mayor reconocimiento, sobre todo enfatizando en los colaboradores que viven en zonas colindantes, ya que ellos tenían planificado y esperaban brindar mejores condiciones a sus hogares.

1.2. Fundamentos teóricos

1.2.1. Equilibrio trabajo-familia

1.2.1.1. Conceptos

El término equilibrio entre la vida laboral y personal se utilizó por primera vez en el Reino Unido a fines de la década de 1970, para describir el equilibrio entre el trabajo y la vida de una persona fuera del trabajo. El término se utilizó por primera vez en los Estados Unidos en 1986 y, a medida que comenzó a ganar terreno en muchas organizaciones comerciales de América del Norte, es una respuesta a las crecientes demandas de los colaboradores para equilibrar el trabajo y la vida familiar. Diversos estudios han demostrado que el conflicto entre la vida privada y laboral es el culpable de las irregularidades que sufren las empresas (aumento del ausentismo, baja productividad y posiblemente más fuga de recursos humanos), lo que ha obligado a sus directivos a implementar programas de apoyo familiar en una gran escala (Musicco, 2015).

Según Greenhaus y Allen (2011); la definición del balance vida-trabajo, es decir de la vida laboral y familiar, se describe como “una aproximación en la que la eficacia, la satisfacción laboral y el funcionamiento de la vida familiar de una persona se relacionan con sus valores de vida durante un período de tiempo”. (p. 174). También, se conceptualiza como el proceso del comportamiento del trabajador en sus áreas de dominio laboral o familiar, influenciando en sus reacciones (Geurts & Demerouti, 2003; Van Hooff et al., 2005; Frone, 2003).

Por su parte, Castro et al. (2001), indican que la calidad del trabajo y el equilibrio de la vida personal, son una referencia principal de la satisfacción de las necesidades de reconocimiento y estabilidad laboral de los colaboradores; igualmente la familia, la motivación, la seguridad y la retribución justa y razonable.

Marks y MacDermid (1996) definieron el balance trabajo-familia como la tendencia a dedicarse por completo al desempeño de cada rol, para responder de manera óptima a cada rol. Por otro lado, Kirchmeyer (2000) afirma que el equilibrio, como la satisfacción, está en todos los ámbitos de la vida, lo que requiere una buena distribución de los recursos personales; energía, tiempo y compromiso en todos los ámbitos de la vida de las personas.

De manera similar, Goldsmith (1989) planteó que el trabajo y la familia son dos dominios fundamentales que subyacen en la acción humana, que se consideran interdependientes y no

pueden ser estudiados o entendidos de forma independiente. Como resultado, existe una relación de dependencia mutua y complementariedad entre ellos (Debeljuh y Jáuregui, 2004). Tradicionalmente, esta interdependencia se ha basado en diversos supuestos teóricos, en su mayoría a nivel emocional (por ejemplo, satisfacción o frustración), sin proporcionar un enfoque integral y complejo para explicar las relaciones espaciales, temporales, sociales, conductuales y las familias (Lambert, 1990). Para Ninaus et al. (2021) y Abarca et al. (2016) la variable permite la reducción del estrés, la satisfacción laboral y promueve la adaptación a nuevas tecnologías.

Desde un enfoque cognitivo, Fleetwood (2007) argumentó que el hecho de que los individuos tengan conciliación vida-trabajo, se refiere al grado de autonomía y control que tienen sobre aspectos como: cuándo, dónde, cómo realizan y completan las tareas en los diferentes roles en los que se involucran. Bajo esta conceptualización se consideran referentes elementos como la autonomía y el control, y ambos forman parte de la dimensión cognitiva.

Según De Klerk et al. (2012) la relación entre vida familiar y vida laboral se identificó a partir de cuatro enfoques: privación, mejora, transferencia, enriquecimiento y conflicto. Un enfoque de escasez implica que el tiempo, la energía y la atención de los individuos son limitados. Al desempeñar diferentes roles, no podrá trabajar de manera efectiva en todos los roles, lo que conducirá al conflicto (Goode, 1960). Las técnicas de mejora han demostrado que el desarrollo en múltiples roles aumenta varios aspectos de una persona (autoestima, autoconfianza), mejorando su vida familiar y laboral (Sieber, 1974; Žnidaršic & Bernik, 2021).

El enfoque de enriquecimiento-conflicto sugiere dos extremos, Greenhaus y Powell (2006) sostienen que la experiencia en un rol de vida mejora la calidad de otro rol de vida en términos de influencia o logro; mientras que Greenhaus y Beutell (1985) encontraron discordia entre trabajo y familia, cuando el tiempo dedicado a realizar los deberes de un rol dificultó el desempeño de los deberes del otro rol. Finalmente, el enfoque de transferencia de Crouter (1984) reconoce que las actividades domésticas de los individuos afectan directamente sus actividades laborales y transfieren eventos de un dominio a otro. Hay un constante intercambio o transferencia de experiencias entre el trabajo y el hogar en la vida de una persona, ya que lo que sucede en el hogar afecta el trabajo y lo que sucede en el trabajo afecta el hogar (Perry-Jenkins & Wadsworth, 2017).

Según Gaborit (2008) la interacción de varios factores sociales, personales y familiares tiene un gran impacto en la planificación del tiempo de cada individuo, lo que dificulta la conciliación del tiempo laboral y familiar, y las demás actividades (Barel & Fremeaux, 2005).

Además, los lugares de trabajo positivos reconocen que la salud y los resultados positivos de los trabajadores están influenciados por una cultura laboral adecuada e iniciativas positivas en el lugar de trabajo, así como por valores personales y organizacionales (Sotelo, 2018; Jiménez & Bravo, 2020).

La investigación de Dallimore y Mickel (2006) muestra que las políticas inclusivas que favorecen la vida privada y laboral conducen a menos estrés, más tiempo con la familia y más control sobre el trabajo, lo que genera una mayor productividad y menor ausentismo. En ese sentido, Clark (2001) argumenta que el apoyo de los gerentes o supervisores a los trabajadores, puede considerarse como un predictor de alto nivel del bienestar personal y familiar por parte de los trabajadores y ayuda a reducir el capital de trabajo y los conflictos familiares.

Jahan (2015) argumenta que el trabajo “permite a los ciudadanos participar plenamente en la sociedad y les da un sentido de dignidad y valor personal” (p. 1). El autor también señala que es el pilar principal del desarrollo humano, sin embargo, una persona está involucrada en el proceso de logro de resultados, lo que a su vez interfiere en su vida en general.

Por su parte, Lau y May (1998) y Harter et al. (2002), indican que la calidad de vida laboral brindada por la organización y percibida por los trabajadores como satisfactoria tiene efectos físicos, psicológicos y emocionales positivos en el bienestar de los colaboradores, conduciendo a un buen rendimiento y desempeño organizacional. Analizar la calidad de vida laboral es importante para el crecimiento, ya que las nuevas formas de organización empresarial y laboral generan altos niveles de tensión y estrés laboral entre los colaboradores, lo que afecta el desempeño y, por lo tanto, los resultados productivos.

Barnett (1998), desde la psicología positiva, sugirió que la incomodidad entre el trabajo y las relaciones familiares puede generar conflicto, crear estrés y afectar la calidad de vida y el bienestar de un individuo. Si se tiene un mal día en el trabajo, el mal humor se reflejará en cómo se siente la persona o cómo se comporta en casa (Staines, 1980).

Según un estudio de Greenhaus et al. (2003) la necesidad de mantener la armonía entre la vida privada, familiar y laboral está relacionada con tres factores relacionados: i) el tiempo dedicado al trabajo, las tareas laborales y las responsabilidades familiares; ii) el grado de compromiso con el trabajo y la familia; (iii) el equilibrio entre la satisfacción, es decir, el sujeto está satisfecho tanto con el trabajo como con la vida familiar.

Por otro lado, Patlan (2020) menciona que el trabajo es un aspecto importante en la vida de las personas en todo el mundo, que dedican un tercio o más de su día a tareas laborales en las empresas. Al respecto, Poza y Prior (1988) afirmaron que calidad de vida laboral es un término utilizado para describir la forma en que se obtiene la experiencia laboral y sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, remuneración, etc.); y su estado subjetivo (como lo experimentan los colaboradores).

La adaptación al trabajo se considera un factor crítico y fundamental en este equilibrio y el ajuste psicológico de los individuos (Greenhaus et al., 2003; Shifley, 2003). Sin embargo, como se puede observar, existe dificultad para mantener el equilibrio, lo que conduce a la transformación de los llamados conflictos latentes en insatisfacción familiar o laboral (Parasuraman et al., 1996). Las personas que están satisfechas con ambos roles tienen más probabilidades de experimentar niveles más altos de cumplimiento de objetivos y bienestar personal que aquellos que están satisfechos con solo uno de estos roles (Diener et al., 1999).

En cuanto a la promoción, Grzywacz y Bass (2003) consideran que es una situación en la que la experiencia, las habilidades y las oportunidades adquiridas en un área (en el trabajo o en casa) logran trasladarse a otra área de forma positiva y reforzante. De esta forma, se configuró una clasificación del balance trabajo-familia, centrándose, por un lado, en la dirección de influencia entre los roles trabajo y familia (trabajo-familia y familia-trabajo) y en dos tipos de influencia (conflicto y desahogo).

Según Friede (2006), el conflicto subyacente es la creencia de que la participación en futuros roles laborales interfiere con los roles familiares y viceversa. Conlon (2002) por su parte, sostiene que los individuos desde la etapa de estudiante son conscientes de las opciones laborales que pueden adaptarse más o menos a sus expectativas profesionales y personales. Esta conciencia toma la forma de privilegios como la elección del primer trabajo, la elección de la edad reproductiva y los beneficios esperados de los futuros colaboradores.

La literatura sugiere que los conflictos entre el trabajo y la vida familiar pueden tener diferentes resultados. Allen et al. (2000) presentaron las consecuencias del conflicto trabajo-familia y las agruparon en tres categorías. El primero consiste en conflictos relacionados con el afecto laboral (por ejemplo, satisfacción laboral, compromiso con la organización, desempeño laboral). La segunda categoría son las consecuencias no relacionadas con el trabajo (satisfacción con la vida, satisfacción conyugal, satisfacción con la felicidad), y la tercera categoría son las consecuencias relacionadas con el estrés (depresión, agotamiento, angustia psicológica general).

Para Thompson et al. (1999), si las empresas no promueven prácticas de balance trabajo-familia, generarán más estrés en la vida personal colectiva de las personas, lo que afectará su concentración y desempeño en el trabajo; además de la satisfacción laboral. Un aumento en el conflicto trabajo-familia también se asocia con una mayor disposición a cambiar de trabajo (Greenhaus et al., 2001; Kelloway et al., 1999). Un foco de conflicto ocurre cuando no se logra una transición equilibrada entre las expectativas de una persona respecto de los diferentes roles, por ejemplo, cuando un colaborador es a la vez padre y jefe, (Karimi, 2011; Kinnunen, 2010).

Por ello, las referencias muestran que la carga de trabajo y las responsabilidades familiares se relacionan positivamente con el conflicto familia-trabajo, el cual se relaciona significativamente con el estrés personal (Entricht et al., 2007) y además con otras variables como la satisfacción con la vida (Matthews, 2012). y trabajo (Karimi et al., 2011; Kinnunen et al., 2010).

Por otro lado, el género de una persona también juega un papel importante en la vida. De esta forma, tanto a hombres como a mujeres se les aconseja aprender a comportarse de acuerdo con su género desde una edad temprana, lo que tiene consecuencias en el trabajo y las relaciones: satisfacción general, salario e incluso aspiraciones personales o profesionales (Kirrane & Monks, 2008).

Con base en el género, Cinamon (2006) encuentra que las mujeres experimentan más trabajo familiar y conflicto trabajo-familia que los hombres. A pesar de los esfuerzos de ambos sexos por avanzar en sus carreras, los estereotipos culturales aún asignan a las mujeres la responsabilidad principal de la familia (Eagle et al., 1998; Wiersma, 1994; Fu & Shaffer, 2001) En consecuencia, la sobrecarga de trabajo de las mujeres las sumerge en situaciones de alto estrés, lo que significa deterioro mental y físico, (Goldsmith, 1989) que en tiempos

de pandemia provocó conflictos al tener que realizar ambos roles dentro del espacio doméstico (Adisa et al., 2021).

1.2.1.2. Modelos de balance de la vida laboral y personal

De acuerdo con Ryff (1989), el bienestar permite a la persona establecer una relación consigo misma y con su entorno laboral, y también tiene en cuenta evaluaciones y factores emocionales que inciden en el presente y futuro del colaborador. Dada la relación que Ryff (1989) estableció entre el bienestar y el ambiente laboral, vale la pena revisar los seis indicadores que propuso en su escala de bienestar psicológico. Estos indicadores son: *conciencia del entorno*, relevante para la explotación de oportunidades; *crecimiento personal*, lo que significa oportunidades para el desarrollo personal; *propósito en la vida*, que es sinónimo de fijar metas; *autonomía* relacionada con la independencia y determinación; *la autoaceptación*, que es una actitud positiva hacia uno mismo; y *relaciones positivas con los demás*, significa tener empatía con los demás.

McCarthy et al.(2010) modelan a la variable en base a siete premisas que se describen a continuación. La flexibilidad; es necesaria para brindar a los colaboradores oportunidades de trabajo que coincidan con sus expectativas y potencial, les permitan crecer y ver una mayor productividad. Las empresas que enfrentan el mercado y los clientes tienen requisitos más altos para la compra de servicios y productos. El mercado laboral está cambiando, con un gran número de mujeres y colaboradores a largo plazo. El nivel de regulación y contratación tiene un claro impacto en el funcionamiento de las empresas y organizaciones. Los avances en tecnología han permitido a los colaboradores desarrollar aún más sus habilidades sin estar sentados en un solo lugar. Las predicciones de los colaboradores difieren a medida que se reducen las nuevas restricciones entre las actividades laborales y el tiempo dedicado a la vida privada, así como el reconocimiento de la importancia de la flexibilidad en ambas áreas. Puede observar y presentar a los colaboradores y socios políticas y prácticas efectivas, fortalezas y beneficios de la alineación trabajo-personal, viendo el camino del cambio cultural que conducirá a un cambio en la visión tradicional del trabajo. Las personas, su entorno familiar, los empresarios y la propia empresa pueden beneficiarse de la conciliación de la vida laboral y personal al conciliar las necesidades de apoyo, las demandas laborales, la vida familiar con el trabajo y la vida privada.

Hayman (2005) presenta un modelo en el que considera los siguientes indicadores: interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL); intervenciones de vida personal en el trabajo (PLIW); y percepción de mejora de la vida personal y laboral (WPLE).

Espinosa y Morris (2002), modelaron las variables con factores objetivos y subjetivos entendidos como la forma en que las personas viven su vida cotidiana en el ambiente laboral. Estas son; las condiciones generales de trabajo, las condiciones materiales predeterminadas, la retribución fija, e incluso las interrelaciones sociales que se suscitan entre los mismos asociados y su relación con el entorno empresarial. Además, se deben incluir las actitudes y valores personales, así como las percepciones de satisfacción e insatisfacción resultantes de una combinación de estos factores.

Geurts et al. (2005), modelan a la variable considerando I) Interacción negativa trabajo-familia, aquí se señala que las presiones resultantes del trabajo influyen negativamente en la carga laboral, por lo que se genera una incompatibilidad entre ambos factores (Greenhaus et al., 2003). Bond et al. (2008), señalan que la influencia negativa del trabajo es más frecuente que la influencia negativa del hogar, II) interacción negativa familia-trabajo, en esta la actividad familiar de un individuo es influyente directamente en sus actividades laborales, pero de manera negativa (Crouter, 1984). De acuerdo a Carlson et al. (2000), las cuestiones se basan en si la familia le genera tanta ansiedad o tensión que dificultan su trabajo; por lo tanto, los problemas con la pareja, la familia o los amigos afectan al rendimiento laboral. III) interacción positiva trabajo-familia en esta dimensión se indica que el trabajo permite que las tareas familiares se realicen sin dificultades, lo que ayuda a mejorar la calidad de vida del individuo (Greenhaus et al., 2003). Grzywacz y Marks (2000), demostraron que el impacto de la vida familiar en la vida laboral es evaluado frecuentemente de manera positiva más que negativa y IV) interacción positiva familia-trabajo, en este aspecto se sustenta que el rol del individuo en la familia y sus actividades enriquecen su labor en el trabajo y su desarrollo profesional (Geurts et al., 2005).

1.2.1.3. Análisis de los indicadores de balance de la vida laboral y personal

Se realiza a continuación el análisis del modelo de Geurts et al. (2005), desarrollando los indicadores correspondientes a balance de la vida laboral y personal.

INDICADOR 1: Interacción negativa trabajo-familia

Sobrecarga laboral

Cordero y Matallana (2014), consideran a la sobrecarga laboral como una etapa donde hay demasiado trabajo y se presentan demandas de trabajo que agotan la energía del trabajador, ocasionando la pérdida de habilidades y las ganas de trabajar. Asimismo, según Arcos (2017) la sobrecarga laboral genera tensión y conflicto, lo que aumenta los niveles de estrés, perjudicando la salud física y mental.

Para Patlán (2013), la sobrecarga de trabajo es el volumen de trabajo físico y mental, que está relacionada con la cantidad total de información que el empleado debe percibir e interpretar mientras realiza sus actividades. El esfuerzo físico, por otro lado, significa un aumento o exceso de actividades que requieren de mucho esfuerzo corporal.

Interferencia en actividades personales

Sanz (2011), expresa que los trabajadores que trabajan largas jornadas y turnos nocturnos ven un impacto en sus relaciones y actividades personales, así como también en sus responsabilidades familiares, lo que puede derivar en síntomas físicos y mentales que afectan negativamente su salud y bienestar, afectando las relaciones personales y en sus actividades domésticas.

Por otro lado, Pérez et al. (2017), afirma que la interferencia se entiende como algo negativo porque comienza con un desequilibrio en la interacción del trabajo y las actividades personales, por lo que se considera como fuente importante de estrés y otros correlatos psicofisiológicos de naturaleza negativa, como insatisfacción o depresión.

INDICADOR 2: Interacción negativa familia-trabajo

Situaciones familiares negativas

Sanz (2011), señala que las demandas familiares, también conducen a un conflicto obstaculizando el desempeño laboral. El conflicto familia-trabajo se da cuando las responsabilidades del hogar, su tiempo y actividad interfieren con la realización de las tareas o actividades del trabajo; por lo tanto, los problemas personales deben quedarse en casa.

Problemas de pareja en el trabajo

Navarro (2004) expresa que la vida cotidiana de un individuo comprende diversas situaciones, de una persona; tales como los problemas relacionados con la vida de pareja, que genera afectaciones en el trabajo.

INDICADOR 3: Interacción positiva trabajo-familia

Satisfacción de la vida familiar

Rodríguez (2018), manifiesta que la satisfacción familiar es esencial para que un individuo cumpla su función como parte de un sistema social y sea un modelo a seguir saludable. En este sentido, afirma que la insatisfacción emocional no solo afecta el ámbito familiar, sino que se generaliza a diferentes aspectos de la vida de las personas, como las relaciones sociales, las relaciones laborales, el desempeño laboral y la salud física.

Habilidades laborales utilizadas en el entorno familiar

Desde el punto de vista de Andrade (2015), la interacción positiva trabajo-familia, se puede evidenciar por un mejor manejo de las situaciones familiares gracias a los aprendizajes adquiridos en el trabajo. Es decir, que se relaciona con el cumplimiento de las responsabilidades de casa gracias al trabajo.

INDICADOR 4: Interacción positiva familia-trabajo

Satisfacción laboral impactada por el entorno familiar

Jáuregui (2004) plantea que la familia y el trabajo se complementan y contrastan porque en ellos se concentra el desarrollo personal, por lo cual cada persona está llamada a alcanzar la plena satisfacción tanto en el mundo del trabajo como en el de la familia. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. De hecho, el trabajo adquiere sentido en la medida en que es un medio de apoyo a los seres queridos, y por lo tanto trabajas para tu familia, con el objetivo de fortalecerla y desarrollarla resultando una interacción positiva entre familia-trabajo.

Habilidades aprendidas en familia utilizadas en el trabajo

Cachutt y Ortiz (2016) plantearon que la integración de la vida familiar y laboral también debe medirse por efectos especiales en la familia, como la satisfacción familiar (es decir, la

satisfacción de todas las personas que viven en el hogar), la educación sustentada en valores específicos de los hijos, la estabilidad y la felicidad conyugal, lo que crea estabilidad en la pareja y otros miembros de la familia.

1.2.2. Satisfacción laboral

1.2.2.1. Conceptos

En los estudios de satisfacción laboral se han desarrollado varias definiciones, entre los cuales Herzberg (1959) planteó que esta variable se basa en la teoría de la motivación, que incluye aspectos externos de la motivación, así como la motivación intrínseca; los cuales son la base para desarrollar sentimientos positivos hacia el trabajo, generándose un mayor compromiso organizacional (D'Anello et al., 2003; Muñoz-Seco et al., 2006); que tiene diversos significados, siendo difícil una afirmación precisa (Andreas, 2022).

Por su parte, Hoppock (1935), Tnay et al. (2013) y Stankovska et al. (2017), argumentaron que la satisfacción laboral es una mezcla de proporciones de varios aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que llevan a las personas a expresar satisfacción con su trabajo. Estos factores están relacionados con el aprecio, la amistad, la comunicación, el crecimiento personal y la sensación de seguridad (Spector, 1997). Vroom (1964), sostuvo que la satisfacción laboral debería centrarse en el papel que desempeñan los colaboradores en su trabajo profesional. Según la investigación del autor, la satisfacción laboral implica que los individuos tengan claro que disfrutan de su trabajo, por lo que va más allá del nivel económico.

La satisfacción laboral es sinónimo de tener equilibrio emocional, contribuyendo positivamente a la empresa. Por otro lado, el hecho de que un colaborador tenga un buen rendimiento no evidencia que este satisfecho con su trabajo (Amin, 2022). Spector (1997) indica que la satisfacción laboral es una adaptación positiva de varias características de un individuo al trabajo. Desde otra perspectiva, se incluye factores específicos como el ambiente de trabajo, la escala salarial y las condiciones de trabajo con las que trabaja (Blum & Naylor, 1990).

De acuerdo a los conceptos planteados, la satisfacción laboral se puede resumir en la actitud de una persona hacia el trabajo; por lo que, si está muy satisfecho con su trabajo, refleja una actitud positiva hacia el trabajo y cuando se encuentra insatisfecho, revierte una actitud negativa (Robbins & Judge, 2009).

Según Locke (1976); Schwartz (1999) la satisfacción laboral es el estado emocional positivo, resultante de la evaluación del trabajo y la experiencia de una persona en los campos mencionados. Además, puede depender de preferencias individuales basadas en requisitos y valores físicos y psicológicos. Del mismo modo, Agho et al. (1993), sugirieron que la satisfacción laboral es una expresión de cómo se sienten los compañeros de trabajo acerca de sus trabajos, que es el resultado de su proceso de evaluación de las especificaciones del trabajo. Por su parte, Schermerhorn et al. (2004) (Schermerhorn, 1993), conceptualizaron a la variable como el nivel de percepción respecto a los efectos positivos o negativos de las actividades laborales de los individuos; de manera que se convierte en una respuesta emocional a su comportamiento en el trabajo y, a las diversas condiciones en el lugar de trabajo.

Según Kasemsapa (2017). la satisfacción laboral es el sentimiento de satisfacción interior y orgullo que se obtiene al realizar un determinado trabajo. Esto demuestra que garantizar la satisfacción de los colaboradores es una de las tareas más importantes en la gestión organizacional (Özpehlivan & Acar, 2015). Como señalaron Brawley y Pury (2016) las características y el entorno laboral pueden predecir la satisfacción laboral en las organizaciones contemporáneas. Los colaboradores satisfechos tendrán más tiempo para transmitir sus sentimientos positivos a los clientes, aumentando así las ganancias de la organización (Yee et al., 2015).

Bloom y Naylor (1990), afirmaron que la satisfacción con el mercado laboral es el efecto de las diferentes actitudes de los colaboradores en relación con el trabajo; respecto a factores específicos como el salario, el gerente, el empleo a largo plazo, las condiciones de trabajo, las oportunidades para obtener calificaciones, el reconocimiento de los colaboradores, competencia, trabajo justo, condiciones de trabajo, motivación laboral y otros temas similares. Por lo tanto, cuando se encuentra un nivel insatisfactorio, hay varias consecuencias que afectan la vida familiar, personal, física y mental de un individuo. También, incide en el ausentismo y el aumento de la rotación laboral (Juca & Robles, 2019).

Schultz (1990) confirmó que, dado que el concepto actitudinal de satisfacción laboral, puede tener connotaciones de las actitudes psicológicas de los individuos hacia sus trabajos. Por tanto, el nivel de satisfacción dependerá de factores como el entorno o la infraestructura, la actitud personal, el sentido de logro y la promoción (Ruzafa et al., 2008).

Por su parte, Bravo et al. (1996); Chiang et al. (2007) definieron la satisfacción laboral como una actitud o un conjunto de actitudes que desarrolla una persona en relación con el enfoque de su trabajo, y al hablar de este tema, las actitudes que los colaboradores reflejan en sus tareas laborales son importantes dependiendo de la satisfacción con las tareas. Así, la satisfacción laboral se convierte en un concepto que engloba las actitudes de las personas en diferentes ámbitos de su vida laboral.

Flores y Juárez (2007) argumentan que la satisfacción laboral se mide en relación con las expectativas de una situación particular y sus resultados; también depende del desarrollo profesional y aspectos económicos que la organización ofrece a sus colaboradores.

Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral se ha identificado como la actitud positiva de un colaborador hacia la empresa, los compañeros e incluso el trabajo (Permana et al., 2021) (Valentine et al., 2011). La definición está relacionada con las expectativas depositadas en la empresa, por lo que se convierte en algo puramente subjetivo, lo que también se refleja en la calidad del trabajo (Mrzyglod, 2004). Esta área de investigación se ha convertido en un aspecto importante debido al vínculo entre la satisfacción laboral y un mejor desempeño laboral, valores laborales positivos, altos niveles de motivación de los colaboradores y menores niveles de ausentismo, rotación y burnout (Khan, 2013).

Adicionalmente, la satisfacción laboral no está centrada exclusivamente en los colaboradores, también se convierte a priori en un problema de toda la organización (Ostroff, 1992), porque los colaboradores satisfechos suelen estar contentos y motivados para trabajar, por lo que la organización puede aprender de su trabajo con excelentes resultados, mientras que aquellos colaboradores que estén insatisfechos estarán desmotivados, perturbados por la rutina laboral, evitarán sus responsabilidades e incluso evitarán su trabajo (Judge et al., 2001).

Por esta razón, es imperativo garantizar que los gerentes estén disponibles cuando los colaboradores los necesiten, que sean capaces de comunicarse con ellos, estimular el pensamiento creativo y valorar el conocimiento y las habilidades de comunicación. Diversos estudios han demostrado que la satisfacción de los colaboradores aumenta cuando hay un gerente bueno y eficaz, mientras que disminuye cuando las habilidades de comunicación son débiles (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Schroffel, 1999; Weinert (1987).

Es importante considerar que los estilos de gestión que se centran en buscar el cumplimiento de metas incoherentes esperando exigir a los colaboradores más allá de sus límites,

disminuye la satisfacción laboral, genera estrés y disminuye la productividad. (Martin et al., 2022). La satisfacción laboral se intenta medir durante esta relación. Dalal y Credé (2013) se centran en la dimensión cognitiva, que se divide en dimensiones específicas y generales. El primero se refiere a aspectos específicos del ambiente de trabajo, mientras que el segundo pretende medir la satisfacción de los colaboradores a nivel general.

1.2.2.2. Modelos de satisfacción laboral

El modelo de Herzberg (1959) identificó dos conjuntos de indicadores que influyen en el nivel de satisfacción laboral. Estos indicadores son internos y externos. Herzberg analizó además los diversos componentes de la satisfacción laboral y concluyó que la riqueza del trabajo lo hace más atractivo y ayuda a prevenir el aburrimiento y la monotonía. Esto ayudará a mejorar la satisfacción laboral.

Locke (1976), argumenta que la satisfacción laboral se mide en dos indicadores: personal y trabajo personal. Como se mencionó anteriormente, el entorno en el que trabajan los colaboradores puede afectar la satisfacción personal. Las condiciones de trabajo se pueden cambiar para tener más o menos influencia en los efectos anteriores, lo que puede afectar aún más la productividad de los colaboradores. De esta forma, se puede concluir que los factores situacionales y personales (género, edad, antigüedad) determinarán la satisfacción en función de los distintos grupos de colaboradores.

Schultz y Schultz (1990) consideran indicadores como la estabilidad emocional, el estatus socioeconómico, el ocio y el desarrollo de relaciones, todos los cuales son parte del sentido de satisfacción personal de un colaborador.

El modelo de Rötze (1995) establece que hay cuatro determinantes que influyen en la satisfacción de los colaboradores: la gestión de supervisión, el diseño del trabajo, el ambiente de trabajo y las recompensas por desempeño. De acuerdo con la investigación mencionada anteriormente, el factor gerente/líder no tiene tanta influencia en la motivación, pero es crucial para la satisfacción con el diseño del trabajo y tiene una fuerte influencia en el nivel de satisfacción con el pago por desempeño (Brenninger, 2015).

Taber y Alliger (1995) consideran que la satisfacción es de doble medida, donde se presenta la satisfacción laboral global y otros tipos de satisfacción con diferentes aspectos del trabajo. El primer término se utiliza para referirse a las actitudes hacia el trabajo en general, mientras

que el segundo término se utiliza para referirse a aspectos como el clima organizacional, escala salarial, etc.

Robbins (1998) sugirió que la satisfacción laboral debe examinarse en los indicadores que la determinan, como el trabajo intelectualmente estimulante, la remuneración justa, el entorno adecuado y los compañeros cooperativos. Al describir cada puesto, los autores señalan que los colaboradores tienden a elegir puestos en los que puedan desarrollar habilidades a través de la multitarea y así enriquecer sus habilidades. Además, también apreciaron la libertad de razón y alimentaron su desempeño. Por el contrario, al observar posiciones con desafíos extremistas, representan conflictos para priorizar, y generar equilibrio para crear un ambiente pacífico y con satisfacción.

Al ver el ambiente de trabajo, los colaboradores evalúan su capacidad para funcionar adecuadamente y responder a los objetivos de la empresa. Valoran la seguridad, la comodidad, el espacio, la limpieza, la iluminación, el buen trato y un entorno en el que puedan desarrollar buenas relaciones con sus compañeros (Robbins, 1998).

Christen et al. (2006) desarrollaron un modelo de satisfacción laboral con los siguientes indicadores: factores relacionados con el trabajo, percepciones del rol, desempeño y desempeño de la empresa.

El modelo más utilizado es el de Warr et al. (1979) que mide la satisfacción laboral en base a dos indicadores. El primero está relacionado con factores internos y contiene elementos como el reconocimiento, la responsabilidad y aspectos relacionados con el contenido de la tarea. En cuanto al segundo indicador, se compone de factores externos como los horarios, las consideraciones de compensación y las condiciones materiales en que se realiza el trabajo. El modelo es considerado de medida única por Arias et al. (2017) que será la base de este estudio.

1.2.2.3. Análisis de los indicadores de satisfacción laboral

Se realiza a continuación el análisis del modelo de Warr et al., (1979) desarrollando los indicadores correspondientes a satisfacción laboral.

INDICADOR 1: FACTORES INTRÍNSECOS

Contenido de la tarea

Se considera a la tarea un elemento básico del trabajo, que consiste en dar un paso lógico y necesario a la hora de realizar el mismo. El contenido de esta, involucra poner en práctica distintas cualidades, habilidades o capacidades que posee el individuo y resulta un factor importante cuando la programación del trabajo, la toma de decisiones o la decisión de cómo realizar el trabajo ya queda en manos del propio trabajador. (Gómez-Mejía et al., 2008).

Reconocimiento

Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, los que son financiados total o parcialmente por esta organización. Tiene como función mantener o incrementar la fuerza laboral con el propósito de satisfacer el nivel de calidad y producción. (Armijos et al., 2019).

El reconocimiento es el gesto más importante de la mayoría de las empresas. Esto significa que el éxito con el que se asignan estos reconocimientos puede suponer la diferencia entre obtener una ventaja competitiva o perderla (Gómez et al., 2008).

Responsabilidad

Es proporcionar a los trabajadores la cualificación y la autoridad para tomar decisiones que tradicionalmente eran tomadas por los directivos. El objetivo de otorgarles esta responsabilidad es lograr una organización compuesta por personas entusiastas y comprometidas que realizan su trabajo bien porque creen en él y lo disfrutan (Gómez et al., 2008).

INDICADOR 2: FACTORES EXCTRÍNSECOS

Condiciones laborales

Las condiciones laborales tienen como propósito, proteger a los empleados y sirven como dispositivos de control, ya que la administración las utiliza como estándares contra los cuales aplicar sanciones o bien otorgar beneficios, con el objetivo de asegurar un nivel razonable de conformidad. (Sánchez & García, 2017).

Relaciones interpersonales

Muchas empresas han descubierto que la clave para conseguir un buen programa de relaciones internas es contar con un canal de comunicación que ofrezca a los empleados acceso a información importante y la oportunidad de expresar sus ideas y sentimientos. Cuando los supervisores están familiarizados con las políticas de empleo y los empleados conocen sus derechos, existen menos posibilidades de que se produzcan malentendidos y de que la productividad se resienta (Gómez et al., 2008).

Es la forma en que una persona se asocia con más personas dentro de la organización. (Sánchez & García, 2017).

Supervisión

Se refiere al control de personal, que se debe enfocar en dos aspectos fundamentales, el control de los objetivos marcados por la dirección, midiéndolos a través de los resultados alcanzados; y el control disciplinario, que depende netamente de la unidad de Recursos Humanos (RRHH).

Gestión empresarial

La gestión empresarial, busca a través de las personas, mejorar la productividad y la competitividad de las empresas o negocios. El responsable de la gestión se ve influenciado por diversos factores complejos sobre todo de carácter externo, los cuales le fuerzan a que esta acción de gestionar sea dinámica y se encuentre en constante movimiento (Julio, 2020).

1.2.3. Engagement laboral

1.2.3.1. Conceptos

El engagement laboral, también conocido como compromiso con el trabajo, se entiende como el enfoque mental en el desempeño de una función, la prioridad que las personas le asignan, su internalización y el esfuerzo dedicado a realizar las actividades laborales (Spreitzer & Cameron, 2012).

Con base en estudios internacionales, Agurto et al. (2020) muestran que el engagement es la capacidad de un colaborador para trabajar con energía, dinamismo y propósito; que se distingue por su satisfacción positiva y lealtad a los objetivos de la organización. El engagement laboral es un estado actitudinal frente al trabajo que combina una alta

satisfacción y una alta activación. La combinación entre un ambiente de trabajo agradable y que al mismo tiempo desafíe y active a los colaboradores es lo que va a permitir disponibilizar mayores niveles de energía en las personas y, en consecuencia, lograr mayores niveles de productividad (Wood et al., 2018).

Salanova y Schaufeli (2009) conceptualizaron el engagement laboral como el comportamiento participativo de cada miembro de la organización en relación con las funciones laborales, y también señalaron que se manifiesta física, cognitiva y emocionalmente en el desempeño de las tareas. También, se define como un estado cognitivo y afectivo de duración que no se centra en una sola persona u objeto o comportamiento específico; y caracterizado por una apariencia de vitalidad, determinación y concentración (Salanova et al., 2000). Es relevante gestionar a la variable según la modalidad de trabajo, utilizando los medios sociales para el teletrabajo, en la modalidad presencial exige identificar bien los roles en el centro laboral y si es híbrido con estrategias que permitan el crecimiento de las variables (Wontorczyk & Rożnowski, 2022).

Para adaptarse a los cambios eficientemente es relevante la gestión de las emociones mediante el crecimiento del engagement laboral para disminuir la rotación laboral implementando planes con estrategias e intervenciones específicas (Parent, 2022). En cuanto a los efectos de la variable, se demostró que es afectada por el liderazgo y los estilos de dirección; además, si un colaborador percibe un alto engagement laboral su creatividad se incrementa (Charli et al., 2023).

El engagement laboral incrementa la sostenibilidad empresarial donde los colaboradores buscan el bienestar de las empresas capacitándose para poder mejorar su rendimiento por estar motivados en su centro de labores (Oberländer & Bipp, 2022). También se considera como un factor muy importante debido a que tiene efectos positivos en determinadas variables como: el desempeño de las tareas, los comportamientos de ciudadanía organizativa, el comportamiento innovador o la reducción de las intenciones de abandono (Vargas & Estrada, 2016).

El engagement laboral puede ser entendido como el compromiso que tienen los colaboradores con la organización, y con el trabajo en sí mismo. Es necesario destacar que el compromiso afecta considerablemente en la productividad de la empresa y llega a ser indispensable para el éxito de la empresa (Bosch et al., 2021).

1.2.3.2. Modelos engagement laboral

Rico et al. (2010) presentan su modelo basado en las sugerencias de Kahn (1990); Rothbard (2001); ofrece tres aspectos de la evaluación: trabajo manual, que se refiere al trabajo físico realizado para realizar actividades laborales; estado de ánimo emocional, satisfacción laboral; y cognición, relacionada con la absorción y la atención.

Rothbard y Patil (2012) propusieron su modelo con los siguientes indicadores: atención, que se aplica a todo lo que hace el colaborador en el trabajo; enfoque, capacidad de utilizar los recursos disponibles para el trabajador; energía, que se refiere al esfuerzo físico requerido para realizar la tarea asignada.

Bakker y Demerouti (2008) miden el compromiso utilizando el Modelo de Recursos de Demanda Laboral (DRL), que es capaz de identificar con precisión resultados positivos (compromiso) y resultados contraproducentes (síndrome de agotamiento). El modelo revela las formas en que los colaboradores equilibran las demandas laborales con los recursos disponibles (personales u organizacionales) para producir resultados beneficiosos como el compromiso laboral. Esto crea más y mejores resultados positivos en toda la organización y mejora significativamente el desempeño laboral.

Schaufeli y Barker (2004); Salanova y Schaufeli (2009) proponen un modelo de participación laboral que incluye tres indicadores: vigor, que se refiere a un alto nivel de energía mental y resistencia, mide el nivel de energía y esfuerzo en el trabajo a pesar de las dificultades; dedicación, se refiere a cómo experimenta los desafíos y la inspiración en el lugar de trabajo y mide el significado que le da al trabajo; absorción, incluidas las concentraciones expuestas en el lugar de trabajo donde se realizan las actividades laborales.

1.2.3.3. Análisis de los indicadores del engagement laboral

Se realiza a continuación el análisis del modelo de Schaufeli y Barker (2004), desarrollando los indicadores correspondientes a engagement laboral.

INDICADOR 1: Vigor

Energía

Espinosa (2017), define a la energía como la fuerza y el vigor necesarios para una actividad física o mental sostenida. Igualmente, la energía es el poder y la vitalidad que se necesita

para trabajar. Por otro lado, la energía física es fundamental para cualquier trabajador y así tendremos un buen desempeño laboral.

De acuerdo con Carrasco et al. (2010), la energía, en comparación con el agotamiento, se detecta por un buen nivel de velocidad mental y resistencia durante el trabajo, deseo, fuerza y voluntad de trabajar duro a pesar de los obstáculos.

Persistencia mental

Como indica Contreras (2015), la persistencia mental permite mostrar creatividad en el desarrollo del trabajo. Cuando se tiene más pensamientos negativos que positivos, se tiende a trabajar con indiferencia y sin pasión por lo que se hace. Esto conduce al síndrome de agotamiento, por otro lado, la energía mental, es la herramienta que se debe utilizar para el desarrollo del trabajo.

INDICADOR 2: Dedicación

Reto percibido

Carrasco et al. (2010), afirma que cuando hay un excelente compromiso al trabajo, existe una sensación inspiración, participación y desafío laboral.

Inspiración

Carrasco et al. (2010), señala que la inspiración es un impulso repentino de actuar, especialmente en algo creativo o espiritual. Cuanto más inspiradas están las personas en el trabajo, trabajan más apasionados en su labor diaria.

Entusiasmo

Desde la posición de Flores et al. (2015), el entusiasmo o pasión por el trabajo, requiere atención, esfuerzo, dedicación e interés para desarrollar la actividad o el trabajo que se realiza. El entusiasmo significa tendencia, facilita su trabajo y el de sus compañeros y la consecución de objetivos, mejora el clima laboral, ofrece una mejor imagen al cliente, aporta valor, influye en las promociones internas, mejora de las condiciones laborales, etc.

Hernández et al (2016), revela que el entusiasmo por el trabajo se define como un estado de mentalidad positiva, continua y conectada al trabajo. Se observa que los trabajadores

entusiastas tienen ciertas características: son agentes activos, emprendedores en el trabajo y proactivos.

Orgullo por el trabajo

Carrasco et al. (2010), indica que el orgullo de pertenecer a los valores propios de la empresa se puede fomentar haciendo que el ambiente de trabajo sea tan agradable que no se recuerde la diferencia. Cuando un empleado disfruta de su trabajo y de la empresa para la que trabaja, no solo siente un compromiso personal con el logro de los objetivos empresariales, sino que también abraza sus valores y siente un profundo sentido de responsabilidad para hacer su trabajo.

INDICADOR 3: Absorción

Trabajo placentero

Caballero (2002), sostiene que un estado emocional positivo y placentero, es resultante de la percepción subjetiva de las experiencias y aplicación de la materia. Por lo tanto, es una sensación de bienestar, placer o felicidad, que experimenta el empleado en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global e incluye todos los aspectos o factores relacionados con el trabajo; podemos hablar de satisfacción laboral general.

Concentración en el trabajo

Jaspe y Moya (2018), señalan que centrarse en el trabajo se refiere a la capacidad de mantener su mente enfocada en una tarea o meta, que es la clave para lograr una alta productividad y un uso óptimo del tiempo. Cuando el ambiente de trabajo afecta la concentración, se drena la energía; por lo que centrarse en el entorno de trabajo es extremadamente importante. También se sostiene que es la capacidad mental de concentrarse únicamente en una actividad, meta o persona. La concentración en el trabajo ayuda a lograr resultados positivos constantes, aumenta la productividad y es responsable de los buenos resultados.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación siguió la tipología aplicada ya que estuvo centrada en obtener información específica de los objetivos (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2. Enfoque de investigación

La investigación se consideró como un estudio cuantitativo, ya que para la obtención de los resultados se utilizaron datos cuantificables, para la respectiva comprobación de la hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).

2.3. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables y solo se observaron los fenómenos ocurridos naturalmente para analizarlos posteriormente y de corte transversal ya que se recolectó la información en un espacio de tiempo establecido (Hernández & Mendoza, 2018).

2.4. Alcance de investigación

El presente estudio fue de alcance correlacional, dado que de acuerdo a los objetivos planteados se buscó determinar la existencia de relación entre las variables, así como de sus respectivas medidas de estudio (Bernal, 2010).

2.5. Campo de Verificación

- Ubicación espacial: El estudio se realizó en la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash.
- Ubicación temporal: La información de las variables fue recolectada durante el año 2023.
- Unidades de estudio: Las unidades de estudio estuvieron conformadas por los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash, siendo 87 colaboradores que pertenecían al área operativa y 13 al área administrativa.

2.6. Población

Las poblaciones se consideran grupos con características e intereses comunes (Hernández & Mendoza, 2018). Para la investigación la población fueron los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash que está compuesta por 100 colaboradores.

Tabla 1

Población

Área	Cantidad
Operativa	87
Administrativa	13
Total	100

2.7. Muestra

Para la determinación del tamaño de muestra fue censal, debido que se encuestará a toda la población (Rojas & Rojas, 2019)

2.8. Matriz de operacionalización

Tabla 2
Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Subindicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
Variable 1 Equilibrio trabajo- familia	Es el proceso del comportamiento del trabajador en sus áreas de dominio laboral o familiar influenciando en sus reacciones, (Geurts et al., 2003; Van Hooff et al., 2005).	Es la medida de la interacción positiva o negativa del trabajo y familia.	Interacción negativa trabajo-familia	Sobrecarga laboral	1, 6 y 7	Encuesta	Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia
				Interferencia en actividades personales	2-5 y 8		
			Interacción negativa familia-trabajo	Situaciones familiares negativas	9-10		
				Problemas de pareja en el trabajo	11-12		
				Satisfacción de la vida familiar	13-14		
			Interacción positiva trabajo familia	Habilidades laborales utilizadas en el entorno familiar	15-17		
				Satisfacción laboral impactada por el entorno familiar	18		
Variable 2 Satisfacción laboral	Es el estado emocional considerado satisfactorio relacionado a las actividades laborales. (Schwartz, 1999)	Es la medida de la satisfacción laboral	Factores intrínsecos	Contenido de la tarea	2	Encuesta	Cuestionario de satisfacción en el trabajo
				Reconocimiento	4, 8 y 10		
				Responsabilidad	6, 12 y 14		
			Factores extrínsecos	Condiciones laborales	1, 7, 13 y 15		
				Relaciones interpersonales	3		
				Supervisión	5 y 9		
				Gestión empresarial	11		
Variable 3 Engagement laboral	Salanova y Schaufeli (2009) conceptualizaron el engagement laboral como el comportamiento participativo de cada	Es la medida del vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	1-3	Encuesta	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo
				Persistencia mental	4-6		
				Reto percibido	7		
			Dedicación	Inspiración	8		
				Entusiasmo	9		

miembro de la organización en relación con las funciones laborales, y también señalaron que se manifiesta física, cognitiva y emocionalmente en el desempeño de las tareas.

	Orgullo por el trabajo	10-11
	Trabajo placentero	12-14
Absorción	Concentración en el trabajo	15-16



2.9. Fuentes, técnicas, instrumentos de recolección de datos

2.9.1. Fuentes de información

Fuentes primarias: Son los datos recolectados de los cuestionarios aplicados

Fuentes secundarias: Son las investigaciones, libros, artículos considerados que se relacionan con las variables.

2.9.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual según Casas et al. (2003) con su uso se logra sistematizar la información de una forma eficiente y finalmente, poder comprobar la hipótesis planteada.

2.9.3. Instrumentos de recolección de datos

Para la variable equilibrio trabajo-familia se utilizó el cuestionario de interacción trabajo-familia elaborado por Geurts et al.(2005), quienes demostraron la consistencia de su estructura por el análisis factorial exploratorio (AFC) que dio el siguiente resultado: RMSEA (0.07), CFI (0.84). Asimismo, Quiñones et al. (2022) quienes determinaron las propiedades psicométricas del cuestionario en su versión en español en mención, siendo adecuado para el uso de investigaciones en español que dio el siguiente resultado RMSEA (0.52), CFI (0.91). Dicho cuestionario está conformado por 22 ítems distribuidos en los indicadores de: interacción negativa trabajo-familia (8 ítems), interacción negativa familia-trabajo (4 ítems), interacción positiva trabajo-familia (5 ítems) e interacción positiva familia-trabajo. Las opciones de respuesta para cada ítem fueron de escala Likert de 4 puntos (nunca, a veces, a menudo y siempre) (ver anexo2).

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de interacción trabajo-familia.

Autor: Geurts et al. (2005)

Administración: Colaboradores de la Unidad Minera Contonga.

Duración: 20 minutos.

Aplicación: Individual.

Baremos:

Muy bajo < percentil 5.

Bajo < percentil 25%.

Promedio < percentil 75

Alto =< percentil 95.

Muy alto > superior a percentil 95.

Para la satisfacción laboral se utilizó el instrumento de Warr et al. (1979) el cual fue traducido al español por Boluarte (2014) quien además lo validó con el análisis factorial exploratorio (AFE) que dio el siguiente resultado KMO (0,81), la prueba de esfericidad de Barrett (506,94). Asimismo, Arias et al. (2017) confirmó su estructura con el AFE que dio como resultado KMO (0.956), la prueba de esfericidad de Barrett (3609.406) donde se confirmó que la satisfacción laboral presentó dos indicadores: factores intrínsecos: (7 ítems) y factores extrínsecos: (8 ítems) con opciones de respuesta del 1 al 7 desde muy insatisfecho a muy satisfecho (ver anexo2).

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Satisfacción laboral

Autor: Warr et al. (1979)

Administración: Colaboradores de la Unidad Minera Contonga.

Duración: 20 minutos.

Aplicación: Individual.

Baremos:

Muy bajo < percentil 5.

Bajo < percentil 25%.

Promedio < percentil 75

Alto =< percentil 95.

Muy alto > superior a percentil 95.

Para la variable engagement laboral se utilizó la escala Utrecht de Engagement en el trabajo elaborado por Schaufeli y Bakker (2004) quienes validaron su estructura con el AFC que dio como resultado: RMSEA (0.05), CFI (0.96). Asimismo, Cárdenas (2016) al realizar el AFC obtuvo el resultado: RMSEA (0.041), CFI (0.856). compuesto por 3 indicadores: vigor (5 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (5 ítems), con opciones de respuesta para cada ítem fueron de escala Likert de 7 puntos que van de 0 (nunca) a 6 (siempre) (ver anexo2).

Ficha técnica

Nombre: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo.

Autor: Schaufeli y Bakker (2004).

Administración: Colaboradores de la Unidad Minera Contonga.

Duración: 20 minutos.

Aplicación: Individual.

Baremos:

Schaufeli y Bakker (2009) dan los siguientes baremos:

Muy bajo < percentil 5.

Bajo < percentil 25%.

Promedio < percentil 75

Alto =< percentil 95.

Muy alto > superior a percentil 95.

2.10. Confiabilidad y validez del instrumento

2.10.1. Confiabilidad del instrumento

En relación a la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores y también se presenta la confiabilidad en otras investigaciones para la variable equilibrio trabajo familia se consideró a Chuquelin et al. (2021); Quiñones et al. (2022). Para la variable satisfacción

laboral a Arias et al (2017) y Pedraza (2018). Para la variable engagement laboral a Flores et al. (2015) y Merino et al. (2022).

Tabla 3

Confiabilidad

Equilibrio trabajo familia	Prueba piloto	Chuqulin et al. (2021)	Quiñones et al. (2022)
Interacción trabajo-familia negativa	$\alpha=0.721$	$\alpha=0.850$	$\alpha=0.91$
Interacción familia-trabajo negativa	$\alpha=0.784$	$\alpha=0.745$	$\alpha=0.83$
Interacción trabajo-familia positiva	$\alpha=0.778$	$\alpha=0.776$	$\alpha=0.81$
Interacción familia-trabajo positiva	$\alpha=0.780$	$\alpha=0.839$	$\alpha=0.786$
Satisfacción laboral	Prueba piloto	Arias et al (2017)	Pedraza e (2018)
Factores intrínsecos	$\alpha=0.907$	$\alpha=.935$	$\alpha=0.86$
Factores extrínsecos	$\alpha=0.909$	$\alpha=.905$	$\alpha=0.87$
Engagement laboral	Prueba piloto	Flores et al. (2015),	Merino et al. (2022).
Vigor	$\alpha=0.869$	$\alpha=0.79$	$\Omega=0.903$
Dedicación	$\alpha=0.877$	$\alpha=0.82$	$\Omega=0.910$
Absorción	$\alpha=0.713$	$\alpha=0.66$	$\Omega=0.917$

Nota: α = confiabilidad alfa de Cronbach; Ω = Confiabilidad de Omega

2.10.2. Validación del instrumento

La validación de los instrumentos fue mediante juicio de expertos en lo que respecta los tres instrumentos, tres expertos validaron entre bueno y muy bueno la claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia (ver anexo 3).

2.11. Proceso de recolección y análisis de datos

2.11.1. Protocolo de recolección de datos

Como primer paso los tres (3) cuestionarios se imprimieron y en la semana siguiente el investigador encuestó a todos los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del departamento de Ancash que está compuesta por 100 colaboradores, se consideró un tiempo prudente para recabar toda la información necesaria; es importante detallar que antes de entregar los cuestionarios el investigador dio a conocer el objetivo de la investigación.

2.11.2. Técnica de análisis de datos

En relación al procesamiento de los datos recabados se utilizó el programa estadístico SPSS, en donde se codificó, y se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach; posteriormente, se desarrolló el análisis estadístico descriptivo con el fin de mostrar los resultados de las variables. Seguidamente, se realizó la prueba de normalidad, y después se pasó al análisis estadístico inferencial con el propósito de comprobar la hipótesis planteada mediante la utilización de la prueba estadística de correlación.



CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados descriptivos

3.1.1. Equilibrio trabajo-familia

Tabla 4

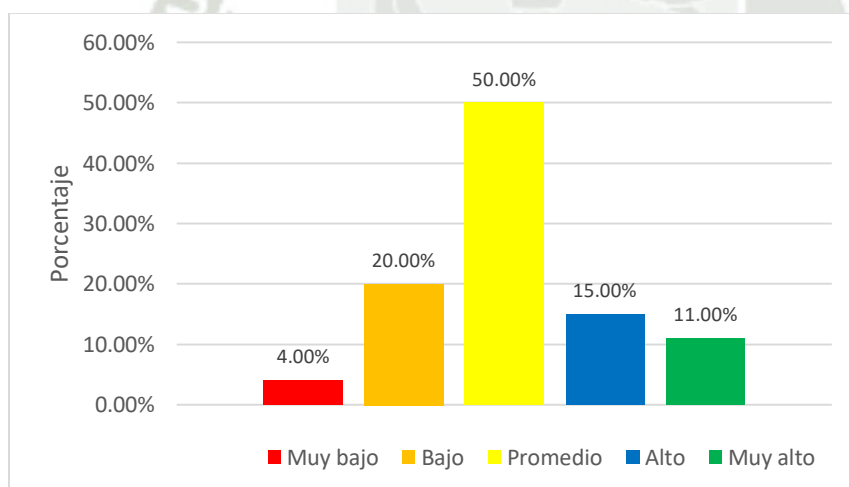
Trabajo-familia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4.00%
Bajo	20	20.00%
Promedio	50	50.00%
Alto	15	15.00%
Muy alto	11	11.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 1

Trabajo-familia



Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 4 y figura 1 en cuanto a la variable equilibrio trabajo-familia, se puede observar que el 50% se encuentra en un nivel promedio, el 15% se encuentra en nivel alto y el 11% en un nivel muy alto; solo estando en un nivel muy bajo el 4% y en nivel bajo el 20%; pudiendo observar que la mayoría de los trabajadores sienten que si se respetan los tiempos tanto de familia como de trabajo.

Tabla 5

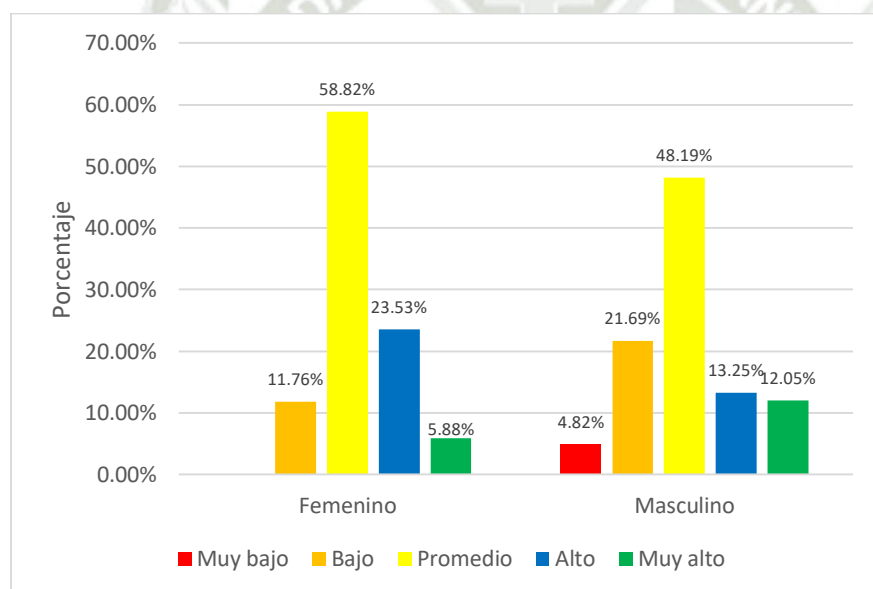
Trabajo-familia por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	4.82%
Bajo	11.76%	21.69%
Promedio	58.82%	48.19%
Alto	23.53%	13.25%
Muy alto	5.88%	12.05%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 2

Trabajo-familia por género



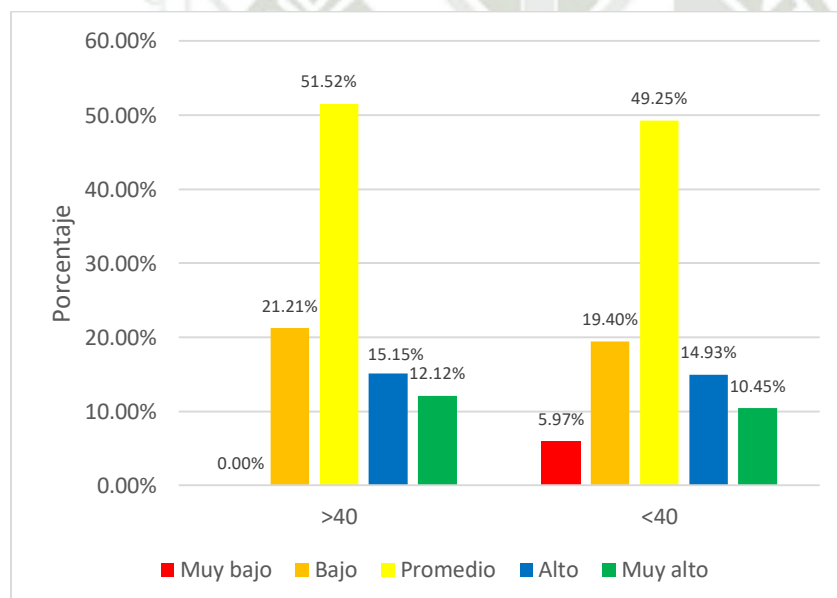
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 5 y figura 2, en cuanto a la variable trabajo-familia por género, en lo que respecta al género femenino, se encuentran en un nivel promedio con 58.82%, seguido de un nivel alto del 23.53%, y un nivel muy alto del 5.88%, notándose porcentajes similares en el género masculino, donde se nota un nivel de promedio de 48.19%, un nivel alto del 13.25% y un nivel muy alto de 12.05%. Entonces se deduce que el género femenino es quien se siente en su mayoría conforme con el equilibrio familiar y el trabajo.

Tabla 6
Trabajo-familia por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	5.97%
Bajo	21.21%	19.40%
Promedio	51.52%	49.25%
Alto	15.15%	14.93%
Muy alto	12.12%	10.45%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 3
Trabajo-familia por edad


Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 6 y figura 3 en cuanto a la variable trabajo-familia por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 51.52%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 49.25%. Se puede considerar que los trabajadores de las distintas edades consideran que existe el equilibrio tanto familiar como del trabajo, teniendo en cuenta el tiempo que se necesita pasar en familia.

3.1.2. Indicadores de equilibrio trabajo-familia

Tabla 7

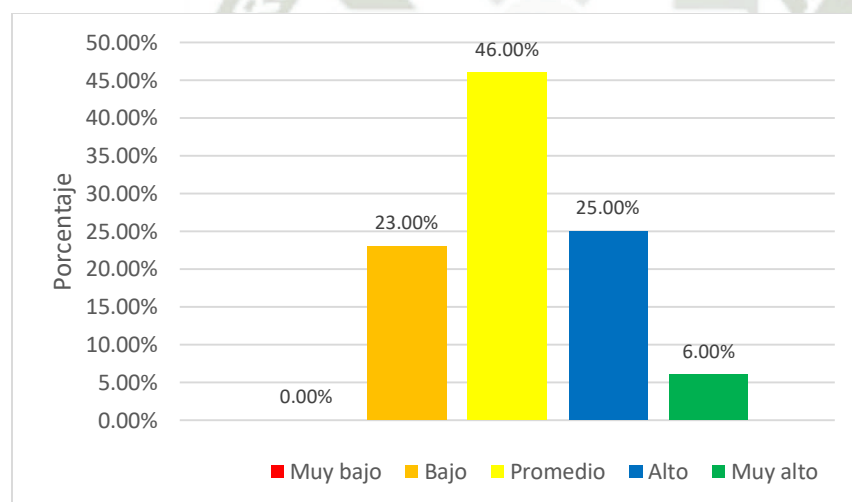
Interacción negativa trabajo-familia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00%
Bajo	23	23.00%
Promedio	46	46.00%
Alto	25	25.00%
Muy alto	6	6.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 4

Interacción negativa trabajo-familia



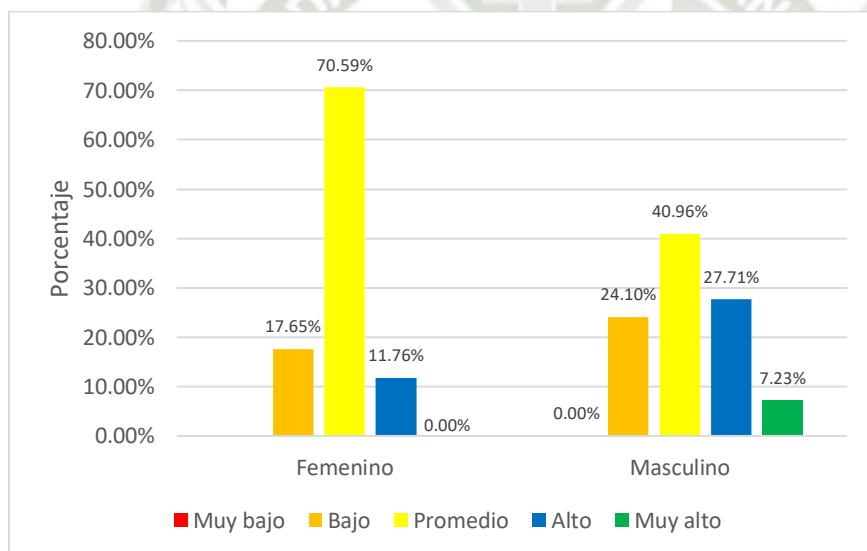
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 7 y figura 4 en cuanto al indicador interacción negativa trabajo-familia, se puede observar que el 46% se encuentra en un nivel promedio, el 25% se encuentra en nivel alto y el 6% en un nivel muy alto; solo estando en nivel bajo el 23%, no encontrándose ningún porcentaje en el nivel muy bajo. Esto es un indicador de que cuando se siente un estado negativo en el trabajo, este si influye directamente en el ámbito familiar.

Tabla 8
Interacción negativa trabajo-familia por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	17.65%	24.10%
Promedio	70.59%	40.96%
Alto	11.76%	27.71%
Muy alto	0.00%	7.23%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

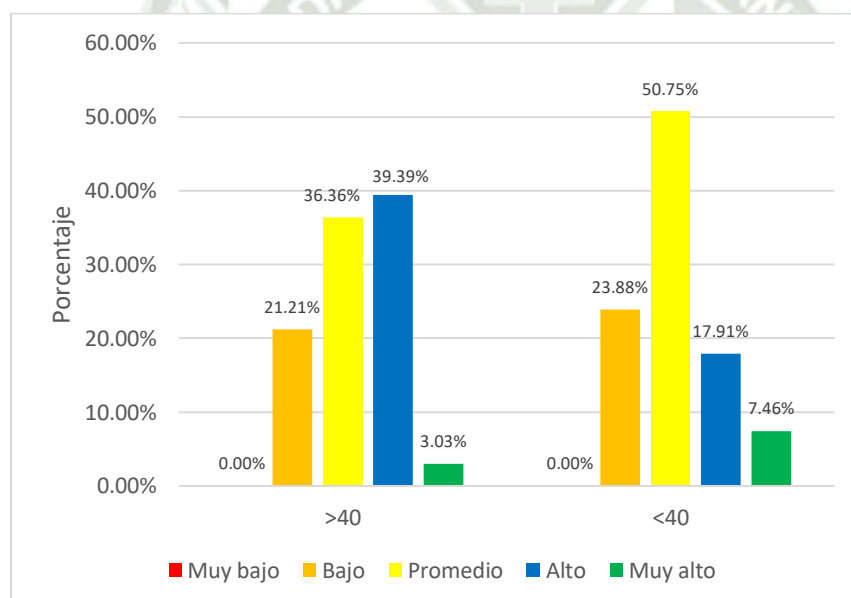
Figura 5
Interacción negativa trabajo-familia por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 8 y figura 5 en cuanto al indicador interacción negativa trabajo-familia por género, respecto al género femenino se puede observar que en su mayoría se encuentra en un nivel promedio con 70.59%, sin embargo, en cuanto al género masculino se visualiza promedios similares entre ellos, siendo el más resaltante el nivel promedio con 40.96%. seguido de un nivel alto con un 27.71%, estando muy de cerca el nivel bajo con 24.10%. El género femenino en su mayoría considera que la carga laboral del trabajo influye de forma promedio en la vida familiar; sin embargo, los del género masculino comparten respuestas señalando que el aspecto de trabajo si influye de forma promedio, pero otros indican que influye en un nivel bajo y otro en un nivel alto en lo que es el aspecto familiar.

Tabla 9
Interacción negativa trabajo-familia por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	21.21%	23.88%
Promedio	36.36%	50.75%
Alto	39.39%	17.91%
Muy alto	3.03%	7.46%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

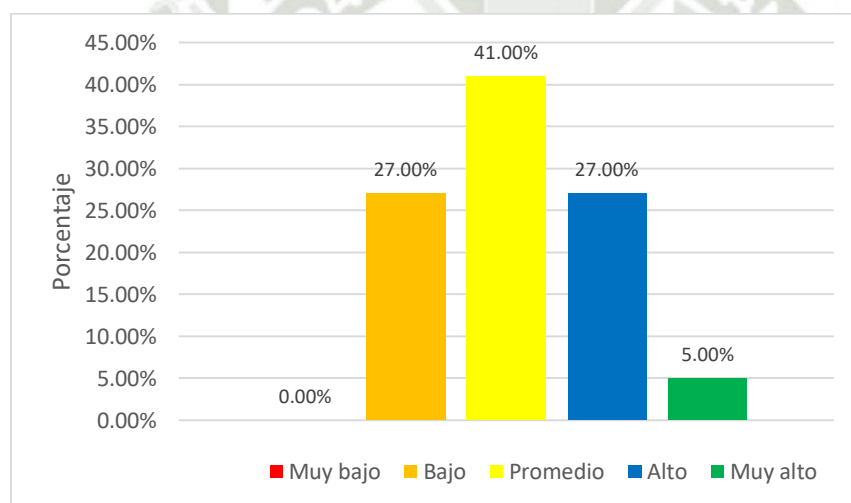
Figura 6
Interacción negativa trabajo-familia por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 9 y figura 6 en cuanto al indicador interacción negativa trabajo-familia por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en porcentajes similares, siendo el porcentaje más elevado el nivel alto con 39.39%, seguido de un nivel promedio con 36.36%, y el nivel bajo con 21.21%; sin embargo, en cuanto a los trabajadores que tienen menos de 40 años se encuentran mayormente en el nivel promedio con 50.75%. Se puede notar que los trabajadores de las distintas edades tienen diferente percepción respecto a si la carga laboral afecta directamente a la vida familiar, sin embargo, es importante mejorar dicho aspecto, especialmente para aquellos mayores de 40 años.

Tabla 10
Interacción negativa familia-trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00%
Bajo	27	27.00%
Promedio	41	41.00%
Alto	27	27.00%
Muy alto	5	5.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 7
Interacción negativa familia-trabajo


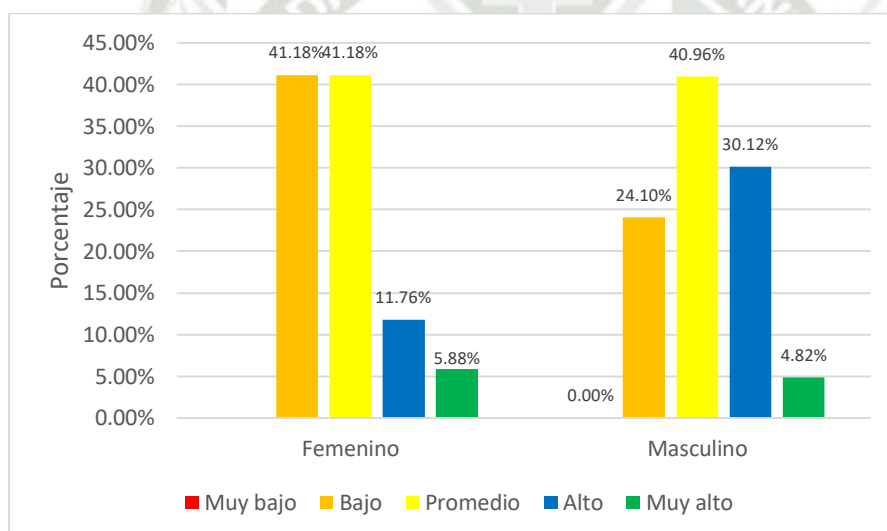
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 10 y figura 7 en cuanto al indicador interacción negativa familia-trabajo, se puede observar que el 41% se encuentra en un nivel promedio, así también el 27% se encuentra en nivel alto y el 5% en un nivel muy alto; considerando que el 27% se encuentra en nivel bajo, no encontrándose ningún porcentaje en el nivel muy bajo. En cuanto este tipo de interacción negativa que es de la vida familiar hacia el trabajo, en su mayoría consideran que afecta en un nivel promedio o en nivel bajo, lo que indica que cuando los trabajadores retornan al trabajo no influyen directamente los problemas o situaciones familiares que se les haya presentado.

Tabla 11
Interacción negativa familia-trabajo por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	41.18%	24.10%
Promedio	41.18%	40.96%
Alto	11.76%	30.12%
Muy alto	5.88%	4.82%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

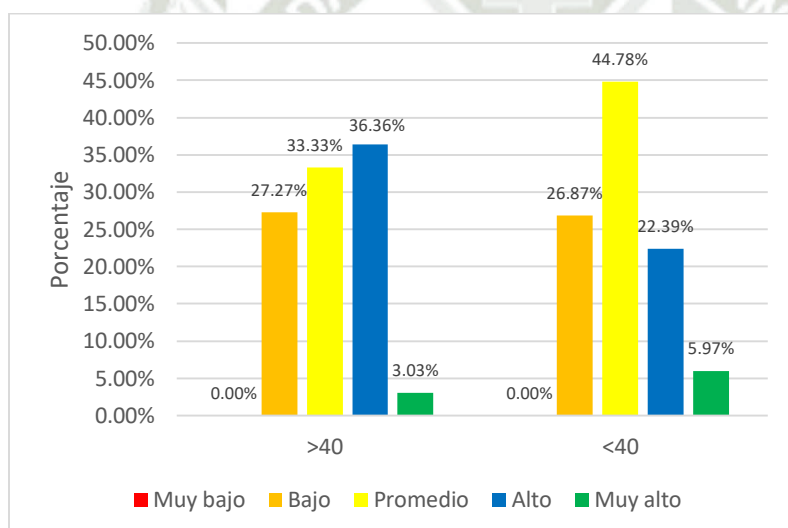
Figura 8
Interacción negativa familia-trabajo por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 11 y figura 8 en cuanto al indicador interacción negativa familia-trabajo por género, respecto al género femenino se puede observar que tienen dos porcentajes iguales en el nivel bajo y el nivel promedio con 41.18%, teniendo en cuenta que hay porcentajes también en el nivel alto y muy alto con 11.76% y 5.88% respectivamente; sin embargo, en cuanto al género masculino se visualiza que el nivel más elevado es el promedio con 40.96%. seguido de un nivel alto con un 30.12%, estando muy de cerca el nivel bajo con 24.10%. Se puede notar claramente que en cuanto al género femenino la gran mayoría piensa que las situaciones familiares negativas no influyen en el trabajo realizado, sin embargo, en el género masculino comparten los porcentajes, sintiendo en algunas ocasiones que los aspectos negativos familiares si son influyentes en la vida laboral.

Tabla 12
Interacción negativa familia-trabajo por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	27.27%	26.87%
Promedio	33.33%	44.78%
Alto	36.36%	22.39%
Muy alto	3.03%	5.97%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 9
Interacción negativa familia-trabajo por edad


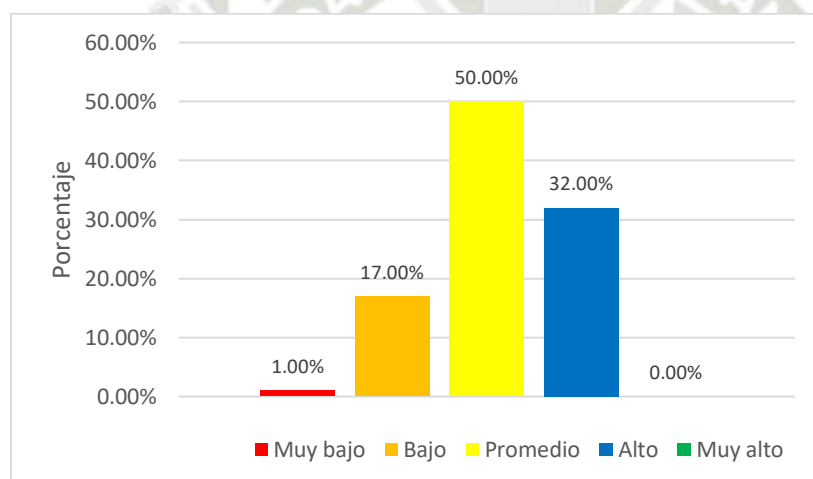
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 9 en cuanto al indicador interacción negativa familia-trabajo por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel alto con 36.36% seguido de un nivel promedio con 33.33%, por otro lado, los trabajadores que tienen menos de 40 años en su mayoría se encontraban en el nivel promedio con 44.78%. Se visualiza que en el caso de los colaboradores que tienen más de 40 años consideran en su mayoría que el aspecto familiar negativo como la preocupación no influye directamente en el trabajo, pero por otro lado los trabajadores menores de 40 años tienen respuestas divididas.

Tabla 13
Interacción positiva trabajo-familia

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1.00%
Bajo	17	17.00%
Promedio	50	50.00%
Alto	32	32.00%
Muy alto	0	0.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 10
Interacción positiva trabajo-familia


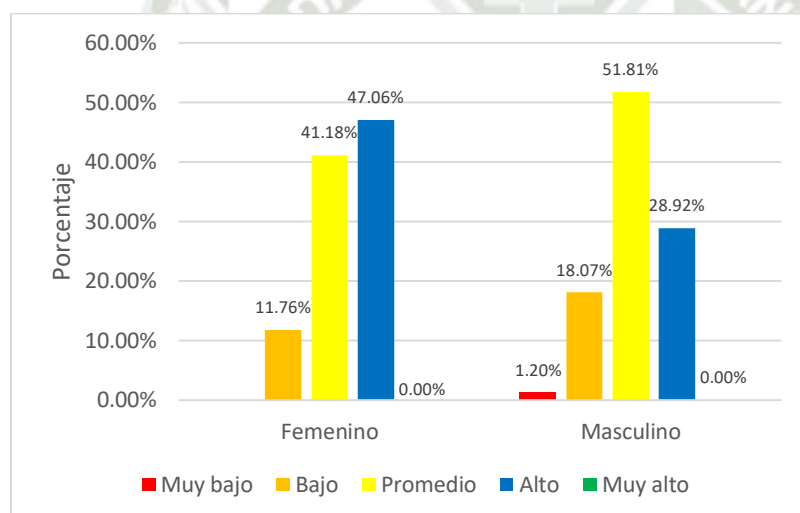
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 10 en cuanto al indicador interacción positiva trabajo-familia, se puede observar que el 50% se encuentra en un nivel promedio, el 32% se encuentra en nivel alto; solo estando en nivel bajo el 17%, encontrándose solo el 1.00% en el nivel muy bajo. La gran mayoría de los colaboradores consideran que el trabajo afecta de forma positiva a la vida familiar, lo que permite que lleven una vida balanceada.

Tabla 14
Interacción positiva trabajo-familia por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	1.20%
Bajo	11.76%	18.07%
Promedio	41.18%	51.81%
Alto	47.06%	28.92%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 11
Interacción positiva trabajo-familia por género


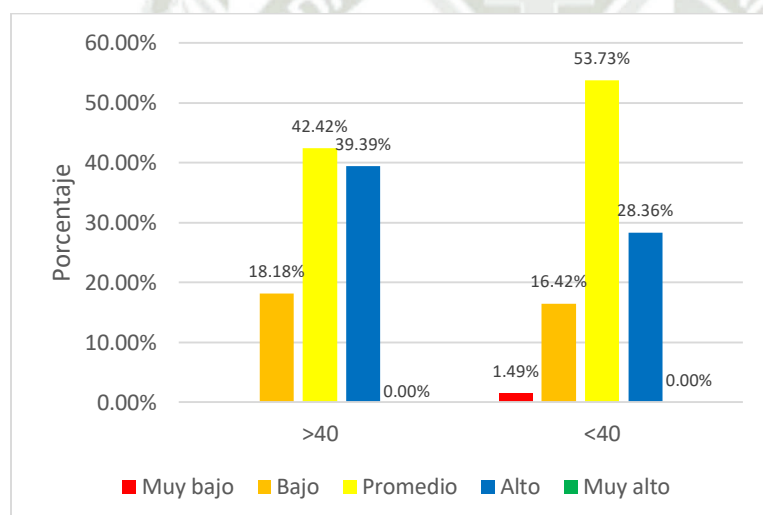
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 11 en cuanto al indicador interacción positiva trabajo-familia por género, respecto al género femenino se puede observar que en su mayoría se encuentra en un nivel alto con 47.06%, seguido de un nivel promedio con 41.18%, sin embargo, en cuanto al género masculino se visualiza el nivel promedio como el más resaltante con 51.81%. seguido de un nivel alto con un 28.92%, estando muy de cerca el nivel bajo con 18.07%. En ambos géneros consideran que el trabajo y como se sientan laborando influye de forma positiva en el aspecto familiar y como realiza sus actividades familiares cuando comparte con los suyos.

Tabla 15
Interacción positiva trabajo-familia por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	1.49%
Bajo	18.18%	16.42%
Promedio	42.42%	53.73%
Alto	39.39%	28.36%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 12
Interacción positiva trabajo-familia por edad


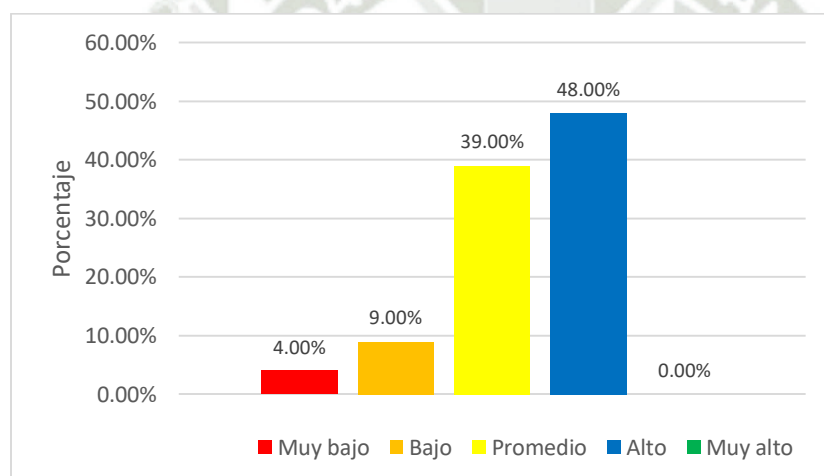
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 12 en cuanto al indicador interacción positiva trabajo-familia por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 42.42%, seguido de un nivel alto con 39.39%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que se encuentran mayormente en el nivel promedio con 53.73%. La mayoría de los colaboradores encuestados consideraron que el aspecto laboral si influye positivamente en sus actividades familiares cuando retornan a casa.

Tabla 16
Interacción positiva familia-trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4.00%
Bajo	9	9.00%
Promedio	39	39.00%
Alto	48	48.00%
Muy alto	0	0.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 13
Interacción positiva familia-trabajo


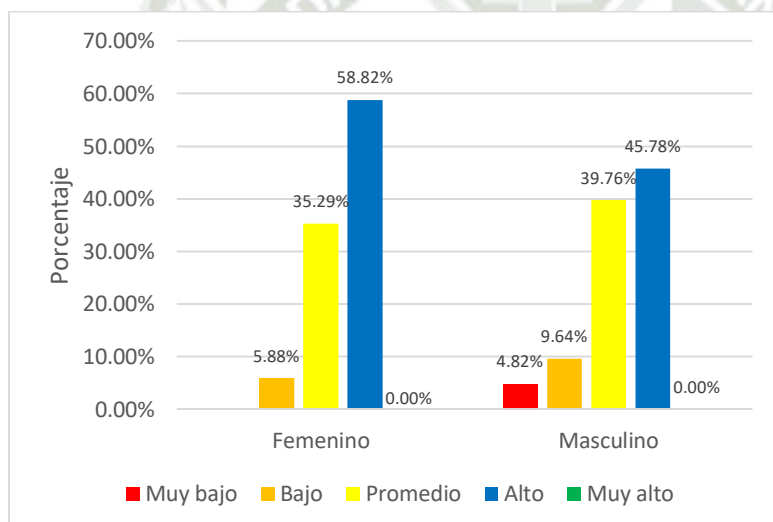
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 16 y figura 13 en cuanto al indicador interacción positiva familia-trabajo, se puede observar que el 48% se encuentra en un nivel alto, seguido del 39% que se encuentra en nivel promedio y el 9% en un nivel bajo; solo estando en nivel muy bajo el 4%. Es muy resaltante que el desenvolvimiento del colaborador en su familia se ve reflejado al momento de realizar sus tareas en el trabajo, ya que se siente motivado para superarse.

Tabla 17
Interacción positiva familia-trabajo por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	4.82%
Bajo	5.88%	9.64%
Promedio	35.29%	39.76%
Alto	58.82%	45.78%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 14
Interacción positiva familia-trabajo por género


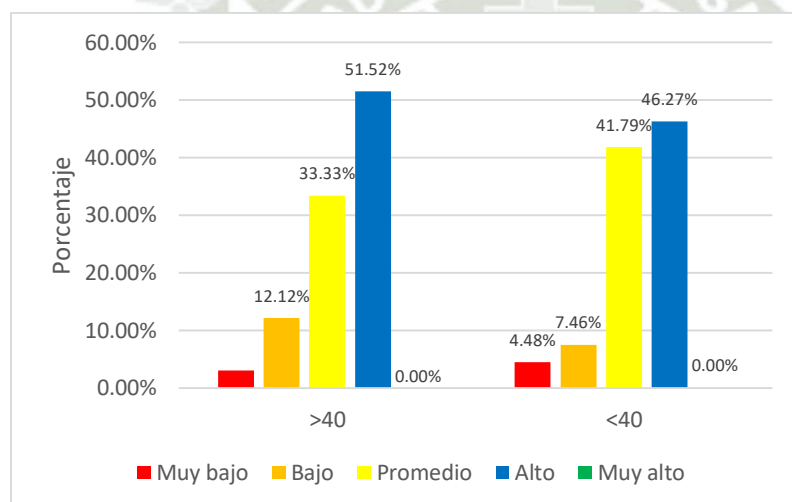
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 17 y figura 14 en cuanto al indicador interacción positiva familia-trabajo por género, respecto al género femenino se puede observar que en su mayoría se encuentra en un nivel alto con 58.82% seguido de un nivel promedio con 35.29%, siendo muy similar al género masculino donde el nivel alto es 45.78%, seguido del 39.76% en el nivel promedio, encontrándose porcentajes menores en el nivel muy bajo y nivel bajo. Ambos géneros en su mayoría consideran que la vida familiar si influye de forma positiva en el trabajo y desenvolvimiento laboral de los mismos.

Tabla 18
Interacción positiva familia-trabajo por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	3.03%	4.48%
Bajo	12.12%	7.46%
Promedio	33.33%	41.79%
Alto	51.52%	46.27%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 15
Interacción positiva familia-trabajo por edad


Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 18 y figura 15 en cuanto al indicador interacción positiva familia-trabajo por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel alto con 51.52%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel alto con 46.27%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando.

3.1.3. Engagement laboral

Tabla 19

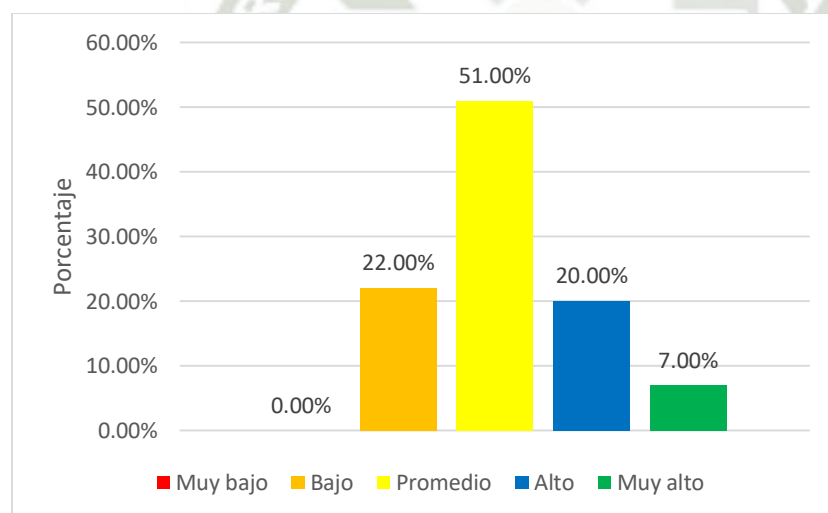
Engagement laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00%
Bajo	22	22.00%
Promedio	51	51.00%
Alto	20	20.00%
Muy alto	7	7.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 16

Engagement laboral



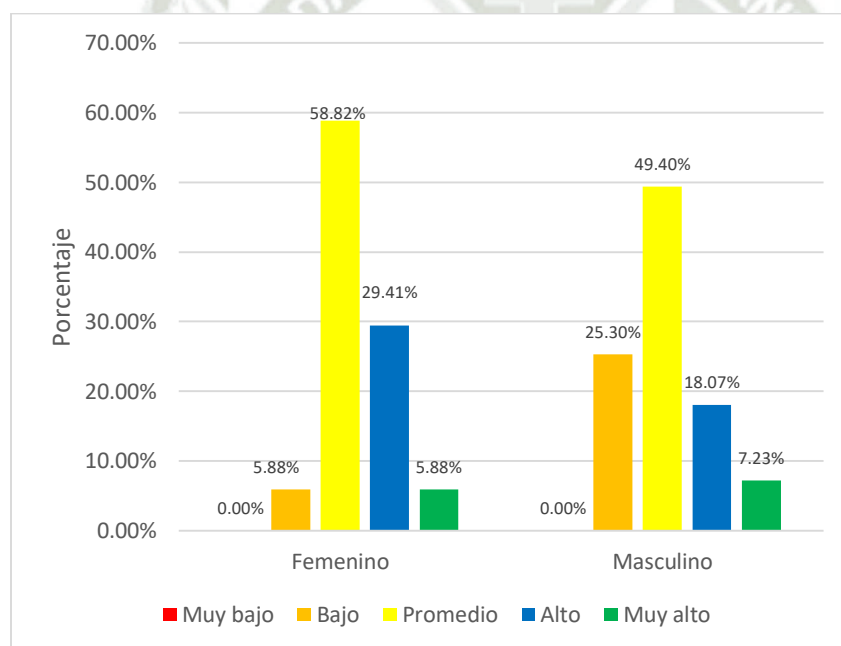
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 19 y figura 16 en cuanto a la variable engagement laboral, se puede observar que el 51% se encuentra en un nivel promedio, el 20% se encuentra en nivel alto y el 7% en un nivel muy alto; por otro lado, el 22% presentaban un nivel bajo. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores consideran que el compromiso emocional que tienen hacia la empresa, está en un nivel promedio hasta un nivel muy alto.

Tabla 20
Engagement laboral por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	5.88%	25.30%
Promedio	58.82%	49.40%
Alto	29.41%	18.07%
Muy alto	5.88%	7.23%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

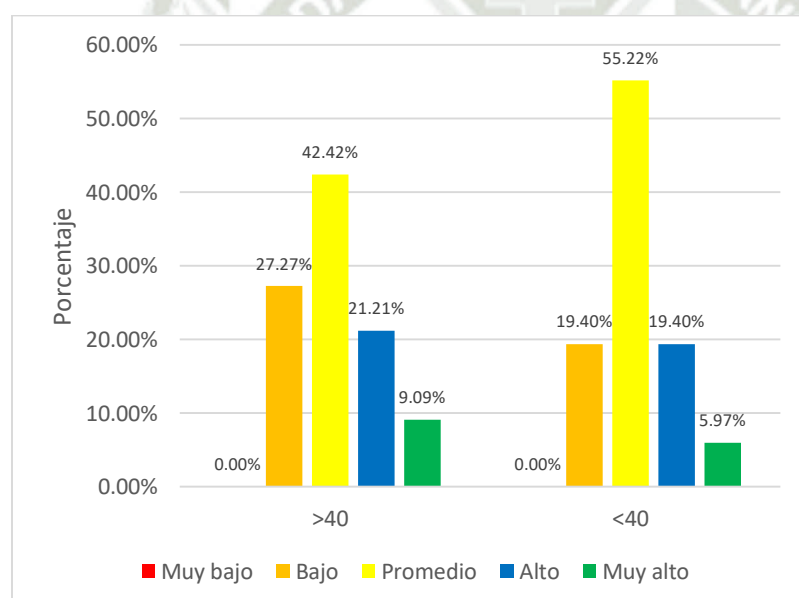
Figura 17
Engagement laboral por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 20 y figura 17 en cuanto a la variable engagement laboral por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 58.82% seguido de un nivel alto con 29.41%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 49.40% estando muy de cerca el nivel alto con 18.07%. En ambos géneros consideran que el engagement laboral está en un nivel promedio para arriba, existiendo un compromiso con la empresa.

Tabla 21
Engagement laboral por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	27.27%	19.40%
Promedio	42.42%	55.22%
Alto	21.21%	19.40%
Muy alto	9.09%	5.97%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 18
Engagement laboral por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 21 y figura 18 en cuanto a la variable engagement laboral por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 42.42%, estando muy de cerca el nivel alto con 21.21% y el nivel muy alto con 9.09%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 55.22%, seguido de un nivel alto con 19.40% y de porcentaje similar en nivel bajo. En este caso los colaboradores que tienen más de 40 años son los que consideran importante y en un buen nivel el compromiso que guardan con la empresa.

3.1.4. Indicadores de engagement laboral

Tabla 22

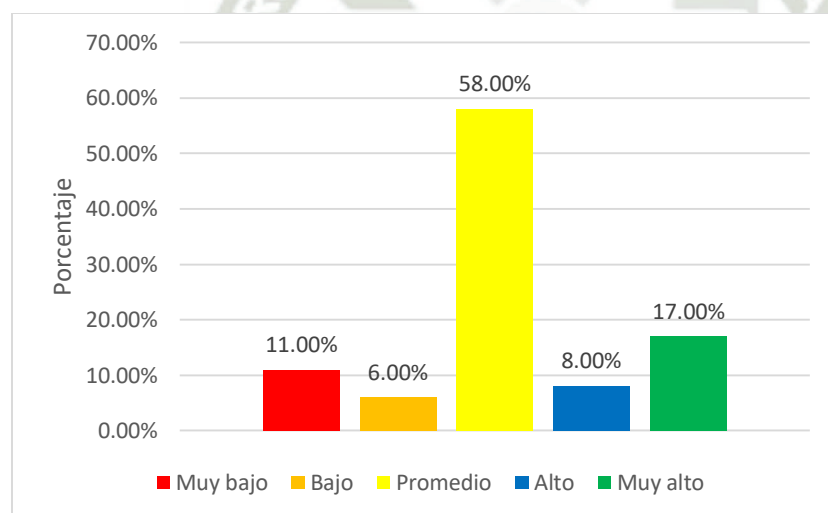
Vigor

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	11.00%
Bajo	6	6.00%
Promedio	58	58.00%
Alto	8	8.00%
Muy alto	17	17.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 19

Vigor



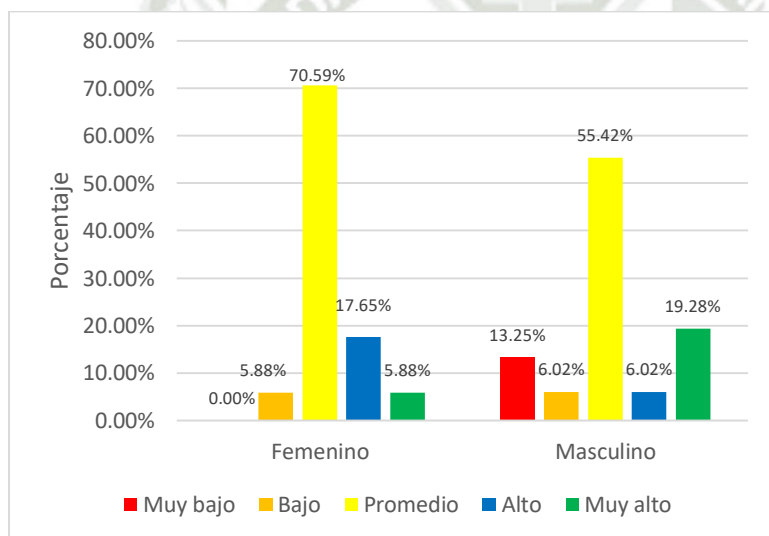
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 22 y figura 19 en cuanto al indicador vigor, se puede observar que el 58% se encuentra en un nivel promedio, seguido del 17% en un nivel muy alto y el 8% en un nivel alto; solo estando en nivel bajo el 6%, notándose también el 11% en el nivel muy bajo. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. La mayoría de los colaboradores, se encuentran en niveles adecuados en cuanto al vigor, pero también existen colaboradores que no muestran una actividad notable.

Tabla 23
Vigor por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	13.25%
Bajo	5.88%	6.02%
Promedio	70.59%	55.42%
Alto	17.65%	6.02%
Muy alto	5.88%	19.28%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

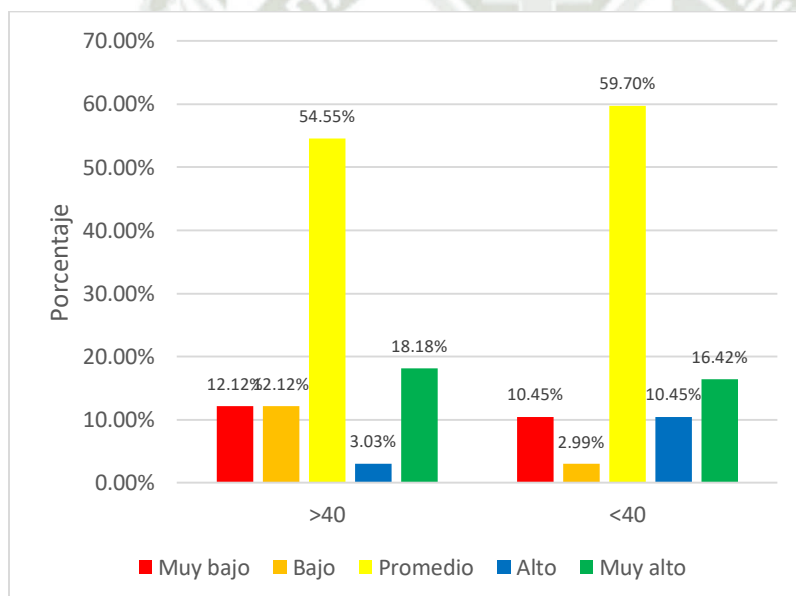
Figura 20
Vigor por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 23 y figura 20 en cuanto al indicador vigor por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 70.59% seguido de un nivel alto con 17.65%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 55.42% estando muy de cerca el nivel muy alto con 19.28%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. Se puede observar que en el caso del género femenino muestran mejor vigor a diferencia del género masculino.

Tabla 24
Vigor por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	12.12%	10.45%
Bajo	12.12%	2.99%
Promedio	54.55%	59.70%
Alto	3.03%	10.45%
Muy alto	18.18%	16.42%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

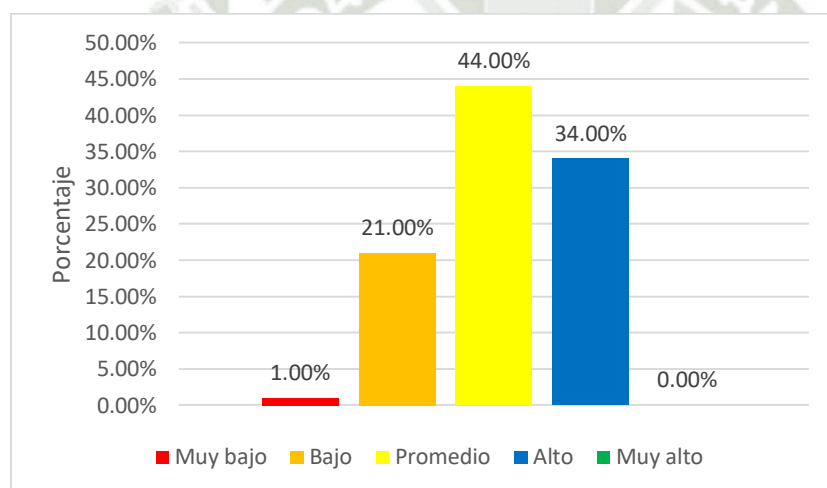
Figura 21
Vigor por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 24 y figura 21 en cuanto al indicador vigor por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 54.55%, seguido del nivel muy alto con 18.18%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 59.70%, seguido de un nivel muy alto con 16.42%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. Los colaboradores que tienen más de 40 años muestran mejor vigor.

Tabla 25
Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1.00%
Bajo	21	21.00%
Promedio	44	44.00%
Alto	34	34.00%
Muy alto	0	0.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

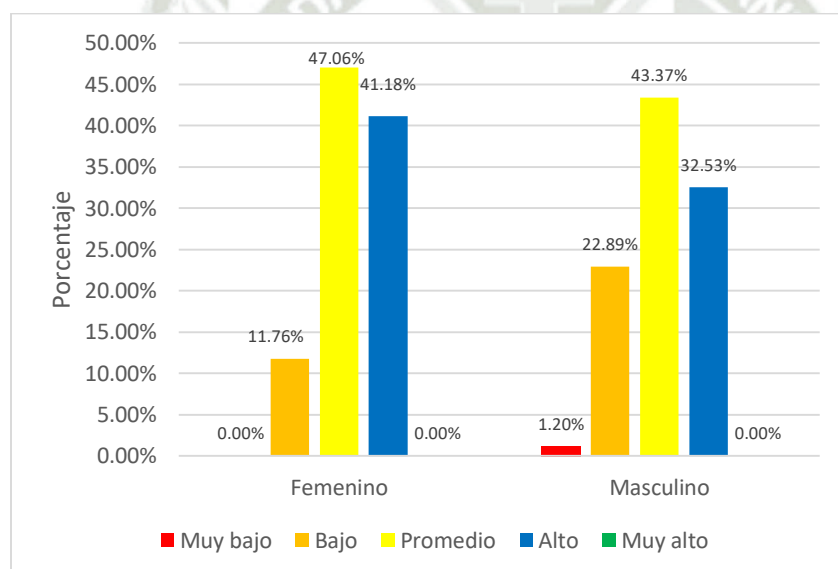
Figura 22
Dedicación

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 25 y figura 22 en cuanto al indicador dedicación, se puede observar que el 44% se encuentra en un nivel promedio, así también el 34% se encuentra en nivel muy alto y el 21% en un nivel promedio; solo estando en nivel muy bajo el 1%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. Los colaboradores en gran mayoría muestran esfuerzo al momento de hacer sus tareas.

Tabla 26
Dedicación por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	1.20%
Bajo	11.76%	22.89%
Promedio	47.06%	43.37%
Alto	41.18%	32.53%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

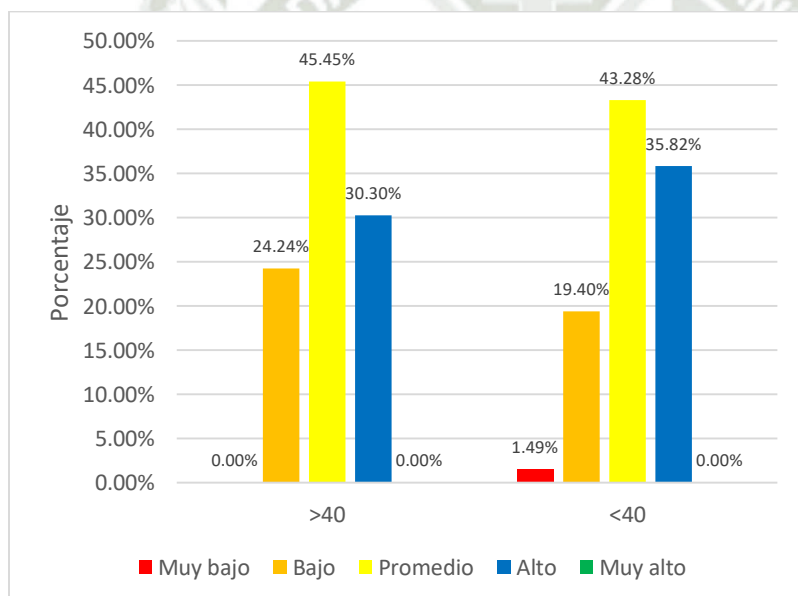
Figura 23
Dedicación por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 26 y figura 23 en cuanto al indicador dedicación por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 47.06% seguido de un nivel muy alto con 41.18%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 43.37%, seguido del nivel muy alto con 32.53%. Se ve claramente que las colaboradoras muestran mayor dedicación al realizar sus actividades.

Tabla 27
Dedicación por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	1.49%
Bajo	24.24%	19.40%
Promedio	45.45%	43.28%
Alto	30.30%	35.82%
Muy alto	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

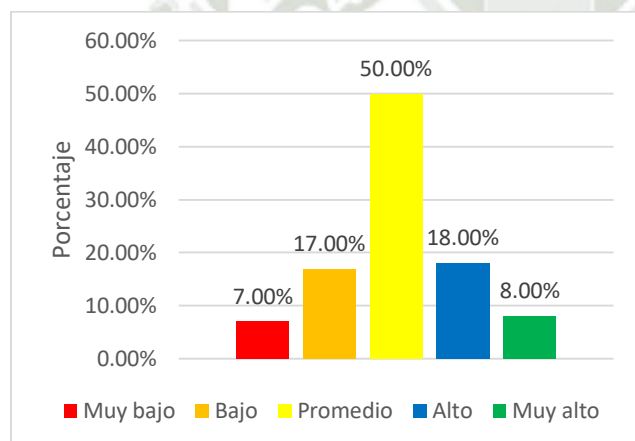
Figura 24
Dedicación por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 27 y figura 24 en cuanto al indicador dedicación por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 45.45%, estando muy de cerca el nivel muy alto con 30.30% muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 43.28%, seguido de un nivel muy alto con 35.82%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. Los colaboradores de todas las edades muestran una actitud positiva durante el tiempo que dedican al trabajo.

Tabla 28
Absorción

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	7.00%
Bajo	17	17.00%
Promedio	50	50.00%
Alto	18	18.00%
Muy alto	8	8.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 25
Absorción


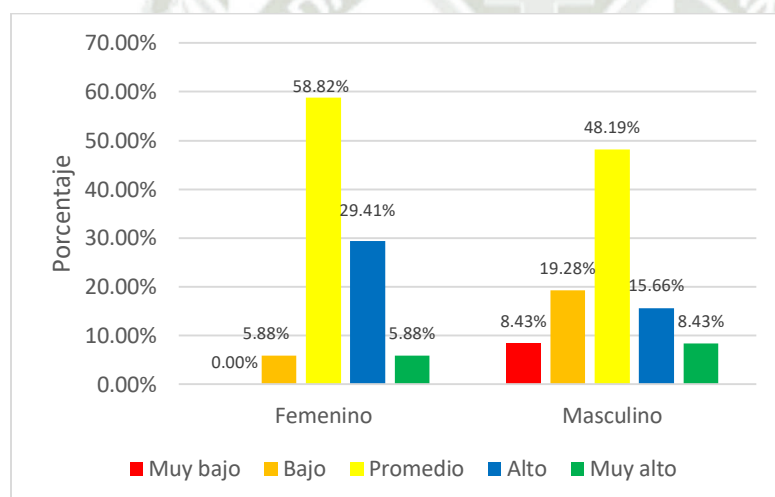
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 28 y figura 25 en cuanto al indicador absorción, se puede observar que el 50% se encuentra en un nivel promedio, así también el 18% se encuentra en nivel alto y el 8% en un nivel muy alto; solo estando en nivel bajo el 17%; encontrándose el nivel muy bajo con 7%. Se ve claramente que los colaboradores si se concentran al desarrollar sus actividades laborales.

Tabla 29
Absorción por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	8.43%
Bajo	5.88%	19.28%
Promedio	58.82%	48.19%
Alto	29.41%	15.66%
Muy alto	5.88%	8.43%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

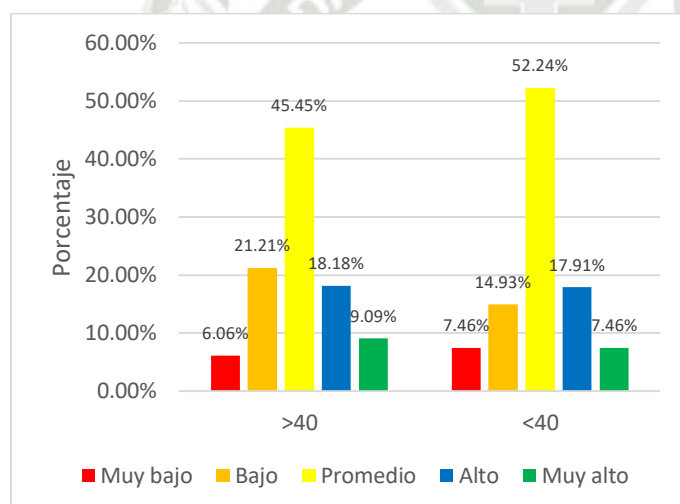
Figura 26
Absorción por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 29 y figura 26 en cuanto al indicador absorción por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 58.82% seguido de un nivel alto con 29.41%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 48.19% estando muy de cerca el nivel alto con 15.66%. En el caso del género femenino muestran mayor apego y concentración al realizar sus labores cotidianas en la empresa.

Tabla 30
Absorción por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	6.06%	7.46%
Bajo	21.21%	14.93%
Promedio	45.45%	52.24%
Alto	18.18%	17.91%
Muy alto	9.09%	7.46%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 27
Absorción por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 30 y figura 27 en cuanto al indicador absorción por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 45.45%, el nivel alto con 18.18% y el nivel muy alto con 9.09%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que se encuentran mayormente en el nivel promedio con 52.24%, seguido de un nivel alto con 17.91%. Se ve claramente que si los colaboradores pasan un tiempo prudencial y ameno con su familia volverán con todo el entusiasmo para seguir laborando. Se puede indicar que la mayoría de los colaboradores presentan una entrega considerable en la ejecución de sus actividades laborales.

3.1.5. Satisfacción laboral

Tabla 31

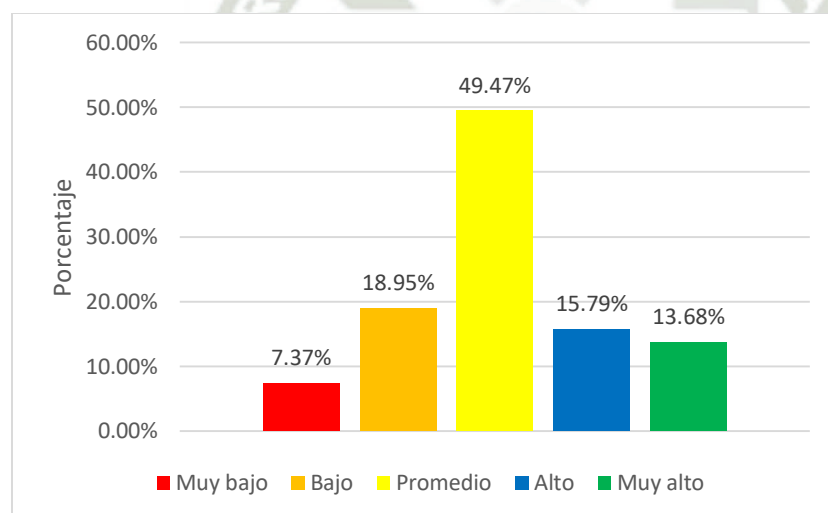
Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	7.37%
Bajo	18	18.95%
Promedio	47	49.47%
Alto	15	15.79%
Muy alto	13	13.68%
Total	95	105.26%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 28

Satisfacción laboral



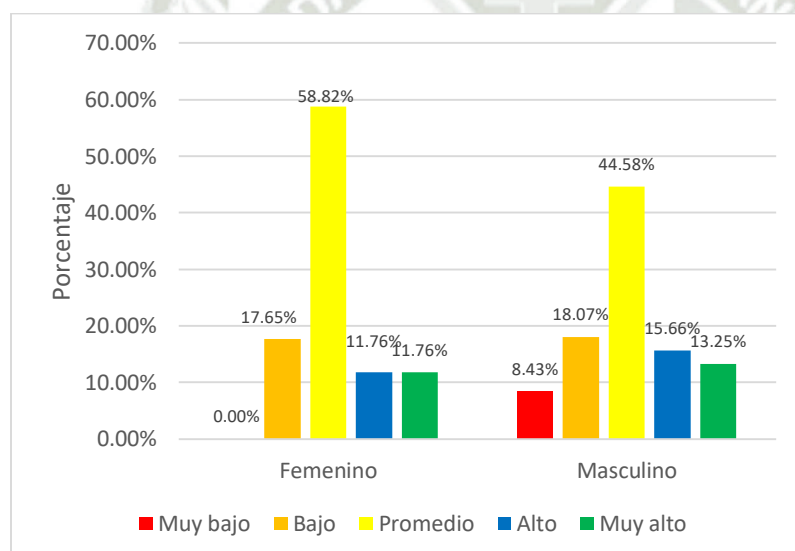
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 31 y figura 28 en cuanto a la variable satisfacción laboral, se puede observar que el 49.47% se encuentra en un nivel promedio, el 18.95% se encuentra en nivel bajo y el 15.79% en un nivel alto; el 13.68% en nivel muy alto y el 7.37% presentan un nivel muy bajo. Se puede notar que en los colaboradores la satisfacción laboral se encuentra distribuida en todos los niveles, por lo que se debería incidir en mayor motivación en los mismos.

Tabla 32
Satisfacción laboral por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	8.43%
Bajo	17.65%	18.07%
Promedio	58.82%	44.58%
Alto	11.76%	15.66%
Muy alto	11.76%	13.25%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

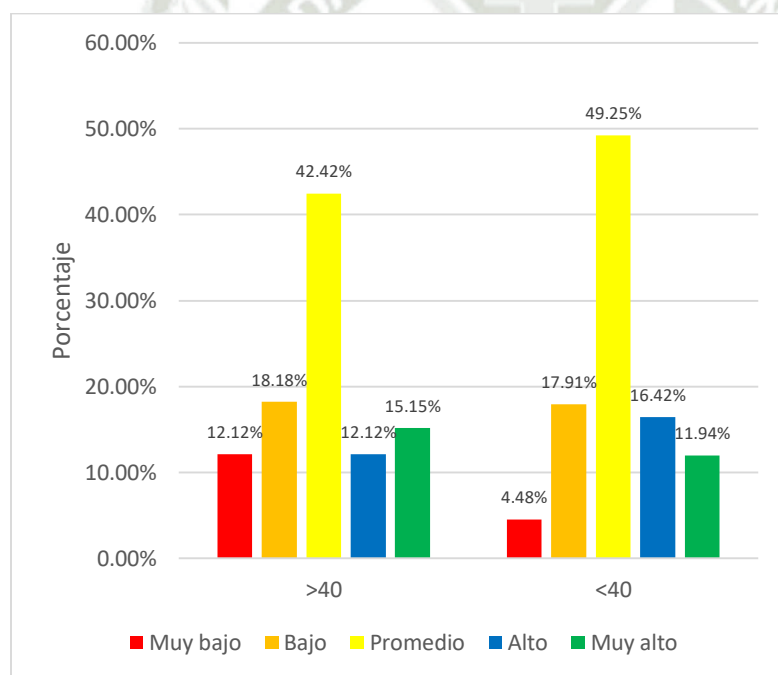
Figura 29
Satisfacción laboral por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 32 y figura 29 en cuanto a la variable satisfacción laboral por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 58.82% seguido de un nivel bajo con 17.65%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 44.58% estando muy de cerca el nivel bajo con 18.07%. En el caso del género femenino, se puede apreciar que se encuentra más motivado y a gusto en su centro de trabajo, que el género masculino.

Tabla 33
Satisfacción laboral por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	12.12%	4.48%
Bajo	18.18%	17.91%
Promedio	42.42%	49.25%
Alto	12.12%	16.42%
Muy alto	15.15%	11.94%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 30
Satisfacción laboral por edad


Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 33 y figura 30 en cuanto a la variable satisfacción laboral por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 42.42%, estando muy de cerca el nivel bajo con 18.18% muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 49.25%, seguido de un nivel bajo con 17.91%. Todas las edades vierten diferentes opiniones por lo que se necesita incidir más en la satisfacción de los trabajadores, de tal manera que se sientan contentos en su centro de trabajo.

3.1.6. Indicadores de satisfacción laboral

Tabla 34

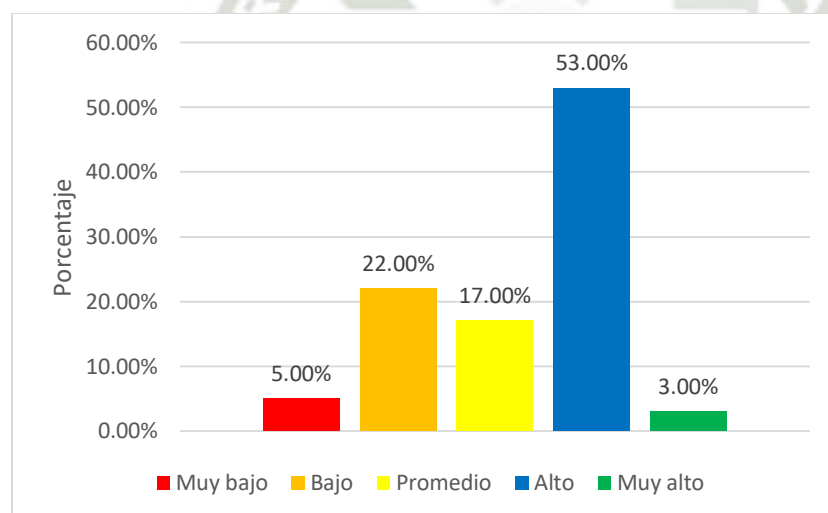
Factores intrínsecos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	5.00%
Bajo	22	22.00%
Promedio	17	17.00%
Alto	53	53.00%
Muy alto	3	3.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 31

Factores intrínsecos



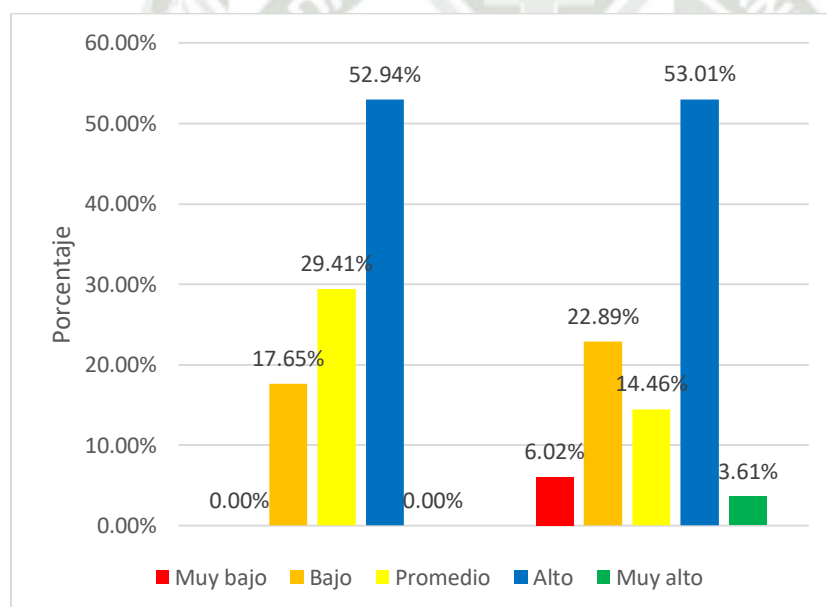
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 34 y figura 31 en cuanto al indicador factores intrínsecos, se puede observar que el 53% se encuentra en nivel alto, el 22% se encuentra en nivel bajo y el 17% en un nivel promedio; estando en nivel muy bajo el 5% y el nivel muy alto con 3%. Los colaboradores se encuentran en niveles elevados respecto a este tipo de factores, sintiéndose contentos con los deberes que realizan.

Tabla 35
Factores intrínsecos por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	6.02%
Bajo	17.65%	22.89%
Promedio	29.41%	14.46%
Alto	52.94%	53.01%
Muy alto	0.00%	3.61%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

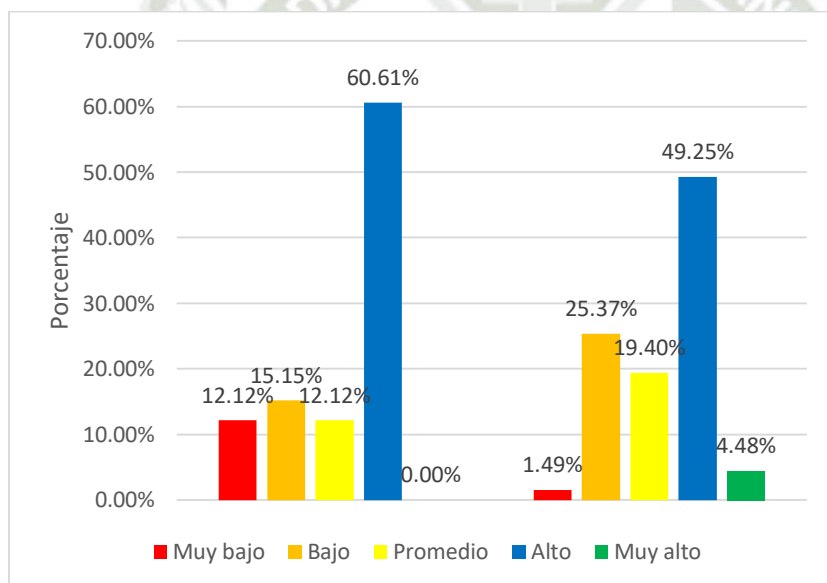
Figura 32
Factores intrínsecos por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 35 y figura 32 en cuanto al indicador factores intrínsecos por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel alto con 52.94% seguido de un nivel bajo con 29.41%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel alto con 53.01% y el nivel bajo con 22.89%. Si bien es cierto que en ambos géneros se visualizan niveles elevados, también existen niveles bajos que pueden relacionarse a la inconformidad de las tareas que realizan o a las actividades asignadas.

Tabla 36
Factores intrínsecos por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	12.12%	1.49%
Bajo	15.15%	25.37%
Promedio	12.12%	19.40%
Alto	60.61%	49.25%
Muy alto	0.00%	4.48%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 33
Factores intrínsecos por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 36 y figura 33 en cuanto al indicador factores intrínsecos por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en un nivel alto un 60.61%, el 15.15% en nivel bajo y el 12.12% de similar porcentaje en nivel muy bajo y promedio, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel alto con 49.25%, seguido de un nivel bajo con 25.37%. Los colaboradores que tienen menos de 40 años se sienten más satisfechos con las tareas encomendadas.

Tabla 37

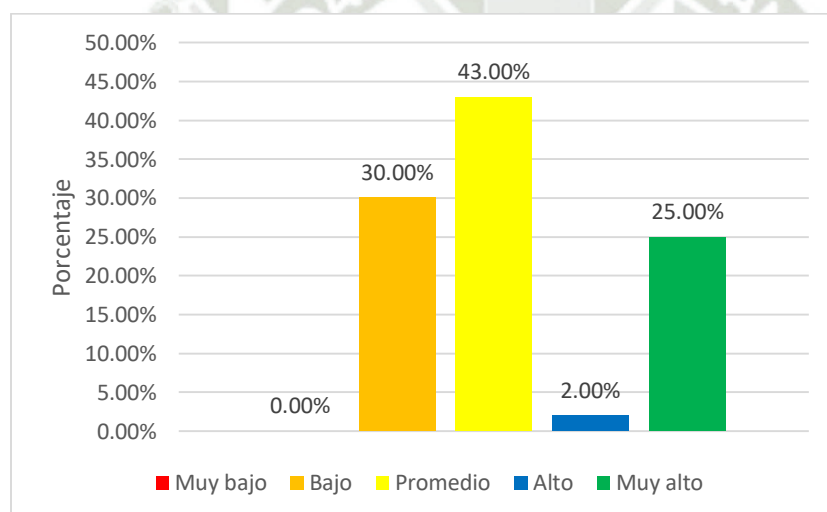
Factores extrínsecos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00%
Bajo	30	30.00%
Promedio	43	43.00%
Alto	2	2.00%
Muy alto	25	25.00%
Total	100	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 34

Factores extrínsecos



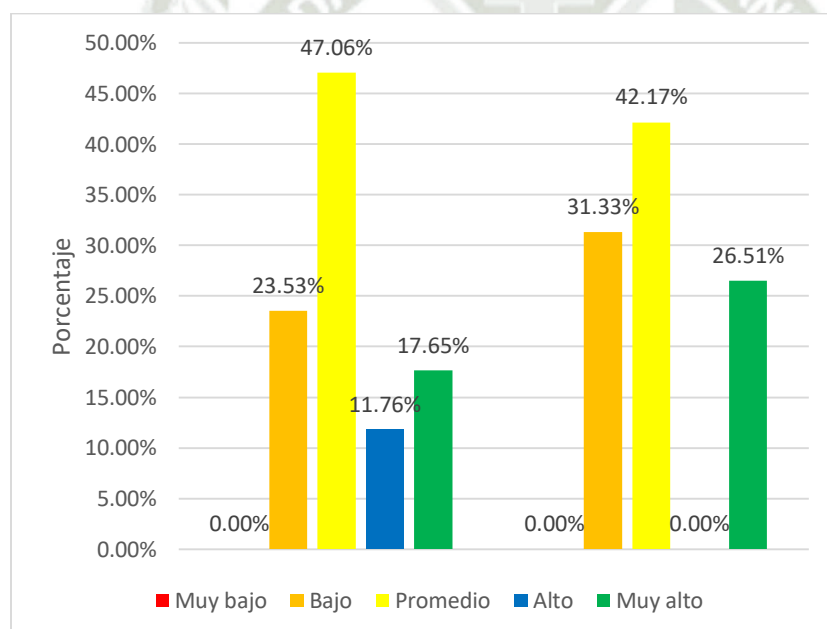
Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 37 y figura 34 en cuanto al indicador factores extrínsecos, se puede observar que el 43% se encuentra en un nivel promedio, el 30% se encuentra en nivel bajo y el 25% en un nivel muy alto; encontrándose en el nivel alto el 2%. En el caso de estos factores externos, se puede ver que la mayoría de colaboradores no están conformes con las condiciones de trabajo, como las normas o el salario percibido.

Tabla 38
Factores extrínsecos por género

	Género	
	Femenino	Masculino
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	23.53%	31.33%
Promedio	47.06%	42.17%
Alto	11.76%	0.00%
Muy alto	17.65%	26.51%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

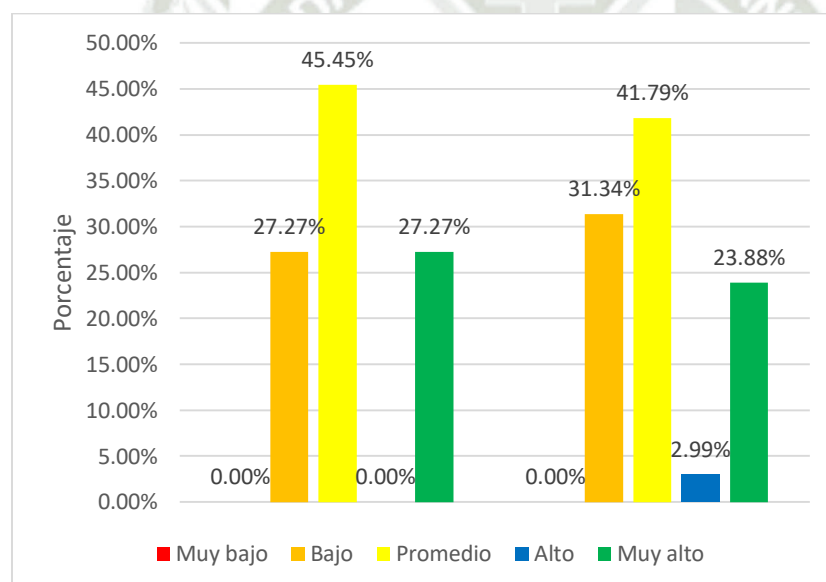
Figura 35
Factores extrínsecos por género

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 38 y figura 35 en cuanto al indicador factores extrínsecos por género, en referencia al género femenino la mayoría se encuentra en un nivel promedio con 47.06% seguido del nivel bajo con 23.53%, y en el género masculino se observa algo similar, encontrándose la mayoría en nivel promedio con 42.17%, notándose también el nivel bajo con 31.33%. En el caso de los colaboradores de género masculino la mayoría se encuentran en niveles de promedio para abajo, ya que algunos factores como la comunicación, la retribución económica, y las condiciones laborales no son las adecuadas, según la percepción de los mismos.

Tabla 39
Factores extrínsecos por edad

	Edad	
	>40	<40
Muy bajo	0.00%	0.00%
Bajo	27.27%	31.34%
Promedio	45.45%	41.79%
Alto	0.00%	2.99%
Muy alto	27.27%	23.88%
Total	100.00%	100.00%

Nota: Extraído del SPSS v26.

Figura 36
Factores extrínsecos por edad

Nota: Extraído del SPSS v26.

Interpretación: En la tabla 39 y figura 36 en cuanto al indicador factores extrínsecos por edad, en referencia a los trabajadores que tienen más de 40 años se encuentran en su mayoría en un nivel promedio con 45.45%, el nivel muy alto con 27.27% y el nivel bajo con 27.27%, muy similar a los trabajadores que tienen menos de 40 años que también se encuentran mayormente en el nivel promedio con 41.79%, seguido de un nivel bajo con 31.34%. La gran parte de los colaboradores perciben que las condiciones de trabajo podrían ser mejores, así como el salario que perciben.

3.2. Análisis de resultados a nivel inferencial

3.2.1. Pruebas de normalidad

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal

Tabla 40

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p valor
Equilibrio trabajo-familia	0.152	100	0.000
Interacción negativa trabajo-familia	0.135	100	0.000
Interacción negativa familia-trabajo	0.193	100	0.000
Interacción positiva trabajo familia	0.183	100	0.000
Interacción positiva familia-trabajo	0.288	100	0.000
Engagement laboral	0.119	100	0.001
Vigor	0.225	100	0.000
Dedicación	0.146	100	0.000
Absorción	0.117	100	0.002
Satisfacción laboral	0.119	100	0.001
Factores intrínsecos	0.184	100	0.000
Factores extrínsecos	0.144	100	0.000

Nota: Extraído del SPSS v26.

Cómo se observa en la tabla 40 se puede inferir que los datos, tanto de las variables como de los indicadores, no presentaban una distribución normal ya que el p-valor era menor 0.05. Por lo que, se decidió utilizar estadísticas inferenciales no paramétricas para la prueba de correlación.

De acuerdo con lo determinado en la prueba de normalidad se realizó el análisis de correlación bivariado por medio de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que, a través de este coeficiente se podría determinar el grado de correlación cuando la muestra no tiene una distribución normal; entonces, para su interpretación se debe tener en cuenta lo detallado en la tabla de la interpretación de correlación de Lalinde et al. (2018) que se encuentra en el anexo 4

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 41

Contraste de hipótesis general

	1	2	3
1. Equilibrio trabajo-familia	1		
2. Engagement laboral	0.356** 0.000	1	
3. Satisfacción laboral	0.570** 0.000	0.796** 0.000	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

Como se observa en la tabla 41 existe de correlación directa y significativa entre todas las variables, donde las variables equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral presentaban una correlación moderada ($\rho=0.356^{**}$, $p=0.000$). En cuanto a las variables equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral presentaron una correlación directa fuerte ($\rho=0.570^{**}$, $p=0.000$). También se evidenció una correlación directa fuerte en las variables engagement laboral y satisfacción laboral ($\rho=0.796^{**}$, $p=0.000$).

Por lo tanto, a los resultados presentados se acepta la hipótesis de investigación y se afirma que exista una correlación entre las variables de estudio de forma significativa lo que permitirá mejorar la gestión de recursos humanos de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Primera hipótesis específica

Tabla 42

Contraste de primera hipótesis específica

	1	2	3	4	5
1. Satisfacción laboral	1				
2. Interacción negativa trabajo-familia	-0.547** 0.000	1			
3. Interacción negativa familia-trabajo	-0.482** 0.000	0.854** 0.000	1		
4. Interacción positiva trabajo-familia	0.627** 0.000	-0.673** 0.000	-0.791** 0.000	1	
5. Interacción positiva familia-trabajo	0.409** 0.000	-0.804** 0.000	-0.814** 0.000	0.630** 0.000	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

En la tabla 43 se presenta que existe, correlación significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral donde la correlación es inversa y alta entre el indicador interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción laboral ($\rho = 0.547^{**}$, $p = 0.000$). De la misma manera, la correlación entre el indicador interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral ($\rho = 0.482^{**}$, $p = 0.000$) es inversa y moderada. Por otro lado, la correlación entre el indicador interacción positiva trabajo-familia y la satisfacción laboral es positiva y fuerte ($\rho = 0.627^{**}$, $p = 0.000$). De manera similar, la correlación entre el indicador interacción positiva familia-trabajo y la satisfacción laboral es positiva y moderada ($\rho = 0.409^{**}$, $p = 0.000$).

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Segunda hipótesis específica

Tabla 43

Contraste de segunda hipótesis específica

	1	2	3	4	5
1. Engagement laboral	1				
2. Interacción negativa trabajo-familia	-0.341** 0.001	1			
3. Interacción negativa familia-trabajo	-0.281** 0.005	0.854** 0.000	1		
4. Interacción positiva trabajo - familia	0.455** 0.000	-0.673** 0.000	-0.791** 0.000	1	
5. Interacción positiva familia-trabajo	0.344** 0.000	-0.804** 0.000	-0.814** 0.000	0.630** 0.000	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

Como se observa en la tabla 42 que existe, correlación significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral donde la correlación es inversa y moderada entre el indicador interacción negativa trabajo-familia y el engagement laboral ($\rho = 0.341^{**}$, $p = 0.001$). De la misma manera, la correlación entre el indicador interacción negativa familia-trabajo y el engagement laboral ($\rho = 0.281^{**}$, $p = 0.005$) es inversa y débil. Por otro lado, la correlación entre el indicador interacción positiva trabajo-familia y el engagement laboral es positiva y moderada interacción ($\rho = 0.455^{**}$, $p = 0.000$). De igual modo, la correlación entre el indicador interacción positiva familia-trabajo y el engagement laboral es positiva y moderada ($\rho = 0.344^{**}$, $p = 0.000$).

Por lo tanto, ante los resultados se acepta la segunda hipótesis específica ($p < 0.05$) y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Tercera hipótesis específica

Tabla 44

Contraste de tercera hipótesis específica

	1	2	3
1. Equilibrio trabajo-familia	1		
2. Factores intrínsecos	0.275** 0.006	1	
3. Factores extrínsecos	0.512** 0.000	0.191 0.01	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

En la tabla 44 se presenta que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores de la satisfacción laboral y la variable equilibrio trabajo-familia donde la correlación es directa y baja entre el indicador factores intrínsecos y equilibrio trabajo-familia ($\rho = 0.275^{**}$, $p = 0.006$). Por otro lado, la correlación entre el indicador factores extrínsecos y la variable equilibrio trabajo-familia es positiva y fuerte ($\rho = 0.512^{**}$, $p = 0.000$).

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Cuarta hipótesis específica

Tabla 45

Contraste de cuarta hipótesis específica

	1	2	3
1. Engagement laboral	1		
2. Factores intrínsecos	0.201* 0.045	1	
3. Factores extrínsecos	0.749** 0.000	0.049 0.63	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

En la tabla 45 se presenta que existe una correlación significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores de la satisfacción laboral y la variable engagement laboral donde la correlación es directa y baja entre el indicador factores intrínsecos y la variable engagement laboral ($\rho = 0.201^{**}$, $p = 0.045$). Por otro lado, la correlación entre el indicador factores extrínsecos y la variable engagement laboral es positiva y fuerte ($\rho = 0.749^{**}$, $p = 0.000$).

Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Quinta hipótesis específica

Tabla 46

Contraste de quinta hipótesis específica

	1	2	3	4
1. Equilibrio trabajo-familia	1			
2. Vigor	,473** 0.000	1		
3. Dedicación	,281** 0.005	,635** 0.000	1	
4. Absorción	,335** 0.001	,849** 0.000	,742** 0.000	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

En la tabla 46 se presenta que existe una correlación directa y significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores del engagement laboral y la variable equilibrio trabajo-familia donde la correlación entre el indicador vigor y la variable equilibrio trabajo-familia y es directa y moderada ($\rho = 0.473^{**}$, $p = 0.000$). Por otro lado, la correlación entre indicador absorción y la variable es directa y moderada ($\rho = 0.335^{**}$, $p = 0.001$). Finalmente, la correlación entre el indicador dedicación y la variable es directa y débil ($\rho = 0.281^{**}$, $p = 0.005$).

Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Sexta hipótesis específica

Tabla 47

Contraste de sexta hipótesis específica

	1	2	3	4
1. Satisfacción laboral	1			
2. Vigor	0.724** 0.000	1		
3. Dedicación	0.554** 0.000	0.593** 0.000	1	
4. Absorción	0.785** 0.000	0.828** 0.000	0.741** 0.000	1

Nota: Extraído del SPSS v26.

En la tabla 47 se presenta que existe una correlación directa y significativa ($p < 0.05$) entre los indicadores del engagement laboral y la variable satisfacción laboral donde la correlación entre el indicador vigor y la variable satisfacción laboral y es directa y fuerte ($\rho = 0.724^{**}$, $p = 0.000$). De la misma manera, la correlación entre indicador absorción y la variable fue directa y fuerte ($\rho = 0.554^{**}$, $p = 0.000$). Igualmente, la correlación entre el indicador dedicación y la variable es directa y fuerte ($\rho = 0.785^{**}$, $p = 0.000$).

Por lo tanto, se acepta la sexta hipótesis específica y se afirma que existe una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

3.3. Discusión de los resultados

En esta investigación se demostró la existencia de correlación entre las tres variables, considerando que fue semejante a lo que señala Gabini et al. (2020), donde al relacionar el equilibrio trabajo familia y la satisfacción laboral demostraron que ambas variables debido al intercambio que se da entre el trabajo, la familia del trabajador, y el estrés al que está sometido durante su jornada laboral, se afecta a su desempeño, por lo que se propone diseñar prácticas que ayuden a mantener a un trabajador estable y satisfecho en su trabajo, por otro lado también Castillo (2022) afirma la existencia de relación del trabajo y familia, y la satisfacción del trabajador, sugiriéndose que se realice actividades de involucramiento familiar constantemente, teniendo una relación moderada.

Respecto a la relación engagement laboral y la satisfacción laboral se pudo notar que guardan una relación directa, al igual que lo señalado por Mendoza et al. (2019) donde, en los resultados se notó que ambas variables se encontraban en niveles altos, siendo ejes importantes en la gestión, teniendo como finalidad lograr tanto objetivos personales como organizacionales. Así también, Agurto et al. (2021), que en los resultados de su investigación se pudo notar niveles medios de engagement laboral y satisfacción laboral, considerando que se debe trabajar más en ambas variables.

En cambio, los niveles presentados por Rivera et al. (2020), en cuanto a satisfacción laboral son altos, ya que el reconocimiento y las condiciones laborales son buenas; notándose la diferencia con los resultados de Aguilar et al. (2019) donde la satisfacción presenta niveles bajos debido a que las expectativas son mayores a lo alcanzado.

3.4. Propuesta de mejora

PROPUESTA DE MEJORA PARA LOGRAR EL EQUILIBRIO

TRABAJO- FAMILIA

De acuerdo a los resultados del presente estudio, se puede observar que entre los indicadores de la variable trabajo-familia y dimensiones del engagement laboral existe una correlación significativa en los colaboradores de la Unidad Minera Contonga. En base a dichos hallazgos se ha desarrollado la propuesta de mejora para el equilibrio trabajo- familia; para que se puedan realizar las gestiones e implementar las estrategias presentadas, que estarán a cargo del área de recursos humanos y la administración general.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

General

Mejorar el equilibrio trabajo- familia en los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.

Específicos

- Lograr la toma de conciencia sobre los malos hábitos de trabajo y cómo mejorarlos.
- Definir límites precisos entre la vida personal y laboral.
- Mejorar la salud física, mental y emocional; en el centro laboral y en la vida personal.
- Disfrutar el tiempo que se dedica al trabajo y del espacio personal dándole a cada uno, la relevancia respectiva

Desarrollo de la propuesta

Para el desarrollo de la propuesta, se han considerado tres problemas, ante los cuales se propone una acción concreta para su solución.

A. Problemas familiares como factores del bajo rendimiento laboral.

En concordancia con la cadena de valor de la empresa, se necesita abastecer de personal para cubrir los servicios que requiere la operación minera. Además, se busca lograr su fidelización, mediante el trabajo en los problemas familiares detectados como una de los principales elementos que influyen en el rendimiento laboral; por lo que el presente plan

tiene un enfoque familiar con abordaje de los problemas detectados y se plantean beneficios que respondan a sus expectativas.

Metodología

Se aplicará un enfoque acción-reflexión-acción, para lo cual se hará un diagnóstico de la situación socio familiar de los colaboradores. Se realizarán visitas domiciliarias. Posteriormente, se hará una priorización de los principales problemas críticos para ubicar las posibles causas.

Se utilizarán como instrumentos de diagnóstico:

- Ficha sociofamiliar, para la identificación oportuna de los problemas que puede tener el colaborador.
- Lista de control de visita a la familia del personal.
- Perfil socio familiar obtenido al finalizar las visitas domiciliarias al personal.
- Convenios de ofertas y descuentos con centros recreativos para realizar actividades en familia, durante los días de descanso.
- Encuesta de satisfacción aplicada a las familias sobre las ofertas y descuentos ofrecidos y la atención de las diversas problemáticas que se han detectado.

Se busca reducir problemas de estrés laboral, mejorando la percepción de las familias respecto al centro de trabajo del colaborador; mediante el fortalecimiento de la comunicación con sus familias.

Tabla 48

Actividades para fomentar la retención de personal con un enfoque familiar

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Diagnóstico socio familiar	Recursos Humanos
Talleres trimestrales, en base a concursos de pintura, música y danza para los colaboradores y sus familiares.	Recursos Humanos
Convenios con centros recreativos para las familias, que incentiven la integración familiar y el sentido de pertenencia con la empresa.	Recursos Humanos

B. Problemas familiares que producen estrés en el centro de trabajo.

Se considera que uno de los principales problemas es la comunicación de pareja, lo cual puede distraer al colaborador y producirle estrés laboral. Para solucionar esta situación, se ha considerado jornadas familiares que aborden los problemas de comunicación de pareja y se logre la sensibilización de la familia sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador al desarrollar sus funciones en la operación minera.

Metodología

Se utilizarán métodos lúdicos de facilitación y aprendizaje, para la cual se realizarán *full days* con dinámicas para las familias y juegos recreativos con la participación de los hijos y sus padres. Se implementarán ejercicios para el trabajo en familia, que se deben presentar en la siguiente jornada para evaluar su avance. Cada tema será evaluado en el inicio y al final para medir el avance de cada familia.

Tabla 49

Actividades para jornadas familiares orientado a controlar y reducir el estrés

ACTIVIDADES	RESPONSABLE
Presentación del plan de trabajo	Recursos humanos
Lanzamiento del programa, invitación e inscripciones.	Recursos humanos
Compra de souvenirs con logos	Recursos humanos
Jornadas: encuentro de familias	Recursos humanos
Entrega de souvenirs y recuerdos a todos los asistentes	Recursos humanos
Desarrollo de los temas: - Comunicación asertiva - Manejo de presupuesto familiar - Autoestima y apoyo al trabajador	Recursos humanos Bienestar social Psicólogo laboral
Almuerzo de confraternidad	Recursos humanos Administración
Gimkanas: - La momia - Carrera de sacos - Charadas - Los glotones	Bienestar social
Charla de sensibilización a las esposas(os): Tema: Conociendo el trabajo en mina – diapositivas y exposición	Recursos humanos

C. Condiciones laborales que producen estrés en el centro de trabajo.

Un detalle a mejorar son las condiciones de trabajo, para lo cual se ha considerado la intervención del área de recursos humanos mediante inspecciones gerenciales, para una rápida toma de decisiones para la mejora de las condiciones.

Metodología

Se proponen técnicas de observación y talleres dirigidos a los líderes para que se desarrollen equipos de trabajo seguros. Se utilizarán guías de observación y listas de las condiciones de la infraestructura, oficinas, comedores. Paralelamente de llevarán a cabo breves reuniones semanales que permitan la evaluación de las mejoras en las condiciones de trabajo asumiendo su rol dentro de la organización como facilitadores del cambio. Además, se realizarán talleres de difusión del Manual de Organización y Funciones, a fin que cada área reconozca su rol en la organización.

Tabla 50

Actividades para mejorar condiciones de trabajo

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Presentación del plan anual de inspecciones	Recursos humanos
Talleres de liderazgo y trabajo en equipo	Psicóloga laboral
Reuniones semanales de líderes de cada área	Recursos humanos
Talleres de difusión del manual de organización y funciones	Administración
Escuela de líderes	Psicólogo laboral

CONCLUSIONES

Primero: Se concluye la existencia de correlación directa y significativa entre todas las variables, donde las variables equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral presentaban una correlación moderada, las variables equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral presentaron una correlación fuerte. Además, se evidenció una correlación directa fuerte entre la satisfacción laboral y el engagement laboral, siendo necesario que las tres variables se encuentren en niveles altos en los colaboradores.

Segundo: Existe una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral donde la correlación es inversa y alta entre el indicador interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción. Por otro lado, la correlación entre el indicador interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral es inversa y moderada. Se encontró también que, la correlación entre el indicador interacción positiva trabajo-familia y la satisfacción laboral es positiva y fuerte. De manera similar, la correlación entre el indicador interacción positiva familia-trabajo y la satisfacción laboral es positiva y moderada; por lo que, el colaborador debe sentir que el tiempo con su familia también es importante, regresando a sus labores del trabajo con una actitud positiva.

Tercero: Existe una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral donde la correlación es inversa y moderada entre el indicador interacción negativa trabajo-familia y el engagement laboral. Por otro lado, la correlación entre el indicador interacción negativa familia-trabajo y el engagement laboral es inversa y débil. También se encontró que, la correlación entre el indicador interacción positiva trabajo-familia y el engagement laboral es positiva y moderada; de igual modo, la correlación entre el indicador interacción positiva familia-trabajo y el engagement laboral, por lo que es importante considerar que los colaboradores necesitan un tiempo con su familia, lo que fortalecería su compromiso con la empresa.

Cuarto: Existe una correlación significativa. entre los indicadores de la satisfacción laboral y la variable equilibrio trabajo-familia donde la correlación es directa y baja entre el indicador factores intrínsecos y equilibrio trabajo-familia. Por otro lado, la correlación entre el indicador factores extrínsecos y la variable equilibrio trabajo-familia es positiva y fuerte, por lo que, es relevante que las tareas que realiza el colaborador como el ambiente y el trato que recibe en su centro de trabajo sean óptimos, sintiéndose bien tanto en su vida laboral como familiar.

Quinto: Existe una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y la variable engagement laboral donde la correlación es directa y baja entre el indicador factores intrínsecos y la variable engagement laboral. Por otro lado, la correlación entre el indicador factores extrínsecos y la variable engagement laboral es positiva y fuerte; entonces los factores de trabajo, tanto las tareas, el salario, la comunicación; entre otras, si influyen en el compromiso que siente el colaborador.

Sexto: Existe una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y la variable equilibrio trabajo-familia donde la correlación entre el indicador vigor y la variable equilibrio trabajo-familia y es directa y moderada. Por otro lado, la correlación entre indicador absorción y la variable equilibrio trabajo-familia fue directa y fuerte. También se encontró que, la correlación entre el indicador dedicación y la variable equilibrio trabajo-familia es directa y débil. El colaborador al desarrollar el compromiso hacia la empresa, mediante la dedicación, esmero, y permanencia, mostrará actitudes positivas en su vida laboral y familiar.

Séptimo: Existe una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y la variable satisfacción laboral donde la correlación entre el indicador vigor y la variable satisfacción laboral es directa y fuerte. De la misma manera, la correlación entre indicador absorción y la variable satisfacción laboral fue directa y fuerte. Igualmente, la correlación entre el indicador dedicación y la variable satisfacción laboral es directa y fuerte; por lo cual podemos afirmar que, si el colaborador se siente cómodo en la empresa, existe un mayor compromiso por parte del mismo.

RECOMENDACIONES

Primero: Se debe reforzar el equilibrio trabajo-familia; así como la satisfacción laboral y el engagement laboral, ya que el fortalecimiento de las tres variables logra colaboradores comprometidos y una mayor productividad en las empresas, teniendo colaboradores competitivos y permanentes.

Segundo: Es necesario considerar la importancia de mantener la estabilidad emocional del trabajador a través del equilibrio trabajo-familia, realizando actividades donde la familia del trabajador sea partícipe, logrando que el trabajador se sienta bien tanto en el trabajo como en su familia, lo que se ve reflejado en sus actividades laborales, teniendo un rendimiento óptimo.

Tercero: La empresa debe implementar políticas que puedan favorecer el equilibrio trabajo-familia, dado que se ha demostrado su importancia en la vida de los trabajadores, y que la presencia de conflicto entre ambos aspectos tiene influencia directa en la ejecución de las actividades laborales y familiares, por lo que es importante incidir en la adecuada programación de los horarios de trabajo.

Cuarto: Es importante mantener una satisfacción laboral favorable a través de incentivos, una buena comunicación y proporcionar nuevas oportunidades, que permitan la estabilidad y el crecimiento del colaborador tanto a nivel personal como profesional.

Quinto: Se debe **fortalecer el engagement** laboral por medio de la creación de un ambiente laboral agradable y seguro, donde el trabajador se sienta entusiasmado por su trabajo, desarrollándose de manera autónoma y grupal con dedicación y buen desenvolvimiento laboral, **lo cual repercutirá en una adecuada satisfacción laboral.**

Sexto: La empresa debe disponer de vías de comunicación internas adecuadas que sirvan para fortalecer la relación entre el trabajador y el compromiso con los objetivos organizacionales, de manera que el trabajo se realice con vigor, y dedicación, buscando siempre la permanencia en la empresa.

Séptimo: Es necesario que se informe sobre las opciones de beneficios y promoción interna. De igual manera brindar facilidades para que los trabajadores tengan la oportunidad de crecer profesionalmente, lo cual tendrá repercusión en todos los aspectos de su vida y lo llevará a tener un mayor compromiso con la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología Desde El Caribe*, 33(3), 285–298. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21349352005.pdf>
- Adisa, T., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>
- Agho, A., Mueller, C., & Price, J. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. In *Human Relations* (Vol. 46, pp. 1007-1027.). <https://doi.org/10.1177/001872679304600806>
- Aguilar, R., Benavides, M., Bravo, J., & Corimanya, M. (2019). *Estudio de la felicidad en los trabajadores de minera El Brocal* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15103/AGUILAR_BENAVIDES_FELICIDAD_BROCAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agurto, K., Barinotto, P., & Villar, J. (2021). Retrofit of Old Public Schools using Conservative and Innovative Procedures. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2021-July*. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.446>
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620/1625>
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Amin, Muh. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>

- Andrade, L. (2015). *Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: Estrés en obreros que retoman sus estudios* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <https://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Andújar, J., Ormachea, R., Ruiz, M., & Chirinos, C. (2021). Minería del cobre en Perú análisis de las variables exógenas y endógenas para gestionar su desarrollo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 784–801. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612018/html/>
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones: Revista de Avances En Psicología*, 3(2), 79–85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Carrer Developement International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Barel, Y., & Fremeaux, S. (2005). Perceptions par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail - hors-travail. *Communication à La 16ème Conférence AGRH*. <https://www.agrh.fr/assets/actes/2005barel-fremeaux015.pdf>

- Barnett, R. C. (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature Dual Earner Couples View project Occupational stress among nurses and social workers View project. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125–182. <https://www.researchgate.net/publication/279891417>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3rd ed.). Prentice Hall - Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blum, M., & Naylor, J. (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales* (2nd ed.). Trillas. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UTP.11265>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Rev Med Hered*, 25, 80–84. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf>
- Bosch, M., Morgado, M., & Riumalló, M. (2021). *Engagement laboral: El compromiso como recurso PRÁCTICA*. https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. Ed. Síntesis S.A.
- Brawley, A., & Pury, C. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. *Computers in Human Behavior*, 54, 531–546. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.031>
- Brenninger, H. (2015). *Employee satisfaction and its impact on company value* [Tesis doctoral]. University Of Latvia.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1), 1–10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cachutt, C., & Ortiz, F. (2016). Las competencias como facilitadoras de la integración trabajo familia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21, 86–101. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29045347006>

- Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche. *Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología*, 5(1), 32–55. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/1648>
- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31(8), 537–538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Castañeda, G., & Scanlan, J. (2014). Job satisfaction in nursing: A concept analysis. *Nurs Forum*, 49(2). <https://doi.org/doi.org/10.1111/inr.12215>
- Castillo, E. (2022). *Interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102006/Castillo_MEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2001). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. www.reibci.org
- Charli, C., Masnum, A., Hidayat, R., Menhard, M., & Hartoyo, B. (2023). Interpretation Innovative Work Behavior and Transformational Leadership: Analysis Work Engagement and Work Environment on Dinas Pariwisata Kota Padang. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(6), 318–333. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i6>
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria Clínica y Humanidades*, 16(2), 61–76. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137–150. <https://doi.org/10.1509/jmkg.2006.70.1.137>

- Chuquilin, A., Choque, T., Arias, W., & Huamani, J. (2021). Análisis Psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en Trabajadores de una Municipalidad Distrital de Haquira (Apurímac – Perú). *Perspectiva de Familia*, 16, 9–18.
- Cinamon, R. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. T. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202–215. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x>
- Clark, S. (2001). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348–365. <https://doi.org/doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Conlon, A. (2002). *Anticipated work-family conflict and life style expectations of female and male undergraduate and graduate students* [Tesis doctoral, Universidad de Minnesota]. <https://www.proquest.com/openview/cabf55925c2a4117345c448b465a4168/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 52, 37–42. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci_abstract
- Cordero, M., & Matallana, R. (2014). *La relación entre felicidad y engagement laboral* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3589/Cordero%2C%20Miguel_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37(6), 425–441. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- D'Anello, S., Marcano, E., & Guerra, J. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los Andes. Mérida. Venezuela. *Revista de Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes.*, 9, 1–4. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/21802/articulo1.pdf;jsessionid=D050C1DCE22F1F05BAFA61D4184FF2EE?sequence=1>

- Dalal, R., & Credé, M. (2013). *Job satisfaction and other job attitudes*. (Reise & M. C. Rodriguez, Ed.). American Psychological Association.
- Dallimore, E., & Mickel, A. (2006). Quality of life: Obstacles, advice, and employer assistance. *Human Relations*, 59(1), 61–103. <https://doi.org/10.4135/9781412976176>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De Klerk, M., Alewyn-Nel, J., & Koekemoer, E. (2012). Positive side of the Work-Family Interface: A theoretical Review. *Journal of Psychology in Africa*, 22.
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan. Cuadernos de Difusión*, 9. <https://revistas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/391/260>
- Diener, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Eagle, B., Icenogle, M., Maes, J., & Miles, E. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690–709. <https://doi.org/10.1080/00224549809603255>
- Entricht, T., Hughes, J., & Tovey, H. (2007). Relationships Among Work and Family Conflict, Stress, and Parenthood in Dual-Income Couples. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 12(3), 116–121. <https://doi.org/10.24839/1089-4136.jn12.3.116>
- Espinosa, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622703>

- Espinosa, P., & Morris, M. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores*. Dirección del trabajo. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-64333.html>
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimmet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 1729–4827. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Flores, T., & Juárez, J. (2007). *Satisfacción laboral en una institución educativa* [Tesis de pregrado, Universidad Latina S.C.]. <http://132.248.9.195/pd2008/0622951/0622951.pdf>
- Friede, A. J. (2006). *Anticipated work-family conflict: the construct, its antecedents and consequences* [Thesis of master, Michigan State University]. <https://www.proquest.com/openview/6019daaa4a9a357a0fc83d501106231a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. In En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Fu, C., & Shaffer, M. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502–522. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005936>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gaborit, P. (2008). *Genre, temps sociaux et parentés*. L'Harmattan.

- Geurts, S., & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279–312). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch14>
- Geurts, S., Kompier, M., Roxburgh, S., & Houtman, I. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532–559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Goldsmith, E. (1989). Work and Family. Theory, research and applications. In *Sage Publications*. Sage Publications.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5th ed.). FT Prentice Hall. <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *Source: American Sociological Review*, 25(4), 483–496. <http://www.jstor.org/stable/2092933>.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Grzywacz, J., & Bass, B. (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 65, 248–268. <https://issuu.com/clubifrei/docs/issu>
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.733.7930&rep=rep1&type=pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernandez-Vargas, C., Llorens-Gumbau, S., Rodriguez-Sanchez, A., & Dickinson-Bannack, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2). <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers.
- Jahan, S. (2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano. Informe sobre el desarrollo humano. *Human Development Reports – United Nation Development Program*. <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/presscenter/pressreleases/2017/03/21/informemundial-sobre-desarrollo-humano-2016-por-un-desarrollo-con-inclusi-n-y-sostenibilidad.html>

- Jaspe, C., & Moya, S. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista Enfoques*, 2(7), 164–174.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v2i7.39>
- Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan Cuadernos de Difusión*, 9(16).
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2776>
- Jiménez, A., & Bravo, C. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 63–79.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006
- Juca, J., & Robles, R. (2019). Factores determinantes de la justicia organizacional y satisfacción laboral en servidores públicos. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 177–185.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/237/357?inline=1>
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
https://www.researchgate.net/publication/11946741_The_Job_Satisfaction-Job_Performance_Relationship
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/doi.org/10.2307/256287>
- Karimi, L. (2011). Boss and Parent, Employee and Child: Work-Family Roles and Deviant Behavior in the Family Firm. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2).
- Kasemsap, K. (2017). *Examining the Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Global Workplace*. Handbook of Research on Human Resources

Strategies for the New Millennial Workforce. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0948-6.ch008>

Kelloway, E., Gottlieb, B., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>

Khan, M. (2013). Customers Loyalty: Concept & Definition. *International Journal of Information, Business and Management*, 5, 168–191. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntv-nsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3074417](https://www.scirp.org/(S(351jmbntv-nsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3074417)

Kinnunen, U. (2010). La relación existente entre el conflicto trabajo familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(2).

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time. In En C.L. Cooper & D.M. Rosseau (Ed.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 79–93).

Kirrane, M., & Monks, K. (2008). Attitudes Towards Managing the Work-Family Interface: The Role of Gender and Social Background. *Irish Journal of Applied Social Studies* *Irish Journal of Applied Social Studies Est*, 8(1), 70–89. <https://doi.org/10.21427/D7RJ0J>

Lalinde, D., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587–601. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>

Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43, 239-257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>

Lau, R., & May, B. (1998). A Win- Win Paradigm for Quality of Worklife and Bussiness Performance. *Human Resource Developpment Quarterly*, 9(3), 211–227. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>

- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally College.
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). “Multiple roles and the self: A theory of role balance.” *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos One*, 17(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- Mendoza-Vega, R., Murillo-Murillo, E., & García-Mendez, S. (2019). Relación entre satisfacción laboral engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal S.A.S. *Universidad de Investigación y Desarrollo*, 15(1), 76–84. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/234>
- Merino, C., Fernández, M., & Juárez, A. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work. *Interdisciplinaria*, 39(1), 7–25. <https://doi.org/10.16888/INTERD.2022.39.1.1>
- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrent-Quetglas, M., & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4), 209–214. <https://doi.org/10.1157/13085951>
- Musicco, G. (2015). Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB). *Revista Del Centro de Investigación. Universidad La Salle*, 11(44), 121–142. <https://www.redalyc.org/pdf/342/34242142006.pdf>
- Navarro, L. (2004). Parejas y formas de convivencia de la juventud. *Revista de Estudios de Juventud - Instituto de Estudios Sociales de Andalucía*, 67, 115–125. https://www.injuve.es/sites/default/files/revista67_tema8.pdf

- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107172>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2021). *Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Ortiz, C., & García, C. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13, 1–25. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.963>
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of a Multidimensional Job Satisfaction Instrument. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.368>
- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V., & Beutell, V. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(5).
- Parent, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Patlán, J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>

- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez Rodríguez, V., Palací Descals, F., & Topa Cantisano, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193–210. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Perry-Jenkins, M., & Wadsworth, S. M. D. (2017). Work and Family Research and Theory: Review and Analysis From an Ecological Perspective. In *Journal of Family Theory and Review* (Vol. 9, Issue 2, pp. 219–237). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1111/jftr.12188>
- Poza, J., & Prior, J. (1988). *Calidad de vida en el trabajo: un estudio empírico* (Colegio Oficial de Psicólogos, Ed.). en Libro de simposios, I Congreso Iberoamericano y III Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Quiñones, M., Martínez, M., & Rodríguez, R. (2022). Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista Caribeña de Psicología*, 6. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rico, R., Alcover, C., & Tabernero, C. (2010). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(1), 47–71. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n1a4>

- Rivera-Porras, D., Gutiérrez-Suárez, C., Ortega-Aponte, D., & Arenas-Torrado, M. (2020). *Satisfacción laboral: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7276#:~:text=Este%20libro%20denominado%20Satisfacci%C3%B3n%20laboral,de%20la%20aplicabilidad%20de%20la>
- Robbins, S. (1998). Fundamentos del comportamiento organizacional. In *SP Robbins - 2004 - books.google.com* (5th ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13th ed.). Pearson Prentice Hall. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, H., Luján, I., Díaz, C., Rodríguez, J., & González, Y. (2018). Satisfacción familiar, comunicación e inteligencia emocional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1). <https://www.redalyc.org/journal/3498/349855553013/349855553013.pdf>
- Rojas, M., & Rojas, M. (2019). Centros de investigación universitarios, una mirada desde la ecología del desarrollo humano. *Educere*, 23(76), 723–735. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35660459005>
- Rojas-Torres, A., Tiga-Loza, D., & Bello-Pinto, W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 67(265), 253–265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothbard, N., & Patil, S. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231–243). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhpb/9780199734610.013.0005>

- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Alianza Editorial.
https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement” ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2000/2000_salanova_desde_an.pdf
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166.
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?. Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1).
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2009). *Test de Manual de UWES*.
- Schermerhorn, J. (1993). *Management for productivity* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, L. (1990). Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format. *Journal of Independent Social Work*, 1(5), 69–87.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23–47.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>
- Shifley, R. (2003). “The Organization of Work as a Factor in Social Well-Being.” *Contemporary Justice Review*, 6(2), 105–125. 10.1080/10282580302702
- Sieber, S. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *Source: American Sociological Review*, 39(4), 567–578. <http://www.jstor.org/stable/2094422>

- Simbron, J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una minera en la etapa de exploración – Ancash, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110793>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2023, February 23). *La nueva cartera de proyectos mineros 2023 alcanza los US\$ 53,715 millones*. Sociedad de Comercio Exterior Del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/la-nueva-cartera-de-proyectos-mineros-2023-alcanza-los-us-53715-millones>
- Sodexo. (2021, November 10). *¿Cómo reducir el índice de rotación de personal de una empresa?* Sodexo. <https://www.sodexo.pe/blog/como-reducir-el-indice-de-rotacion-en-las-empresas/#:~:text=El%20%C3%ADndice%20promedio%20de%20rotaci%C3%B3n,10%25%20promedio%20de%20la%20regi%C3%B3n>
- Sotelo, A. (2018). Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida-trabajo en la industria manufacturera de exportación grande en Hermosillo, Sonora. *Revista de Comunicación y Salud*, 8(1), 45–59. [https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8\(1\).45-59](https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2018.8(1).45-59)
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Spreitzer, G., & Cameron, K. (2012). A Path Forward: Assessing Progress and Exploring Core Questions for the Future of Positive Organizational Scholarship. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0079>
- Staines, G. (1980). Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork. *Human Relations*, 33, 11–129.
- Stankovska, G., Angelkoska, S., & Osmani & Svetlana, F. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. In *Bulgarian Comparative Education Society (BCES)* (15th ed.). Bulgarian Comparative Education Society (BCES). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED574225.pdf>

- Taber, T., & Alliger, G. (1995). A task-level assessment of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 101–121. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030160202>
- Teixeira, K., & Saitua, A. (2020). Nueva normativa de divulgación de información no financiera para grandes empresas. Análisis de casos sobre políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 43, 95–119. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21246>
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on Benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415. <https://doi.org/doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H., & Lim, S. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G., & Kidwell, R. (2011). Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response. *Journal of Business Ethics*, 20(3), 353–372. <https://www.jstor.org/stable/41476138>
- Van Hooff, M., Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Houtman, I., & Van den Heuvel, F. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(1), 15–29. <https://doi.org/10.5271/sjweh.844>
- Vargas, L., & Estrada, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35–46. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Herder.

Wiersma, U. (1994). A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home conflict. *Human Relations*, 47(2), 211–221.
<https://doi.org/10.1177/001872679404700204>

Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>

Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, M., Klempau, R., Aguirre, J., Becerra, M., & Besio, C. (2018). *Medición Engagement Chile 2018*.
<https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf>

Yee, M., Alagappar, P., & Ngeow, Y. (2015). Differences in the Perception of Sexual Harassment by Gender and Ethnicity among Selected Malaysian Undergraduates. *Gender, Technology and Development*, 19(2), 204–230.
<https://doi.org/10.1177/0971852415578042>

Žnidaršic, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLoS ONE*, 16(1).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA
EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD MINERA
CONTONGA DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH, 2023

Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
Pregunta general ¿Cuál es la correlación entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?	Objetivo general Determinar la correlación entre el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.	Hipótesis general Dado que existe el problema de una alta rotación de personal, de acuerdo a la información registrada por el departamento de recursos humanos, se evidencia la insatisfacción laboral y un bajo engagement laboral. Es probable que exista una correlación entre las variables de estudio de forma significativa lo que permitirá mejorar la gestión de recursos humanos de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.	VARIABLE 1 Equilibrio trabajo-familia Interacción negativa trabajo-familia Interacción negativa familia-trabajo Interacción positiva trabajo-familia Interacción positiva familia-trabajo	Tipo de estudio Aplicada Diseño No experimental Alcance Correlacional Enfoque Cuantitativo Población 100 colaboradores Muestra
Preguntas específicas ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023? ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera	Objetivos específicos Analizar la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Analizar la correlación entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera	Hipótesis específicas Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del equilibrio trabajo-familia y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad	VARIABLE 2 Satisfacción laboral Factores intrínsecos Factores extrínsecos	

Contonga del Departamento de Ancash, 2023? ¿Cuál es la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023? ¿Cuál es la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023? ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023? ¿Cuál es la correlación entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023?	Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Analizar la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Analizar la correlación entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Analizar la correlación entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Analizar la correlación entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.	Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores de la satisfacción laboral y el engagement laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y el equilibrio trabajo-familia de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023. Es probable que exista una correlación significativa entre los indicadores del engagement laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad Minera Contonga del Departamento de Ancash, 2023.	VARIABLE 3 Engagement laboral Vigor Dedicación Absorción	Censal
---	---	--	--	---------------

Anexo 2: Instrumentos

Datos personales

Edad: _____ Sexo: _____

Estado civil: _____

Instrucciones

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:

Nº	Ítem	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Interacción negativa trabajo-familia					
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4	Tu horario de trabajo hace complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				

8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
Interacción negativa familia-trabajo					
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
Interacción positiva trabajo familia					
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.				
Interacción positiva familia-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.				



ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Overall Job Satisfaction de Warr, Cook y Wall

Instrucciones

Esta escala mide la satisfacción en el trabajo. Por favor marque una “X” la alternativa de respuesta que refleja su grado de satisfacción, según las preguntas. Llene sus datos personales y responda con sinceridad las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de usar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y colaboradores en tu empresa.							
10	Tus posibilidades de promoción.							
11	El modo en que tu empresa está gestionada.							
12	Atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES-15

Instrucciones

Las siguientes afirmaciones se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala:

0= Nunca (Ninguna vez)

1= Casi nunca (Pocas veces al año)

2=Algunas veces (Una vez al mes o menos)

3= Regularmente (Pocas veces al mes)

4=Bastante veces (Una vez por semana)

5=Casi siempre (Pocas veces por semana)

6=Siempre (Todos los días)

	Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6

5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6
	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	0	1	2	3	4	5	6
Dedicación								
6	Mi trabajo está lleno de retos.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
Absorción								
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Estoy inmerso en mi trabajo* (A	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo* (AB	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 3: Validaciones

Cheje Mamani, Wilmer John

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):
CHEJE MAMANI, WILMER JOHN

1.2. Grado Académico.
MAESTRO EN GESTIÓN MINERA

1.3.DNI
40137316

1.4. Denominación del Instrumento:
Cuestionario de engagement UWES-15

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

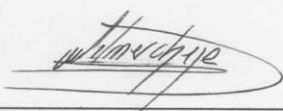
3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE ✓ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Arequipa,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "J. Alvarez", is written over a horizontal line.

Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

CHEJE MAHANI WILMO JOHN

1.2. Grado Académico.

MAESTRO EN GESTION MINORS

1.3 DNI:

40137316

1.4. Denominación del Instrumento:

Escala de satisfacción en el trabajo

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados			✓		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL				3	16	10
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

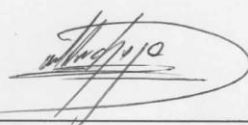
3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR ✓

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: SUGERENCIA DE ESTANDARIZAR LOS
LA ESCALA DE PREGUNTAS CON LOS OTROS CUESTIONARIOS

Arequipa,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Miguel', is written over a horizontal line.

Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

CHEJE MAMONI, Wilmer JOHN

1.2. Grado Académico.

MAESTRO GESTIÓN MINERA

1.3. DNI:

40137316

1.4 Denominación del Instrumento:

Cuestionario de interacción trabajo - familia (SWING)

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados			✓		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL				3	8	15
SUMATORIA TOTAL						26

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

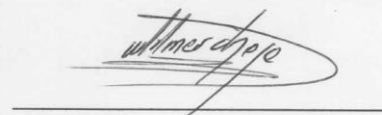
3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR (LIGERA REVISIÓN)

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: QUOTAR UNA 5ª DIMENSIÓN EN LA
ESCALA DE RESPUESTAS. EN LA VARIABLE 1 LUEGO CON
SECCION POSITIVO Y NEGATIVO Y LOS ENUNCIADOS
TIENEN PREGUNTAS ACOTADAS Y ABIERTAS

Arequipa,



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

.....Gamarra Madriaga Nora Ydalia.....

1.2. Grado Académico.

.....Magister en Salud Ocupacional y Medio Ambiente.....

1.3. DNI:

.....47345841.....

1.4 Denominación del Instrumento:

Cuestionario de interacción trabajo - familia (SWING)

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL		26				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

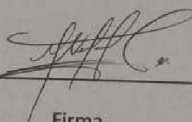
3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Considerar las recomendaciones indicadas en Anexos de
validación adjunta

Arequipa,


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

..... *Jiménez Meduaga Nora Ydala*

1.2. Grado Académico.

..... *Magister en Salud Ocupacional y Medio Ambiente*

1.3 DNI:

..... *47345841*

1.4. Denominación del Instrumento:

Escala de satisfacción en el trabajo

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Considerar las recomendaciones indicadas en Anexos de
validación que se adjunta

Arequipa,



Firma

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 25

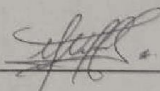
3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Considerar las recomendaciones indicadas en Anexos
de validación la cual se adjunta.

Arequipa,


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

Ponte Cordova, Augusto Reynaldo

1.2. Grado Académico.

Magister Administración de Negocios

1.3 DNI:

40861859

1.4. Denominación del Instrumento:

Escala de satisfacción en el trabajo

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						29

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Arequipa, *22 de Mayo del 2023*



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

..... *Pinto Córdova, Augusto Reynaldo*

1.2. Grado Académico.

..... *Magister de Administración de Negocio*

1.3. DNI:

..... *40861859*

1.4 Denominación del Instrumento:

Cuestionario de interacción trabajo - familia (SWING)

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Arequipa, 22 de Mayo del 2023



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

Ponte Cordova, Augusto Reynaldo.

1.2. Grado Académico.

Magister en Administración de Negocios

1.3.DNI

40861859

1.4. Denominación del Instrumento:

Cuestionario de engagement UWES-15

II.VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Arequipa, 22 de Mayo del 2023



Firma

Anexo 4: Baremos de variables

	Muy bajo	Bajo	Promedio	Alto	Muy alto
Balance de la vida laboral y personal	< 50	≥50- <57	≥57 - <76	≥76 - <80	≥80
Interacción negativa trabajo-familia	< 8	≥8 - <11	≥11 - <17	≥17 - <20	≥20
Interacción negativa familia-trabajo	< 4	≥4 - <4	≥4 - <9	≥9 - <12	≥12
Interacción positiva trabajo familia	< 8	≥8 - <12	≥12 - <16	≥16 - <17	≥17
Interacción positiva familia-trabajo	<9	≥10 - <12	≥12 - <16	≥16 - <17	≥17
Engagement laboral	< 33	≥33- <55	≥55 - <83	≥83 - <90	≥90
Vigor	<10	≥10 - <14	≥14 - <29	≥29 - <30	≥30
Dedicación	< 13	≥13 - <27	≥27- <29	≥29- <30	≥30
Absorción	< 10	≥10 - <18	≥18 - <27	≥27 - <30	≥30
Satisfacción	< 46	≥46 - <61.25	≥61.25 - <86	≥86 - <90	≥90
Factores intrínsecos	< 19.15	≥19.15 - <35	≥35 - <39	≥40 - <42	≥42
Factores extrínsecos	< 16	≥16 - <26	≥26 - <47.75	≥47.75 - <48	≥48



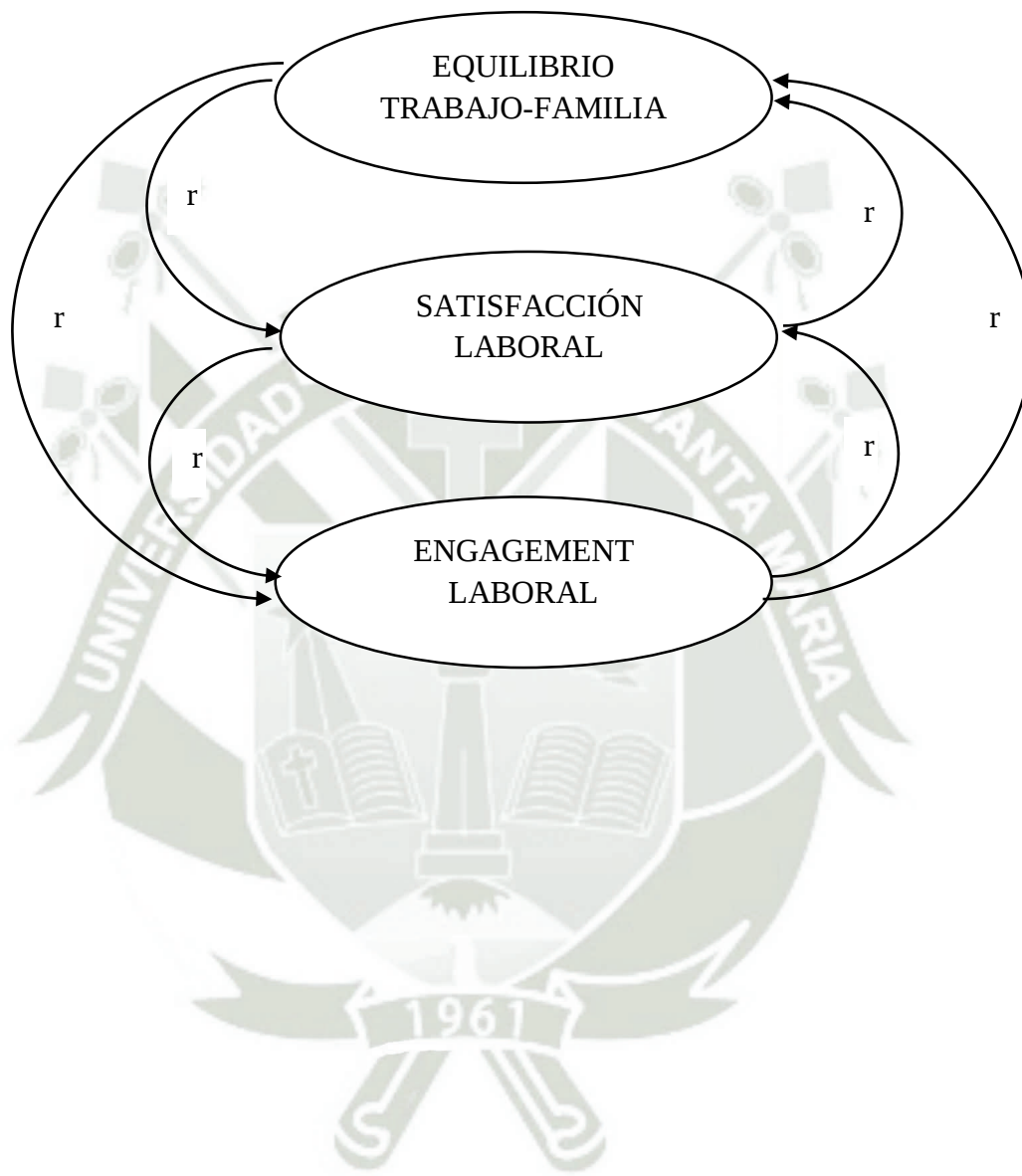
Anexo 5: Tabla de la interpretación de correlación

Coeficiente	Interpretación
De 0.50 a 1	Correlación fuerte
De 0.30 a < 0.50	Correlación moderada
De 0.10 a < 0.30	Correlación débil
De 0 a < 0.10	Correlación nula

Lalinde, D., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587–601.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>. p.594

Anexo 6: Constructo gráfico del modelo de relación entre las variables



Anexo 7: Base de datos

Agregar encabezado

ID	Edad	Géne	Edad	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	INETRAF	NEFATI
1	2	25	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
2	2	39	2	4	1	4	4	2	4	2	2	4	4
3	2	37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	36	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3
5	2	32	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	2	38	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
7	2	42	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2
8	2	42	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
9	2	21	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
10	2	29	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3
11	2	36	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
12	2	33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	38	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
14	2	35	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4
15	2	36	2	4	4	4	1	4	1	2	3	4	4
16	2	32	2	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1
17	2	36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	43	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
19	2	27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	37	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
22	2	34	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4
23	2	39	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
24	2	32	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
25	2	27	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
26	2	37	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	2	44	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4
28	2	42	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3
29	2	42	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
30	2	33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	2	37	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2
32	2	36	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2

NEFATI -	NEFATI -	NEFATI -	POTRA -	POTRA -	POTRA -	POTRA -	POFAT -	POFATI -	POFATI -	POFATI -	VIGOR -	VIGOR -	VIGOR -
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	1	4	4	6	6	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	6	5
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	2	2
1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	5	1	2
4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	2	2
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2

Agregar encabezado

VIGOR -	VIGOR -	DEDI -	DEDI -	DEDI -	DEDI -	DEDI -	ABSC -	ABSC -	ABSC -	ABSC -	ABSC -	FACIN -	FACIN -
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	4	6	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6
5	6	3	3	5	6	3	3	2	6	6	5	6	6
2	6	2	2	5	5	2	2	6	5	6	2	5	5
6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6
5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	5	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	5	2	2	6	6	2	2	6	6	5	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
3	4	1	2	3	3	1	1	2	5	4	3	5	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	2	2	5	5	2	2	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	5	5	2	2	5	6	2	5	6	6
6	2	3	3	2	3	3	3	2	6	2	6	6	6
6	6	6	6	2	2	6	6	1	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
6	2	5	5	6	6	5	5	6	6	2	6	6	6
6	6	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6
2	6	2	2	6	6	2	2	2	6	6	2	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
5	5	6	6	4	4	6	6	3	6	5	5	6	6
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

FACIN -	FACIN -	FACIN -	FACIN -	FACIN -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	FACEX -	negativa -
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	28
2	6	4	6	6	4	6	6	6	2	6	4	6	23
6	5	6	3	5	6	5	3	3	2	6	6	5	32
6	2	6	2	5	6	5	2	2	6	5	6	2	27
5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	31
6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	29
6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	24
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	29
6	6	2	3	1	2	2	3	3	2	6	2	6	28
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	2	2	22
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	21
6	6	5	2	6	5	6	2	2	6	6	5	6	32
5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	30
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	6	2	2	26
2	3	4	1	3	4	3	1	1	2	5	4	3	23
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	17
6	6	6	2	5	6	5	2	2	6	6	6	6	32
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	28
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	32
6	5	2	2	5	2	5	2	2	5	6	2	5	32
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	6	6	6	2	6	2	6	6	1	6	6	6	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	29
6	6	2	5	6	2	6	5	5	6	6	2	6	30
6	6	6	1	1	6	1	1	1	1	6	6	6	31
6	2	6	2	6	6	6	2	2	2	6	6	2	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	5	5	6	4	5	4	6	6	3	6	5	5	32
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18

negativa -	positiva -	positiva -	BAJOYI -	Vigo -	Dedicad -	Absorc -	ENGAGEMENT -	Factores I -	Factores E -	SATISFACC - N
14	12	14	68	30	30	30	90	48	48	96
14	12	13	62	24	30	24	78	42	40	82
16	16	16	80	29	20	22	71	42	36	78
11	12	13	63	24	16	21	61	33	34	67
16	16	16	79	28	27	29	84	44	44	88
15	14	16	74	29	29	28	86	46	46	92
10	12	10	56	28	25	27	80	44	43	87
16	16	16	77	30	30	30	90	47	48	95
15	14	16	73	26	13	19	58	36	26	62
9	8	12	51	13	12	13	38	18	18	36
9	8	12	50	10	10	10	30	15	15	30
16	16	16	80	29	18	25	72	43	38	81
14	12	16	72	27	30	28	85	44	45	89
14	12	16	68	14	10	14	38	20	19	39
13	13	13	62	15	10	15	40	22	23	45
7	16	7	47	30	30	30	90	47	48	95
15	14	16	77	30	16	26	72	43	39	82
14	12	16	70	30	30	30	90	48	48	96
16	16	16	80	25	22	24	71	39	38	77
16	16	16	80	25	16	20	61	37	29	66
15	14	16	73	26	14	19	59	37	26	63
16	16	16	74	30	22	25	77	44	39	83
9	8	12	54	25	25	24	74	40	39	79
15	14	16	74	14	10	14	38	20	20	40
14	12	16	72	26	27	25	78	43	38	81
16	16	16	79	30	5	20	55	38	28	66
14	12	14	64	26	18	18	62	36	32	68
9	8	12	52	10	10	10	30	16	16	32
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
16	16	16	80	28	26	25	79	43	40	83
10	12	10	52	24	25	24	73	38	39	77
8	8	10	44	10	10	10	30	16	16	32

33	1	41	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
34	2	28	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4
35	2	43	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2
36	1	32	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3
37	2	39	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
38	1	41	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4
39	1	31	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4
40	2	42	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
41	1	43	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
42	2	32	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3
43	1	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	26	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4
45	1	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46	1	38	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4
47	1	39	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	2	35	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4
49	1	35	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
50	2	43	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2
51	2	34	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4
52	2	39	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
53	1	37	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4
54	1	33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	1	36	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4
57	2	39	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4
58	2	29	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4
59	1	32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	43	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3
61	2	28	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4
62	2	28	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3
63	2	44	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4
64	1	44	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2
65	1	32	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3

2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	5	2	2
3	4	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	6	2	2
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	6
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	5
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	6
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	2	2
2	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	6
3	3	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4

2	2	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2
1	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	1	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
2	6	2	2	5	5	2	2	6	2	6	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	1	1	5	5	1	6	5	6	6	6
2	2	6	6	5	5	6	6	2	6	2	2	6	6
5	2	5	5	6	6	5	5	6	2	2	5	2	2
6	6	6	6	5	5	6	6	2	6	6	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
6	5	6	6	2	2	6	6	6	6	5	6	6	6
5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
6	6	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
5	6	6	6	1	1	6	6	5	6	6	5	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6
6	2	6	6	2	2	6	6	2	2	2	6	2	2
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
5	2	6	6	6	6	6	6	6	5	2	5	5	5
1	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	1	3	3

Aggregat 0100000000

2	2	2	2	6	2	6	2	2	2	2	2	2	21
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	22
4	1	2	3	1	2	1	3	3	4	3	2	1	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	23
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	2	6	2	5	6	5	2	2	6	2	6	2	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	26
5	6	5	5	1	5	1	5	5	1	6	5	6	32
2	2	2	6	5	2	5	6	6	2	6	2	2	26
2	5	2	5	6	2	6	5	5	6	2	2	5	25
6	6	6	6	5	6	5	6	6	2	6	6	6	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	31
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	6	5	6	2	5	2	6	6	6	6	5	6	26
6	5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	24
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	28
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	21
5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	32
6	6	6	2	2	6	2	2	2	2	6	6	6	32
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	26
6	5	6	6	1	6	1	6	6	5	6	6	5	26
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	32
2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	23
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	24
6	6	2	6	2	2	2	6	6	2	2	2	6	21
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	5	2	6	6	2	6	6	6	6	5	2	5	22
4	1	2	3	1	2	1	3	3	4	3	2	1	21

9	8	12	50	10	18	10	38	20	20	40
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
10	12	10	54	13	10	13	36	19	19	38
14	12	10	58	13	11	13	37	18	19	37
8	8	8	42	10	10	10	30	16	16	32
11	16	13	63	30	30	30	90	48	48	96
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
9	8	12	50	18	16	18	52	27	31	58
9	8	12	50	10	10	10	30	16	16	32
12	12	13	63	25	27	25	77	41	41	82
16	16	16	80	28	17	23	68	40	34	74
16	16	16	74	18	28	18	64	31	31	62
12	12	13	62	13	27	20	60	29	33	62
14	12	16	70	30	28	26	84	47	43	90
16	16	15	78	14	10	14	38	20	20	40
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
16	16	16	74	29	22	29	80	43	42	85
8	8	10	50	26	19	22	67	38	34	72
14	12	14	68	29	30	30	89	47	48	95
9	8	12	50	24	25	24	73	39	38	77
16	16	16	78	28	27	28	83	45	44	89
16	16	16	80	14	10	14	38	20	20	40
16	16	16	80	30	10	22	62	40	32	72
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
14	12	14	66	30	25	28	83	46	44	90
14	12	14	66	29	20	28	77	41	41	82
16	16	16	80	14	10	14	38	20	20	40
11	12	12	58	14	30	22	66	28	40	68
16	16	14	70	28	25	26	79	43	41	84
9	8	12	50	18	22	18	58	32	28	60
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
11	14	16	63	23	30	24	77	40	38	78
13	11	10	55	13	11	13	37	18	19	37

66	1	31	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2
67	1	37	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
68	1	37	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4
69	2	39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	2	30	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4
71	2	35	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	38	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
73	1	26	1	2	4	2	2	4	2	4	4	2
74	1	38	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4
75	2	35	2	4	2	4	4	1	4	3	1	4
76	1	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	1	35	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
78	2	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
79	1	33	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4
80	2	32	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3
81	1	29	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4
82	2	38	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
83	2	34	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
84	2	39	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4
85	2	39	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4
86	1	33	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2
87	2	27	1	4	4	4	4	2	4	4	3	4
88	2	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
89	2	26	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4
90	1	41	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	1	39	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3
92	2	28	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4
93	2	33	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
94	1	32	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3
95	1	39	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3
96	1	35	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
97	2	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
98	1	33	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4

Aggregat: 0000000000

2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	5	5	5
2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5
4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	6	2	2
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	5	5	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	2	1	1	2	1	3	4	2	4	4	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	6
4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	6	6	6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	2
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	6	6	6
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	6
4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	6	6	6
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	6
3	3	4	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	6
4	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	6	6	6

Agregar encabezado

6	6	3	3	6	6	3	3	3	5	6	6	5	5
6	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
6	6	2	2	6	6	2	2	2	6	6	6	6	6
5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6	2
1	6	6	6	4	4	6	6	1	6	6	1	6	6
6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	5
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
6	6	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6
6	6	6	6	2	2	6	6	5	6	6	6	6	6
2	2	6	6	2	2	6	6	6	2	2	2	2	2
2	2	6	6	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	2	5	5	2	2	5	5	6	2	2	2	2	2
2	6	5	5	2	2	5	5	6	6	6	2	6	6
5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	4	4	4
5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6	6	5	5
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
2	2	6	6	6	6	6	6	6	5	2	2	5	5
6	2	3	3	2	2	3	3	2	6	2	6	6	6
6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6	2	2
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5
1	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	1	3	3
1	5	1	1	5	5	1	1	6	5	5	1	5	5
2	2	6	6	2	2	6	6	6	2	2	2	2	2
2	2	6	6	2	2	6	6	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Agregar encabezado

5	6	6	3	6	6	6	3	3	3	5	6	6	22
5	6	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	26
6	6	6	2	6	6	6	2	2	2	6	6	6	32
6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	32
6	1	6	6	4	6	4	6	6	1	6	6	1	30
4	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	24
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	6	6	1	1	6	1	1	1	1	6	6	6	23
6	6	6	6	2	6	2	6	6	5	6	6	6	32
2	2	2	6	2	2	2	6	6	6	2	2	2	21
6	2	2	6	2	2	2	6	6	2	2	2	2	25
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	23
2	2	2	5	2	2	2	5	5	6	2	2	2	26
6	2	6	5	2	6	2	5	5	6	6	6	2	28
5	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	4	30
4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	28
6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6	6	24
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	29
2	2	2	6	6	2	6	6	6	6	5	2	2	25
6	6	2	3	2	2	2	3	3	2	6	2	6	28
6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	32
6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	2	5	6	22
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	28
6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	18
4	1	2	3	1	2	1	3	3	4	3	2	1	22
2	1	5	1	5	5	5	1	1	6	5	5	1	26
2	2	2	6	2	2	2	6	6	6	2	2	2	21
6	2	2	6	2	2	2	6	6	2	2	2	2	25
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	23

Agregar encabezado

10	12	8	52	27	21	23	71	42	38	80
10	12	16	58	26	28	27	81	43	43	86
14	12	16	68	14	10	14	38	20	20	40
15	14	16	77	30	18	22	70	44	36	80
16	16	16	78	29	30	27	86	46	45	91
16	16	16	80	14	10	14	38	20	20	40
16	16	16	78	25	26	20	71	36	36	72
8	16	10	58	26	27	28	81	43	45	88
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
11	7	14	55	30	5	20	55	38	28	66
16	16	16	80	30	22	29	81	44	43	87
9	8	12	50	10	22	18	50	20	28	48
12	12	13	62	14	22	14	50	24	24	48
11	16	13	63	30	30	30	90	48	48	96
12	12	12	62	10	19	17	46	19	26	45
16	16	16	76	26	19	25	70	35	38	73
12	12	13	62	26	28	28	82	42	45	87
9	8	12	50	10	10	10	30	16	16	32
16	16	14	76	21	25	24	70	35	39	74
16	16	16	76	23	30	27	80	40	45	85
10	12	16	62	28	30	25	83	46	43	89
16	16	16	77	28	30	29	87	45	47	92
13	14	13	65	16	30	21	67	30	35	65
15	14	16	73	26	13	19	58	37	26	63
15	14	16	77	30	25	28	83	46	44	90
11	12	12	57	21	30	25	76	39	42	81
14	12	14	68	29	30	29	88	46	47	93
10	12	8	48	28	25	27	80	44	43	87
13	11	10	56	13	11	13	37	18	19	37
13	14	13	66	18	13	18	49	25	29	54
9	8	12	50	10	22	18	50	20	28	48
12	12	13	62	14	22	14	50	24	24	48
11	16	13	63	30	30	30	90	48	48	96