



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

CAMPUS D'ALCOI

# *Estudio de la lealtad y confort en una empresa de alimentación*

---

**MEMORIA PRESENTADA POR:**

*María Lloret Molina*

GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS





**Agraïments:**

A vosaltres mare i Lirios, per eixes espentes i ànims.

Jordi, gràcies per la paciència i suport.

I com no, per tu pare, per tot l'esforç, per donar-me tot el que has tingut per a que construïra un futur. El que sóc és gràcies a tu.





## Contenido

1. Introducción .....	8
2. Fundamentos de la investigación.....	10
3. Teoría .....	13
3.1. Teoría análisis univariante.....	13
3.2. Teoría análisis bivariante.....	16
3.3. Análisis Cluster .....	18
4. Análisis univariante .....	20
4.1. Pregunta 1: Sector al que perteneces .....	20
4.2. Pregunta 2: Cuantos años llevas trabajando en la empresa .....	20
4.3. Pregunta 3: Género .....	21
4.4. Pregunta 4: Edad .....	21
4.5. Pregunta 5: El desempeño de los trabajadores .....	22
4.6. Pregunta 6: Las oportunidades de desarrollo profesional .....	25
4.7. Pregunta 7: Conflicto trabajo-familia.....	26
4.8. Pregunta 8: Compatibilidad del horario-trabajo.....	28
4.9. Pregunta 9: Compromiso de los trabajadores .....	30
4.10. Pregunta 10: Deseo de abandonar la empresa por parte de los trabajadores.....	32
4.11. Propuestas de mejora análisis univariante. ....	34
5. Análisis Bivariante .....	37
6. Análisis Multivariante: Método Cluster .....	60
6.1. Análisis del desempeño, oportunidades de desarrollo profesional, conflicto trabajo-familia, compromiso hacia la empresa y el deseo de abandono. ....	60
6.2. Análisis de la relación entre ansiedad y horario laboral con la elección de turnos por motivos familiares.....	61
6.3. Análisis entre el orgullo y lealtad hacia la empresa con el deseo de abandonarla.....	62
6.4. Análisis del desempeño con el deseo de abandono. ....	63
7. Conclusiones. ....	65
8. Anexo .....	67
8.1 Encuesta .....	67
9. Bibliografía. ....	70





# Capítulo 1: Introducción

---

## 1. Introducción

La conciliación familia-trabajo, definida como una relación interconectada entre los dominios de familia y trabajo, es un tópico de estudio actual. El incremento en este tema durante las últimas décadas está vinculado a los cambios demográficos, la inclusión de las mujeres en el trabajo, parejas con dos carreras profesionales, familias monoparentales y la era de la información (Major & Germano, 2006; MacDermid, 2005). Teniendo en cuenta estos cambios, más empleados están informando de las dificultades en las responsabilidades en ambos dominios.

Esta interfaz puede ser considerada según dos perspectivas: el conflicto trabajo-familia (WFC) y el enriquecimiento trabajo-familia (WFE). Ambas perspectivas se caracterizan por un proceso en el que el funcionamiento y comportamiento de un dominio está influenciado por demandas y recursos cualitativos y cuantitativos del otro dominio (Demerouti et al, 2004-2010).

Por una parte, el conflicto trabajo-familiar se define como una incompatibilidad entre los roles familiares y laborales, ya que se basa en la idea de que cada persona tiene una cantidad limitada de tiempo y energía para participar en los diferentes roles por lo que la tensión es inevitable (Goode, 1960). Por otra parte, el enriquecimiento trabajo-familia se define como la medida en que un individuo experimenta en un dominio una mejora del rendimiento en el otro (Greenhaus & Powel, 2006).

En los últimos años, varios estudios han señalado la importancia del enriquecimiento trabajo-familia para individuos y organizaciones (Carlson et al, 2011) ya que los roles individuales en el trabajo pueden ser una fuente de enriquecimiento. Además, hay otros pocos que analizan como el conflicto trabajo-familia repercute también en las organizaciones ya que este conflicto afecta al deseo de abandonar la organización por parte de los trabajadores (Boyar et al, 2003) y provoca a los individuos que tengan problemas en el ámbito laboral (Grandey & Companzano, 1999).

Este estudio se va a centrar en analizar las variables que repercuten en el enriquecimiento trabajo-familia: oportunidades de desarrollo profesional. A su vez, también se analizará el grado de compromiso de los trabajadores, el desempeño y el deseo de abandonar de la empresa para observar cómo el conflicto trabajo-familia en los individuos puede repercutir a las organizaciones.

Los análisis se realizarán empleando los softwares Microsoft Office 2016, en concreto el programa Excel, y el Statgraphics Centurion XVI.II.





## Capítulo 2: Fundamentos de la investigación

---

## 2. Fundamentos de la investigación

El verbo conciliar se define como aquella habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones (Feldstead, 2002). Cómo se ha podido observar en la lectura de la literatura, existe una evolución del término de conciliación ya que en un principio era conciliación laboral y familiar, luego pasó a ser conciliación laboral, personal y familiar, y actualmente se entiende como Work-life Balance (WLB).

WLB se ha convertido en un tema importante durante las dos últimas décadas, ya que éstas han tenido mayor intensificación de trabajo causadas por la incertidumbre económica, la reestructuración de la organización y el aumento de la competencia de negocio (Green, 2001; Millward et al., 2000). Para responder a estas nuevas necesidades, las empresas exigen un mayor rendimiento y compromiso de sus empleados, lo que se traduce en expectativas para trabajar más y priorizar el trabajo sobre la vida personal (White et al., 2003).

Por esta razón, se genera un conflicto entre roles. Este conflicto puede ser definido como la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos (Moen et al., 2008). Existen, por tanto, dos tipos de conflictos: el conflicto trabajo-vida personal, dónde el trabajo interfiere con la vida personal; y el conflicto vida personal-trabajo, dónde la vida personal interfiere con el trabajo (Boyar et al., 2003). En cuanto al conflicto trabajo – vida personal, se observa como los individuos actualmente se enfrentan con el reto de encontrar un equilibrio que les permita combinar sus roles laborales y personales, ya que éstos presionan con distintas demandas. El rol laboral demanda un gran compromiso en la organización (Hughes & Bozionelos, 2007), mientras que el rol personal demanda tiempo para el cuidado de la familia, realizar trabajo doméstico, comprar, etc (Collins, 2007) además de tiempo para el ocio, descanso y otras actividades. Estos conflictos tienen asociados a su vez dos tipos de conflictos: de tiempo y de tensión.

Muchos estudios se centran en el deseo de abandonar la empresa por parte de los trabajadores en ambos conflictos, en el desempeño de los trabajadores y en el compromiso (Lu et al, 2010).

Por otro lado, además del conflicto trabajo-familia (WFC), existe también un enriquecimiento trabajo-familia (WFE), por lo que el conflicto y el enriquecimiento se caracterizan por un proceso en el que el funcionamiento y comportamiento de un dominio está influenciado por demandas y recursos cualitativos y cuantitativos de otros dominios (Demerouti et al, 2004). Muchos estudios, además, sugieren que el tener múltiples roles puede ser positivo.

En una moderna y cambiante sociedad, caracterizada por la competición de la globalización y el rápido desarrollo tecnológico, los trabajadores están obligados continuamente a aprender y desarrollarse en nuevas competencias en el trabajo (Coetzer, 2007). Por lo tanto, una mejora de las habilidades es esencial ya que existe una reorganización del trabajo y un nuevo diseño de puestos de trabajo que requieren empleados con mayor conocimiento, habilidades y competencias para hacer frente a nuevos puestos de trabajo y cambios organizacionales

(Sugarman, 2001). Por otro lado, estos cambios afectan a la salud y seguridad de los trabajadores, además de aumentar la posible exposición al estrés (Theorell & Hasselgorn, 2005). Estimular las oportunidades de desarrollo en el trabajo puede ser un importante mecanismo por el cual desarrollar habilidades de adaptación de los empleados para hacer frente a dichas situaciones.

Las oportunidades en el desarrollo profesional (OPD) pueden ser consideradas como un recurso de la organización que permite a los empleados hacer frente a la consecución de sus objetivos en el trabajo y por consecuencia, prevenir resultados negativos (Salanova et al, 2005). Las diferentes oportunidades provienen del proceso de trabajo: los trabajadores pueden desarrollar competencias sociales, emocionales o cognitivas; motivaciones; habilidades; así como el concepto de sí mismo. Elman et al. 2005, define el desarrollo profesional como el desarrollo de proceso de adquisición, expansión, refinación y mantenimiento de conocimientos, aptitudes, habilidades y calificaciones para un funcionamiento profesional competente que dará lugar al profesionalismo. Estas tareas son tanto internas para aclarar sus objetivos profesionales e incrementar la conciencia y confianza en sí mismo, como las dimensiones sociales y contextuales de mejora de aspectos interpersonales para el desarrollo profesional.

Una de las dimensiones de OPD es el aprendizaje en el puesto de trabajo ya que permite a los individuos y empresas poder hacer frente a los cambios en el trabajo y economía: ayuda a mejorar la eficiencia y la productividad y, responde a las necesidades de desarrollo personales y profesionales de los trabajadores.

El trabajo se va a realizar mediante una encuesta pasada a los trabajadores de una empresa del sector alimentario de la provincia de Valencia. En la empresa, se diferencian dos sectores, uno de oficinas y fábrica.

En cuanto al cálculo del tamaño muestral, la empresa cuenta con 104 trabajadores por lo que el tamaño de muestra será:

$$n = \frac{4 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + 4 * p * q} = \frac{4 * 0,5 * 0,5 * 104}{0,1^2 * (104 - 1) + 4 * 0,5 * 0,5} = 51,23 \sim 52$$

Donde:

- $p = q = 50\%$  (en el peor de los casos)
- $(1-e) =$  Intervalo de confianza inicial = 90%
- $N =$  tamaño de la población = 104
- $n =$  tamaño de la muestra

El tamaño muestral para la realización de la encuesta es de 52, pero finalmente se han realizado 58 encuestas a los trabajadores. De estas 58 encuestas se han realizado 29 a cada sector, para que los datos estén equiparados.



## Capítulo 3: Técnicas Estadísticas

---

## 3. Teoría

### 3.1. Teoría análisis univariante

Es aquel que se centra en el análisis de una característica de un conjunto de elementos. Al conjunto de elementos lo llamaremos **población**, la cual estará compuesta por **individuos**, que son cada uno de los componentes. La **muestra** es la parte de población que va a ser analizada para obtener una aproximación del comportamiento de la población, y variará según la característica que se vaya a analizar.

La **variable** puede ser cualitativa o cuantitativa.

- La **variable cualitativa** toma los valores que no son numéricos y estas pueden ser:
  - **Ordinal** si los valores se pueden ordenar
  - **Nominal** si los valores no se pueden ordenar
  
- La **variable cuantitativa** toma los valores numéricos y estas pueden ser:
  - **Discreta** si toma un número finito o numerable
  - **Continua** si toma un número infinito no numerable

Algunos de los gráficos que ayudan a la comprensión y resumen de la información de las variables cualitativas son el gráfico de barras y gráfico de sectores, los cuales se describen a continuación. Posteriormente, se describirá la tabla de frecuencias, la cual aporta información complementaria.

### Gráfico barras:

Su función es representar en forma de rectángulos con base constante y con una altura proporcional a la frecuencia absoluta que corresponde.

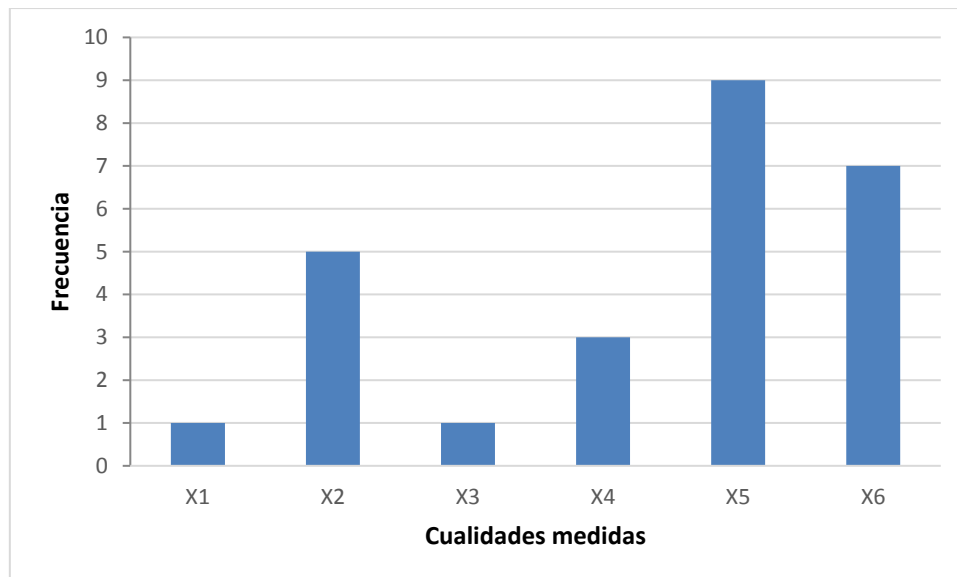


Imagen 1: Gráfico de barras

### Gráfico sectores:

Su función es la representación proporcional a la frecuencia absoluta que le corresponde en los sectores circulares.

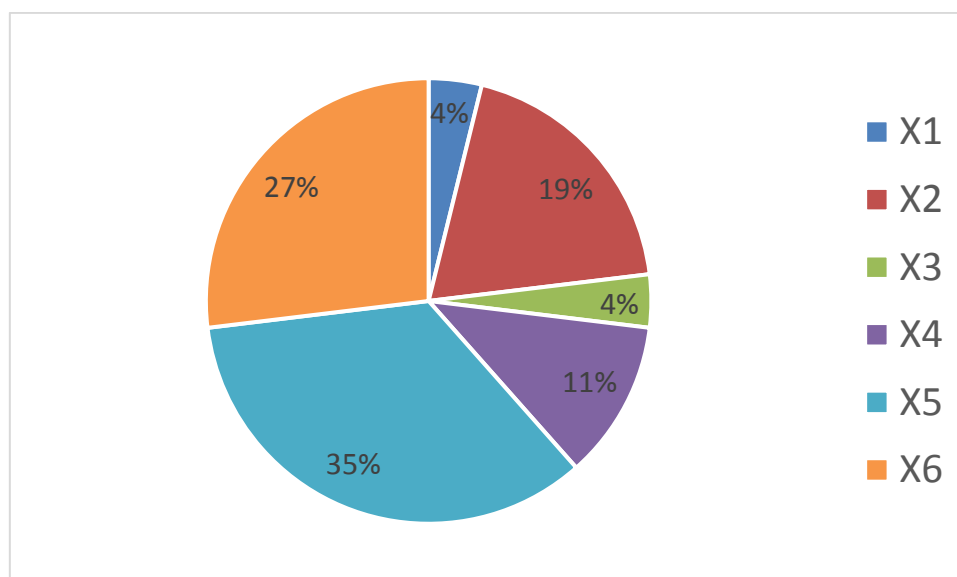


Imagen 2: Gráfico de sectores

**Tabla frecuencias:**

Su función es resumir de forma tabulada la información contenida en un conjunto de datos.

La tabla de frecuencias consiste en calcular para cada valor de la variable la frecuencia en que aparece. Para su realización se debe distinguir entre variables discretas y continuas. Cuando la variable aleatoria es discreta se sitúan en la primera columna de la tabla los posibles valores que puede tomar dicha variable, la segunda columna corresponde al número de individuos en los cuales se observa cada valor de la característica, frecuencia absoluta, en la tercera columna se calcula el porcentaje de individuos para cada característica observada, frecuencia relativa. En ocasiones resulta interesante añadir dos columnas adicionales que contengan las frecuencias absolutas y relativas, pero de forma acumulada.

Clase	Valor	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada	Frecuencia Rel. acum.
1	Brasil	6	0,1714	6	0,1714
2	España	4	0,1143	10	0,2857
3	Francia	4	0,1143	14	0,4
4	Portugal	9	0,2571	23	0,6571
5	Rusia	6	0,1714	29	0,8286
6	Vietnam	6	0,1714	35	1

Tabla 1: Tabla de frecuencias

## 3.2. Teoría análisis bivariate

### 3.2.1. Tabla de doble entrada

Los datos están basados de la observación simultánea de dos variables (X,Y) en una muestra de  $n$  individuos. Éstas son usadas para describir dos variables conjuntas o una en función de la otra.

La variable  $Y$  es la dependiente, es decir, la variable sobre la cual se intenta describir el comportamiento, mientras que la variable  $X$  es la independiente o explicativa.

Se representa una variable en la cabecera las filas de la tabla y la otra variable en la cabecera de las columnas de la tabla. Se anota la frecuencia absoluta o número de individuos en cada combinación de valores en la casilla correspondiente de los valores  $X$  e  $Y$ .

	Arco	Baloncesto	Futbol	Halterofilia	Rugby	Sky	Total por Fila
<b>Brasil</b>	2	1	3	0	0	0	6
	5,7%	2,9%	8,6%	0,0%	0,0%	0,0%	17,1%
<b>España</b>	1	2	1	0	0	0	4
	2,9%	5,7%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	11,4%
<b>Francia</b>	0	1	2	0	0	1	4
	0,0%	2,9%	5,7%	0,0%	0,0%	2,9%	11,4%
<b>Portugal</b>	0	4	3	0	0	2	9
	0,0%	11,4%	8,6%	0,0%	0,0%	5,7%	25,7%
<b>Rusia</b>	0	0	2	2	0	2	6
	0,0%	0,0%	5,7%	5,7%	0,0%	5,7%	17,1%
<b>Vietnam</b>	2	1	1	0	2	0	6
	5,7%	2,9%	2,9%	0,0%	5,7%	0,0%	17,1%
<b>Total por Columna</b>	5	9	12	2	2	5	35
	14,3%	25,7%	34,3%	5,7%	5,7%	14,3%	100,0%

Tabla 2: Tabla de doble entrada

### 3.2.2. Test de independencia

Es un test que sirve para contrastar si parejas de variables cualitativas son dependientes o independientes.

$$\left. \begin{array}{l} H_0: \text{Las variables son independientes} \\ H_1: \text{Las variables son dependientes} \end{array} \right\}$$

El estadístico de la prueba es el  $\chi^2$ , y se rechaza la hipótesis cuando los valores observados distan notablemente de los valores esperados, es decir, cuando  $\chi^2 \geq \chi_{\alpha, (k-1)}^2$ .





$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

- $O_i$  = frecuencias observadas
- $E_i$  = frecuencias esperadas
- $k$  = total de frecuencias

### 3.3. Análisis Cluster

Esta técnica multivariante, agrupa los objetos en conglomerados, de este modo, los objetos del mismo conglomerado son más parecidos entre sí que entre los diferentes conglomerados. Los objetos se agrupan en diferentes conglomerados cuya estructura se ha seleccionado predeterminadamente basándose según las características que poseen.

Se trata de un método de exploratorio, que ayuda a la descripción de las relaciones entre variables o individuos, pero no es explicativo. Existen dos tipos de cluster:

- Jerárquicos: *Agrupar cluster para formar uno nuevo o separar alguno ya existente para dar origen a otros dos de forma que se maximice una medida de similitud o se minimice alguna distancia* (De la Fuente, 2011).
- No Jerárquicos: *Están diseñados para la clasificación de individuos (no de variables) en K grupos. El procedimiento es elegir una partición de los individuos en K grupos e intercambiar los miembros de los clusters para tener una partición mejor* (De la Fuente, 2011).

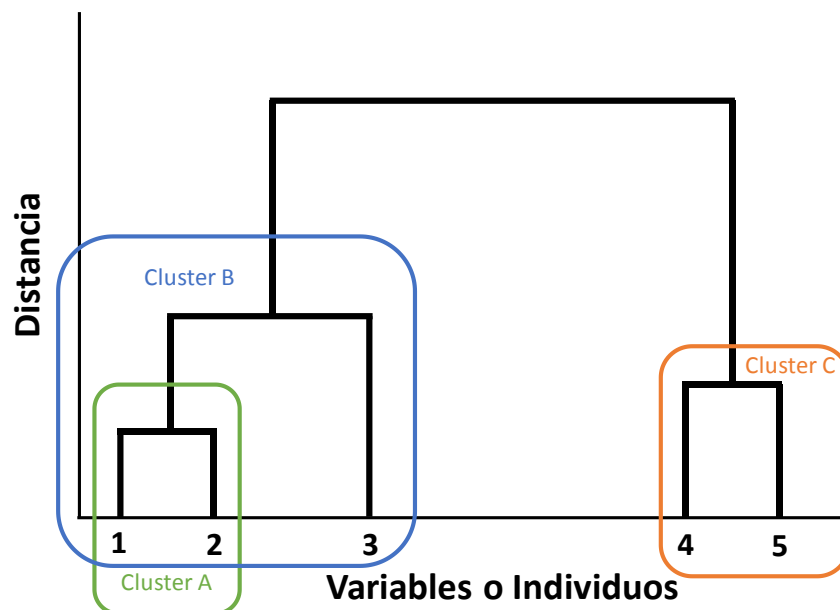


Imagen 3: Gráfico Cluster o conglomerado



# Capítulo 4: Cálculo Análisis Univariante

---

## 4. Análisis univariante

### 4.1. Pregunta 1: Sector al que perteneces

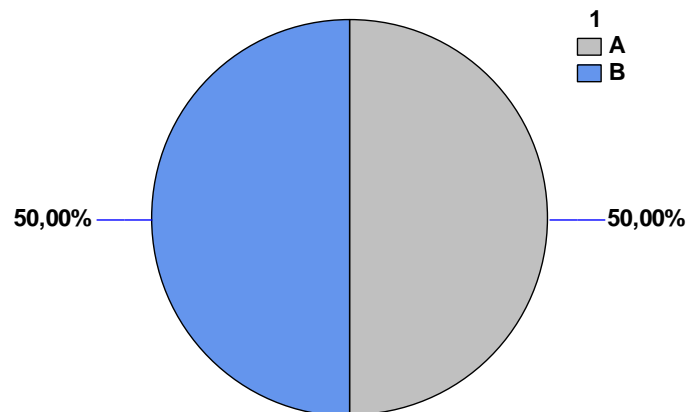


Imagen 4: Análisis univariante. Pregunta 1.

**Tabla de Frecuencia para 1**

			<i>Frecuencia</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Frecuencia</i>
<i>Clase</i>	<i>Valor</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Relativa</i>	<i>Acumulada</i>	<i>Rel. acum.</i>
1	A	29	0,5000	29	0,5000
2	B	29	0,5000	58	1,0000

Tabla 3: Tabla de frecuencia. Pregunta 1

Observamos dos valores diferentes, el valor A corresponde a oficinas mientras que el valor B corresponde a fábrica. De este modo y para que el estudio fuese lo más equitativo posible, se recogen el mismo número de encuestas en cada sector, de forma que se encuentran 29 encuestas en cada uno, sumando entre ellas 58 encuestas.

### 4.2. Pregunta 2: Cuantos años llevas trabajando en la empresa

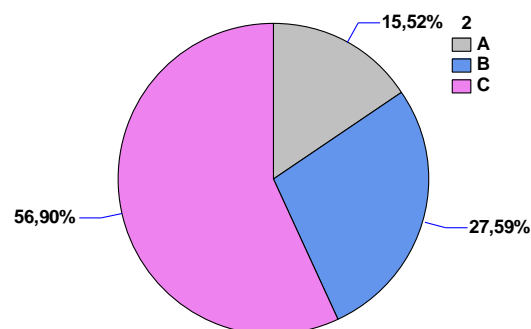


Imagen 5: Análisis Univariante. Pregunta 2.

La pregunta hace referencia a los años de antigüedad o pertenencia de un trabajador en la empresa. En el gráfico se observan tres bloques claramente diferenciados. El bloque gris y con un 15.52% de los trabajadores son los que llevan menos de un año en la empresa. Mientras que el azul, con un 27.59% pertenece a la totalidad de trabajadores que lleva entre 1 y 5 años en la empresa y, por último, el 56.9% pertenece a los trabajadores con una antigüedad de más de 5 años. Por tanto, y como conclusión, se puede afirmar que la empresa ofrece estabilidad en el empleo a sus trabajadores.

### 4.3. Pregunta 3: Género

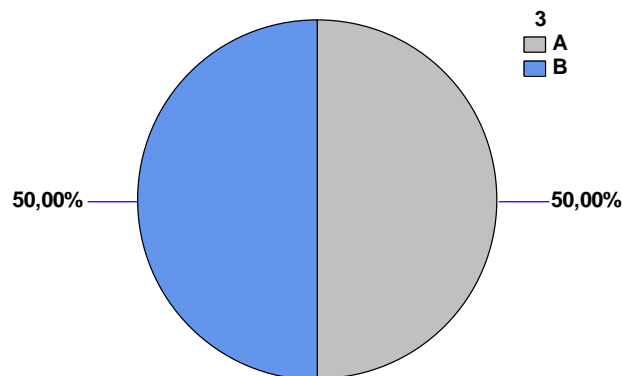


Imagen 6: Análisis Univariante. Pregunta 3

En esta pregunta se hace referencia al género de los encuestados y, como se puede observar en el gráfico, la muestra se compone de un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

### 4.4. Pregunta 4: Edad

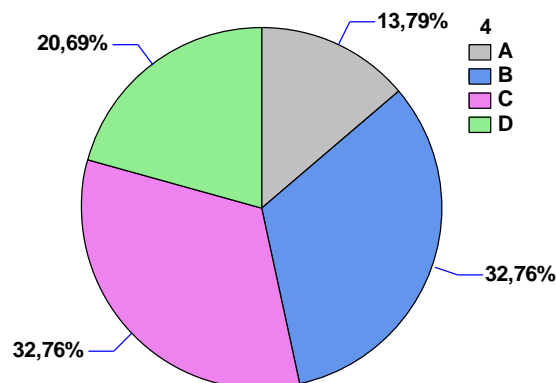


Imagen 7: Análisis Univariante. Pregunta 4

La pregunta 4 hace referencia a la edad media de la plantilla. Observando el gráfico, se obtiene que el rango de edad comprendido entre los 16 y 25 años es el menos numeroso de los propuestos. Por otro lado, se observa cómo los rangos comprendidos entre los 26 y los 35 años y, entre los 36 y los 45 años son los más números con 19 trabajadores cada uno de ellos. Por último, se encuentra el rango de aquellos trabajadores mayores de 46 años, en los que obtenemos 12 resultados. Teniendo en cuenta los resultados, se concluye que la mayoría de la

plantilla de esta organización es gente joven. Por lo que la posibilidad de aprendizaje, desarrollo profesional, investigación, etc. es mayor, ya que se encuentran la mayoría en un proceso de aprendizaje constante que ayuda a que la empresa despunte en tecnologías. Además, esta estructura de plantilla garantiza un futuro de empleados cualificados a medio y largo plazo.

*Las siguientes preguntas están medidas en una escala Likert donde 1 es nada satisfactorio/totalmente desacuerdo y 5 totalmente satisfactorio/de acuerdo.*

*1 nada; 2 algo; 3satisfactorio/de acuerdo; 4 bastante; 5 totalmente.*

#### 4.5. Pregunta 5: El desempeño de los trabajadores

##### 4.5.1. Pregunta 5a: Consecución de los objetivos del puesto de trabajo

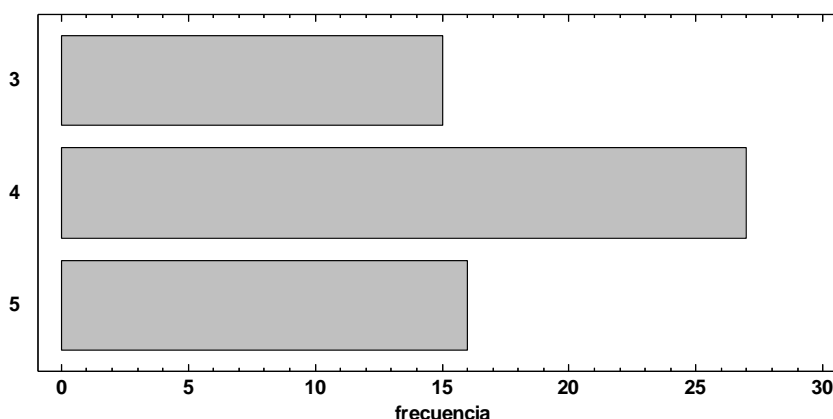


Imagen 8: Análisis Univariante. Pregunta 5a

Los trabajadores han medido en un 25.86% que su nivel de satisfacción es de 3, es decir, que tienen un grado de satisfacción medio. Un 46.55% nos indica que su nivel es de 4 (bastante satisfactorio) y, por último, se encuentra el porcentaje de los encuestados en los que un 27.59% está totalmente satisfecho con la consecución de los objetivos.

En conclusión, más del 70% de los encuestados están bastante satisfechos con la consecución de los objetivos de su puesto de trabajo, reflejándose así, en los resultados finales del trabajo grupal.

#### 4.5.2. Pregunta 5b: Calidad de su trabajo

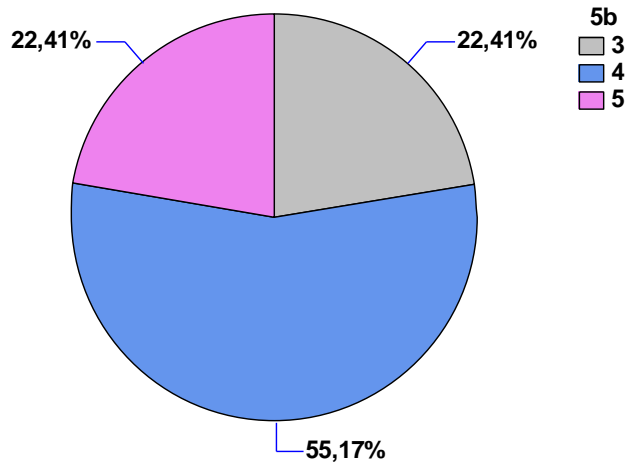


Imagen 9: Análisis Univariante. Pregunta 5b

Claramente se observa como la mayoría de los trabajadores está bastante satisfecho con la calidad de su trabajo (un 55.17%). Del resto de los encuestados, la mitad piensa que la calidad de su trabajo es media mientras que la otra mitad está totalmente satisfecha con la calidad de su trabajo.

#### 4.5.3. Pregunta 5c: Capacidad de terminar las tareas a tiempo

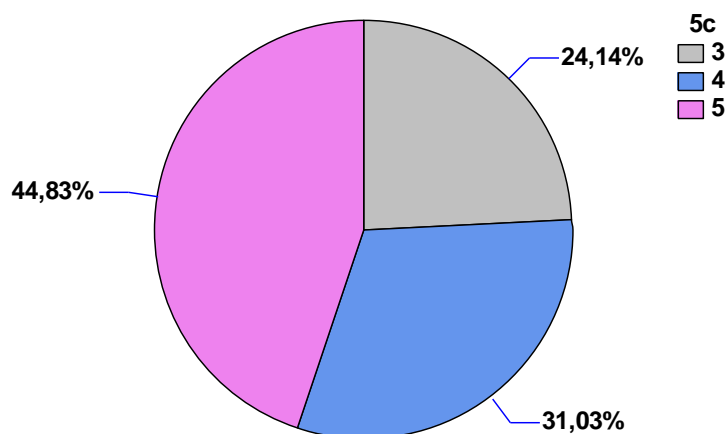


Imagen 10: Análisis Univariante. Pregunta 5c

En cuanto a la capacidad para terminar las tareas a tiempo, se observa como un 24.14% valora la pregunta con el término medio de la escala. El 31.03% de los encuestados está bastante satisfecho con su capacidad para terminar las tareas a tiempo y un 44.83% está totalmente satisfecho.

Por tanto, y observando las respuestas, los encuestados en un 75% opinan que el tiempo que la organización marca para terminar las tareas es el adecuado.

#### 4.5.4. Pregunta 5d: Habilidad para trabajar en equipo

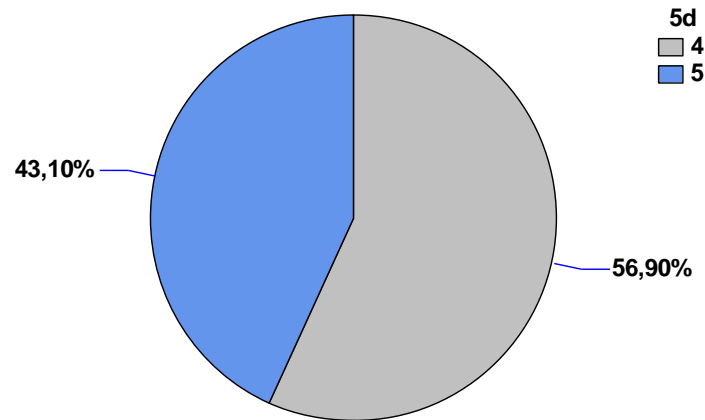


Imagen 11: Análisis Univariante. Pregunta 5d

La habilidad para trabajar en equipo está muy bien valorada, ya que un 56.9% la valora bastante satisfactoria mientras que un 43.1% están totalmente satisfechos.

Esto indica que la empresa es un grupo y que todos los trabajadores han de estar unidos, además, viendo la satisfacción que tienen, se puede llegar a afirmar que el clima laboral dentro de la empresa es muy bueno.

#### 4.5.5. Pregunta 5e: Desempeño general

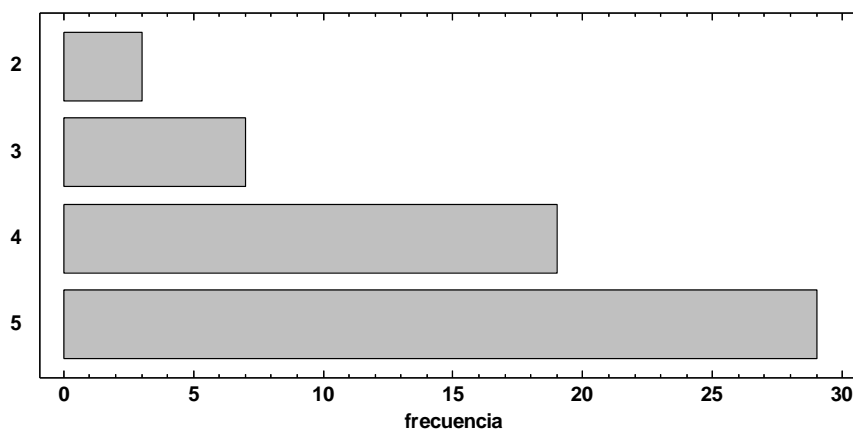


Imagen 12: Análisis Univariante. Pregunta 5e

La pregunta hace referencia al desempeño general. Se observa como un 62.07% está bastante satisfecho, un 34.48% está totalmente satisfecho mientras que un solo 3.45% tiene una valoración satisfactoria.



Mayoritariamente, los trabajadores piensan que el desempeño general en la empresa es bastante satisfactorio y, de esta forma, cumplir con los objetivos planteados desde dirección.

#### 4.6. Pregunta 6: Las oportunidades de desarrollo profesional

##### 4.6.1. Pregunta 6a: Mi organización me ofrece la oportunidad de aprender en la empresa

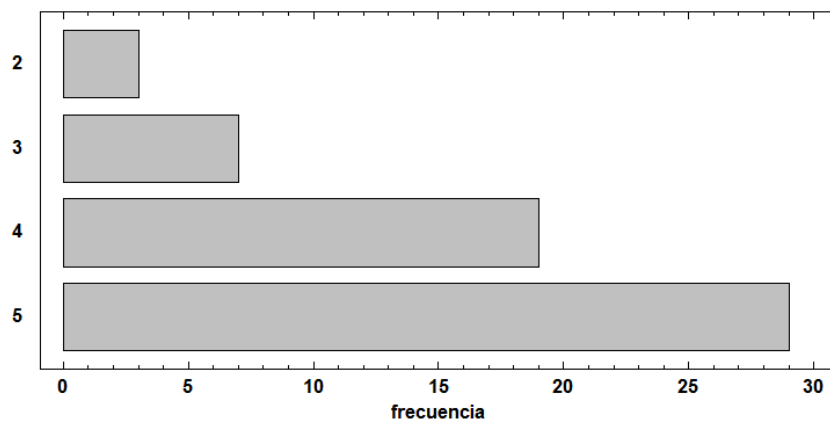


Imagen 13: Análisis Univariante. Pregunta 6a

En la valoración de las oportunidades de aprender en la empresa, encontramos valoraciones en cuatro rangos diferentes. Existen 4 trabajadores que están algo de acuerdo mientras que 7 de ellos están de acuerdo. Los dos grandes rangos los encontramos en las valoraciones positivas: bastante de acuerdo (19 trabajadores) y, totalmente de acuerdo (29 trabajadores).

Aunque la valoración general sea positiva, destacan los encuestados que piensan que se podría hacer más para que los trabajadores tengan mayores oportunidades de aprender dentro de la empresa y por tanto, de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa. Se ha comprobado que las personas que menos de acuerdo están son trabajadores de fábrica y que lleven menos de un año, siendo posible que aún no hayan coincidido en un periodo en el cual la empresa no ha realizado ningún curso de formación.

## 4.7. Pregunta 7: Conflicto trabajo-familia

### 4.7.1. Pregunta 7a: La ansiedad en su trabajo se extiende con frecuencia en su vida privada

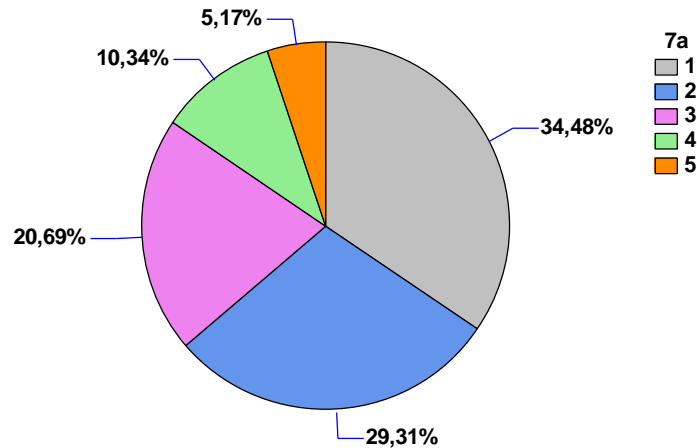


Imagen 14: Análisis Univariante. Pregunta 7a

En cuanto a si la ansiedad del trabajo se extiende a la vida familiar, 20 trabajadores han contestado que están completamente en desacuerdo, 17 que están algo de acuerdo, 12 nos señalan que están de acuerdo en que sí que se les extiende a la vida familiar, 6 trabajadores indican que están bastante de acuerdo y, por último, 3 de los trabajadores encuestados sí que están totalmente de acuerdo.

Se puede observar cómo la mayoría de los trabajadores no piensan que la ansiedad se les extienda a su vida privada, pero claro está que depende de si se es capaz de desconectar fuera del ámbito laboral.

### 4.7.2. Pregunta 7b: Su trabajo le impide pasar todo el tiempo que le gustaría con su familia y amigos

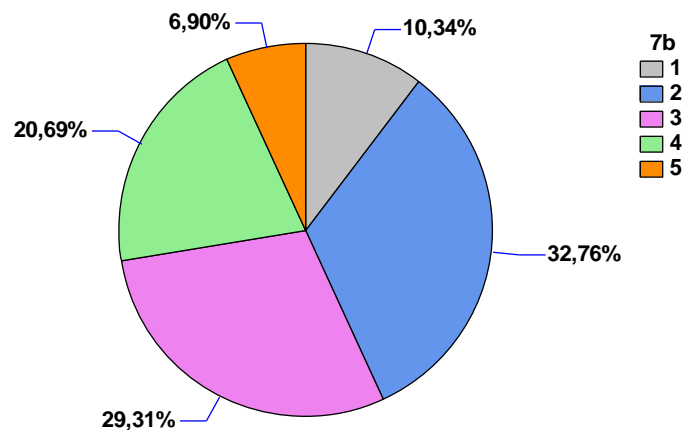


Imagen 15: Análisis Univariante. Pregunta 7b

Analizando la pregunta de si su trabajo le impide pasar todo el tiempo que le gustaría con sus familiares y amigos, se observa como un 10.34% está totalmente en desacuerdo mientras que la mayoría de los trabajadores, representados con un 32.76%, concluyen que están algo de acuerdo con el tiempo que pasan. Seguidamente de este porcentaje, se encuentra un porcentaje menor de trabajadores (29.31%) que están de acuerdo con el tiempo que pasan. Un 20.69% está bastante de acuerdo y, finalmente, con el porcentaje más pequeño, sólo un 6.9% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con el tiempo que pasa con su familia y amigos.

La disparidad de opiniones se debe a que existen dos grupos en la empresa, fábrica y oficinas. Cómo se explica anteriormente, los trabajadores de oficinas tienen un horario más flexible y pueden adaptar éste a sus necesidades personales mientras que los trabajadores de fábrica no pueden.

#### 4.7.3. Pregunta 7c: Tiene que renunciar a realizar cosas importantes de la casa por estar en conflicto con funciones relacionadas con el trabajo

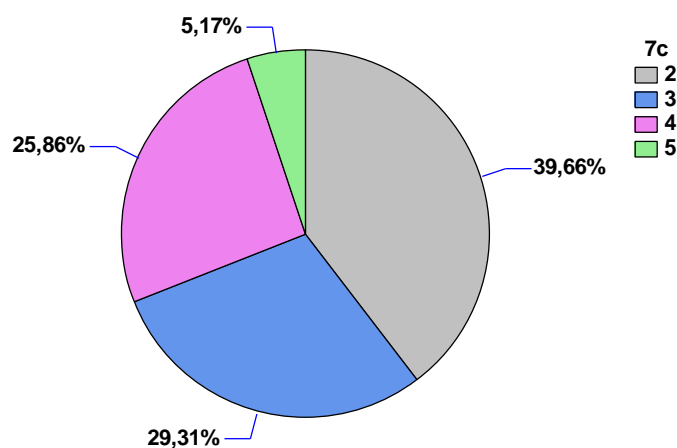


Imagen 16: Análisis Univariante. Pregunta 7c

Si se analiza la pregunta de si se tiene que renunciar a tareas importantes de la casa por estar en conflicto con el trabajo, se observa que la mayoría de los trabajadores, un 39.66%, se muestra algo de acuerdo seguidos por un 29.31% que se encuentra de acuerdo; un 25.86% señala que está bastante de acuerdo y sólo un 5.17% está totalmente de acuerdo con el conflicto.

Mayoritariamente los trabajadores opinan que no deben renunciar a cosas importantes de su vida por estar en conflicto con el trabajo.

#### 4.7.4. Pregunta 7d: Logras desconectar cuando llegas a casa

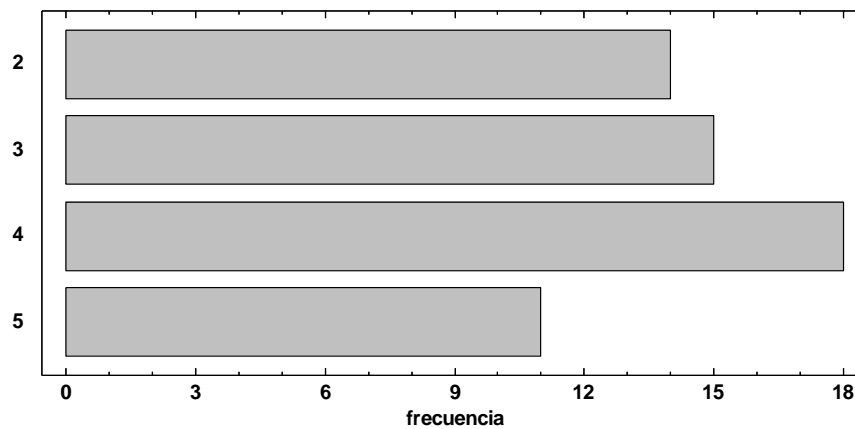


Imagen 17: Análisis Univariante. Pregunta7d

La pregunta si logramos desconectar cuando llegamos a casa muestra que 14 trabajadores están algo de acuerdo, 15 que están de acuerdo con la desconexión que tienen cuando llegan a casa. La mayoría de los trabajadores, 18 trabajadores para ser exactos, se encuentran bastante de acuerdo con la desconexión y una minoría, sólo 11 de los encuestados logran desconectar totalmente de su trabajo cuando llegan a casa.

De este modo, la desconexión después del trabajo es considerada bastante buena por los trabajadores de fábrica, mientras que los de oficinas tienen más dificultades para desconectar.

#### 4.8. Pregunta 8: Compatibilidad del horario-trabajo

##### 4.8.1. Pregunta 8a: El horario en su empresa es flexible tanto en la entrada como en la salida

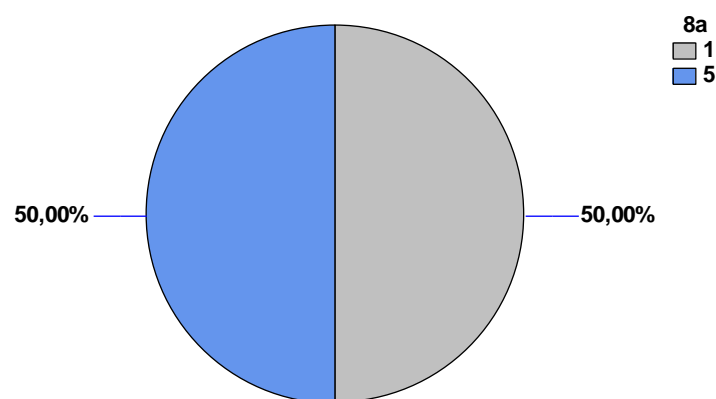


Imagen 18: Análisis Univariante. Pregunta 8a

En cuanto a la flexibilidad en la entrada y salida del puesto de trabajo, encontramos dos sectores totalmente opuestos, ya que los trabajadores que han marcado que están totalmente en desacuerdo son los que están dentro de fábrica regidos por un turno, y los que están

totalmente de acuerdo es la gente de oficinas, que disponen de un horario totalmente flexible tanto en la entrada como en la salida del puesto.

#### 4.8.2. Pregunta 8b: Su empresa le ofrece la posibilidad de reducción de jornada

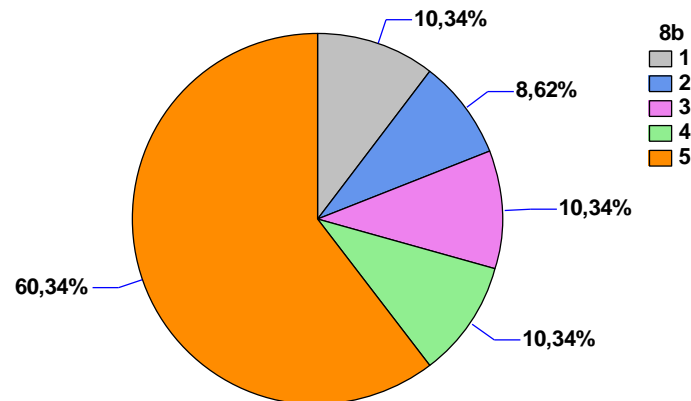


Imagen 19: Análisis Univariante. Pregunta 8b

La pregunta hace referencia a la posibilidad de reducción de jornada. Observando el gráfico, se obtiene que 35 de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa les ofrece o les da la posibilidad de reducir su jornada por motivos personales. Se observa también como 12 trabajadores más están de acuerdo o bastante de acuerdo con las políticas de reducción de jornada de la compañía, mientras que sólo 11 encuestados están en desacuerdo o algo de acuerdo con el ofrecimiento.

#### 4.8.3. Pregunta 8c: Su empresa le ofrece la posibilidad de jornada intensiva en periodo estival

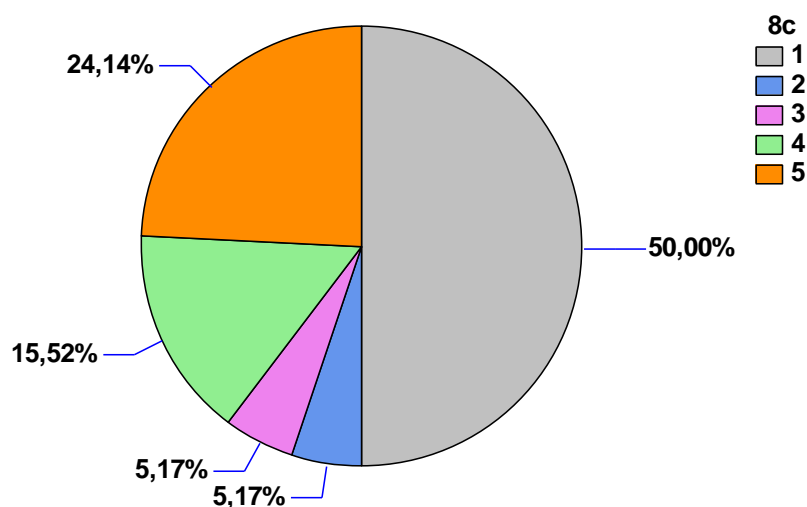


Imagen 20: Análisis Univariante. Pregunta 8c

En el ofrecimiento de jornada intensiva, se observa como el 50% está totalmente en desacuerdo, acotando la muestra a los trabajadores de fábrica. Por otro lado, el otro 50% se reparte con un 5.17% que está algo de acuerdo con la jornada intensiva, un 5.17% que está de acuerdo con la jornada intensiva, un 15.52% que está bastante de acuerdo y la mayoría de este sector, con un 24.14% que está totalmente de acuerdo con la jornada intensiva. Esta diferencia en el sector de oficinas es debido a que cada departamento tiene la libre elección de cómo ofrecerla y por tanto, el trabajador puede elegirla o no.

### 1.8.3. Pregunta 8d: Su empresa le ofrece la posibilidad de elección de turnos por motivos familiares

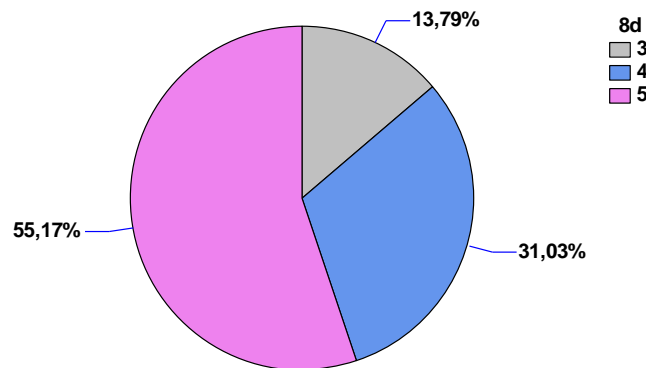


Imagen 21: Análisis Univariante. Pregunta 8d

En la elección de turno por motivos familiares, se observa que un 13.79% de los trabajadores están de acuerdo, un 31.03% está bastante de acuerdo, y la mayoría de estos, un 55.17% está totalmente de acuerdo en que la empresa ofrece la posibilidad de elegir el turno por motivos familiares.

## 4.9. Pregunta 9: Compromiso de los trabajadores

### 4.9.1. Pregunta 9a: Siente lealtad a su empresa

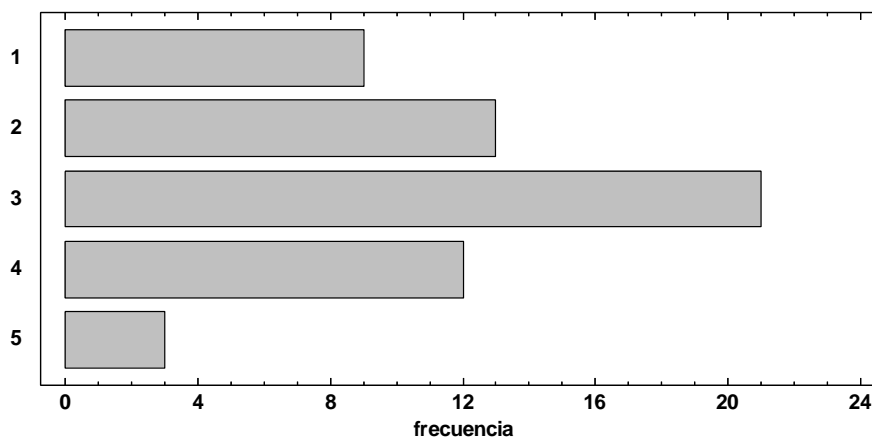


Imagen 22: Análisis Univariante. Pregunta 9a

Si se analiza la lealtad que los trabajadores sienten hacia la empresa, se obtiene que un 15.52% está totalmente en desacuerdo y un 22.41% está algo de acuerdo. La mayoría del grupo está de acuerdo con la poca lealtad que siente, un 36.21%. Un 20.69% está bastante de acuerdo y sólo un 5.17% está totalmente de acuerdo con la poca lealtad que siente hacia la empresa.

Por tanto, los trabajadores en su mayoría no presentan lealtad hacia la empresa (un 52%), por lo que, en cualquier momento, pueden buscar alternativas de empleo que les produzca una mayor lealtad.

#### 4.9.2. Pregunta 9b: Está orgulloso de pertenecer a su empresa

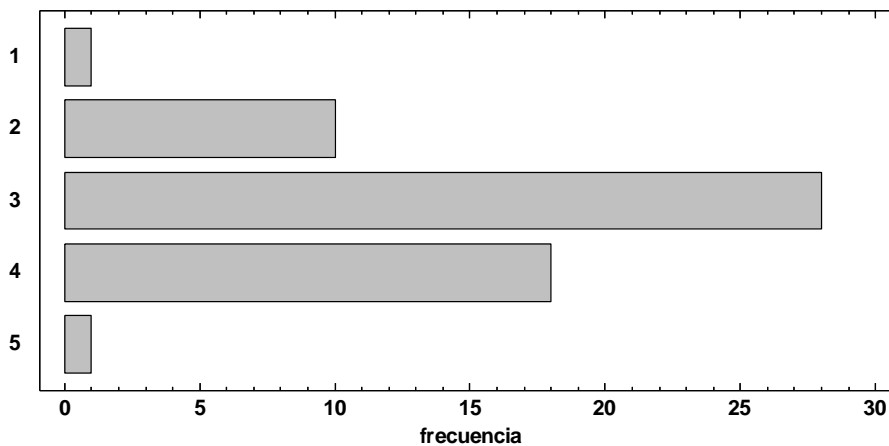


Imagen 23: Análisis Univariante. Pregunta 9b

Mientras que en lo orgulloso que se siente por pertenecer a la empresa se observa que, en los dos extremos, tanto de totalmente en desacuerdo como en totalmente de acuerdo, se encuentra a una persona. En bastante en desacuerdo se encuentran 10 personas. 28 de los trabajadores han contestado que están de acuerdo con el orgullo que sienten de pertenecer a la empresa y seguidamente con 18 trabajadores se encuentran los que están bastante orgullosos.

Excepcionalmente encontramos en los dos sentidos opuestos una minoría de trabajadores, lo que nos da a entender que la plantilla tiene un sentimiento de orgullo de pertenecer a la empresa bastante bueno.

#### 4.9.3. Pregunta 9c: Comenta a sus amigos que es un buen lugar para trabajar

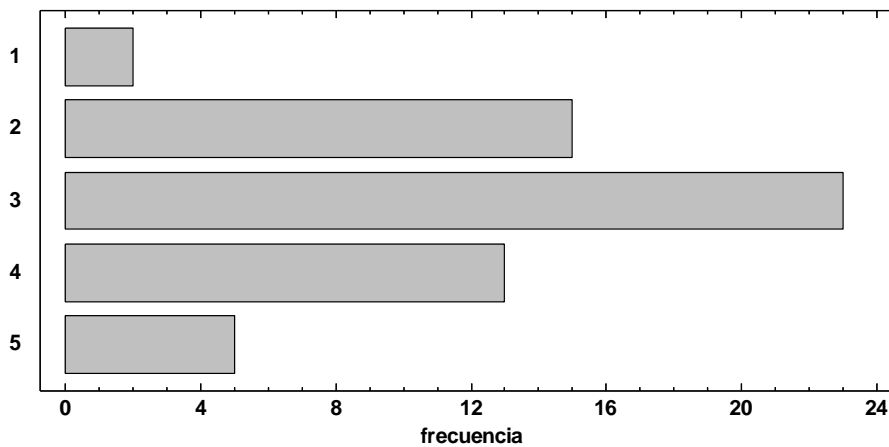


Imagen 24: Análisis Univariante. Pregunta 9c

Sobre si los trabajadores comentan a sus amigos si es un buen lugar para trabajar, 3 trabajadores han afirmado que están totalmente en desacuerdo; 15 que están algo de acuerdo; 23 de ellos y, formando la mayoría, están los que están de acuerdo en que es un buen lugar para trabajar; los que comentan que están bastante de acuerdo son 13 y, por último, 5 trabajadores sí que están completamente de acuerdo en que es un buen lugar para trabajar.

La mayoría de los trabajadores sí que comenta a sus amigos que es una buena empresa en la cual trabajar. Parece que hay una relación directa con el orgullo que siente el trabajador hacia la empresa.

#### 4.10. Pregunta 10: Deseo de abandonar la empresa por parte de los trabajadores

##### 4.10.1. Pregunta 10a: Se encuentra buscando activamente trabajo fuera de su organización

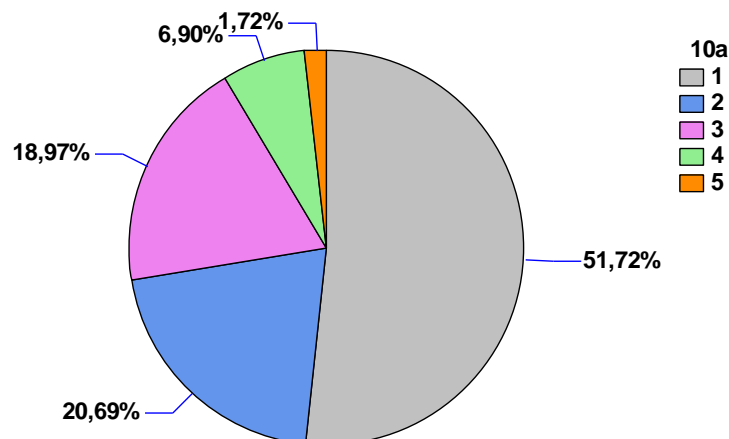


Imagen 25: Análisis Univariante. Pregunta 10a



Respecto a si los trabajadores se encuentran buscando empleo activamente, un 51.72% está totalmente en desacuerdo; un 20.69% está algo de acuerdo; el porcentaje que se observa que están de acuerdo con la búsqueda de empleo es del 18.97%; se encuentra también que un 6.9% está bastante de acuerdo y sólo un 1.72% está completamente de acuerdo.

Como se observa, la mayoría de los encuestados no se encuentra buscando trabajo activamente.

#### 4.10.2. Pregunta 10b: Tan pronto como encuentre un mejor trabajo se irá de la empresa

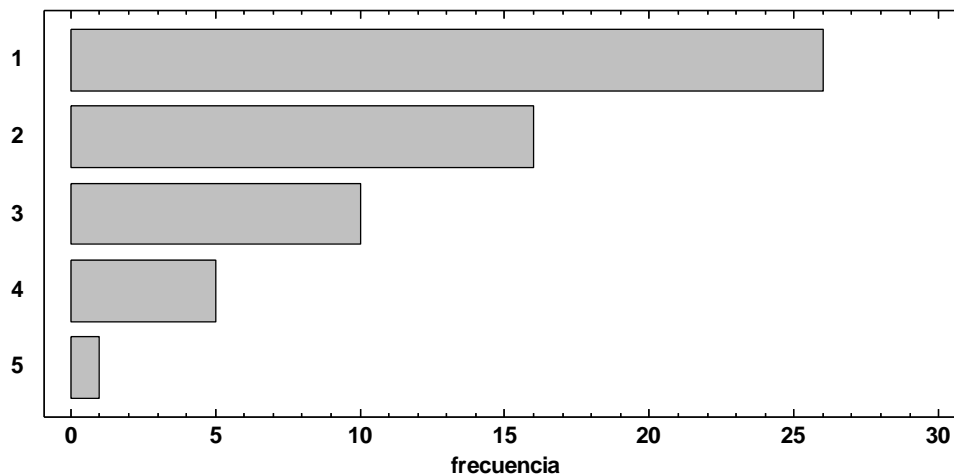


Imagen 26: Análisis Univariante. Pregunta 10b

En cuanto a la pregunta que si encuentran un trabajo mejor se irán de la empresa, un 44.83% está totalmente en desacuerdo; un 27.59% está algo de acuerdo; en la mitad encontramos un 17.24% que estaría de acuerdo en abandonar la organización; un 8.62% que está bastante de acuerdo y, la minoría de los trabajadores, un 1.72% estaría totalmente de acuerdo.

Básicamente la mayoría de los trabajadores no les gustaría cambiar de empresa aunque encuentren un trabajo mejor.

#### 4.10.3. Pregunta 10c: Está pensando seriamente en dejar su empresa

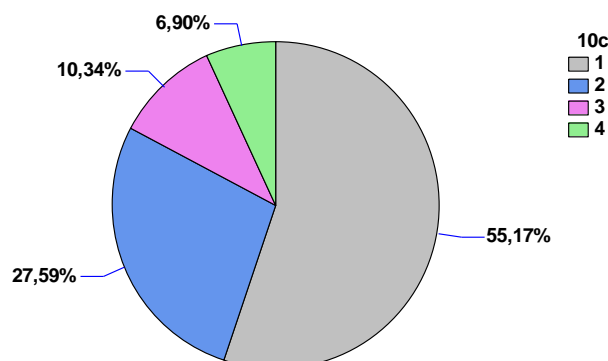


Imagen 27: Análisis Univariante. Pregunta 10c

En referencia a esta pregunta, se observa como ningún trabajador estaría seriamente pensado en dejar la empresa. Los que estarían bastante de acuerdo en dejarla son un 6.9%, seguidos de un 10.34% que está de acuerdo. Los que están algo de acuerdo son un 27.59% y, la mayoría, con un 55.17% estarían totalmente en desacuerdo de dejar la empresa.

Cabe destacar que ningún trabajador está pensando actualmente en dejar la empresa.

#### 4.10.4. Pregunta 10d: Considera que en 5 años no seguirá trabajando en la empresa

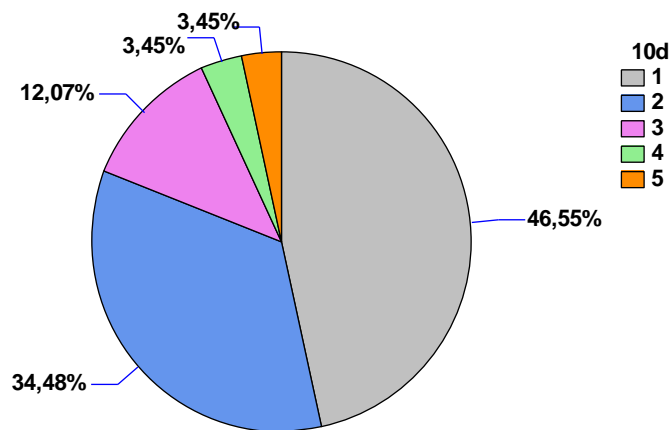


Imagen 28: Análisis Univariante. Pregunta 10d

Si se analizan los trabajadores que piensan si en 5 años no seguirán trabajando en la empresa, la mayoría de estos, con un 46.55% están totalmente en desacuerdo. Seguidamente se encuentran los que están algo de acuerdo que suman un 34.48% de los trabajadores encuestados. En la mitad, y con un 12.07%, se encuentran los trabajadores que están de acuerdo, y por último, y con un 3.45% encontramos a los que están bastante y totalmente de acuerdo.

El observar que la mayoría de los trabajadores no considera que en un futuro próximo no continuará trabajando en la empresa, ofrece a la organización una estabilidad y posibilidad de formar a los trabajadores lo mejor posible.

#### 4.11. Propuestas de mejora análisis univariante.

- Pregunta 9a.

Para un incremento de la lealtad de los trabajadores hacia la empresa, se propone un aumento de gratificación de los trabajadores haciéndoles sentir que son el pilar de la empresa. La realización de un manual de calidad, en el cual se describen todos los procesos de la empresa puede ser una buena herramienta para que los empleados se sientan indispensables, ya que son ellos los que tienen que describir y detallar las tareas a realizar en su puesto de trabajo. Al pedir la colaboración a los trabajadores para redactar el manual, su sentimiento de importancia en la empresa crecerá.

- Pregunta 9b.

La mejora de que la empresa sea un buen lugar para trabajar, y que así los trabajadores lo transmitan a sus amigos, empezaría con dar a los trabajadores las facilidades tecnológicas, ergonómicas y de flexibilidad laboral que sean necesarias para que desarrollen su trabajo lo más cómodo posible. Por supuesto, todos deberían recibir material de protección de alta calidad, y cursos para mejorar su desarrollo en la empresa.

- Pregunta 10 a.

Crear posibilidades de carrera y un empleo fijo para que los trabajadores que estén buscando trabajo activamente fuera de la empresa, encuentren en la empresa el trabajo deseado y no decidan irse. Un contrato indefinido no supone grandes cambios a la empresa respecto a los contratos temporales después de la reforma laboral llevada a cabo por el gobierno de España. Por lo que la empresa podría mejorar el tipo de contrato de los trabajadores desde los 6 meses en lugar de hacerlo cuando llevan 1 año. Por la parte de hacer posibilidad de carrera, podrían realizarse cursos de distintos procesos de la empresa, para que los trabajadores estuviesen en disposición de acceder a un cargo superior al que tienen. Es evidente que solo los más adecuados y que lo merezcan podrán acceder a los nuevos cargos cuando estén disponibles.



# Capítulo 5: Cálculo Análisis Bivariante

---

## 5. Análisis Bivariante

### 5.1. Pregunta 9a con 2

Se analiza la lealtad en la empresa con los años que se lleva trabajando.

Tabla de Frecuencias para 9A por 2

	A	B	C	Total por Fila
1	1	3	5	9
	1,72%	5,17%	8,62%	15,52%
2	0	2	11	13
	0,00%	3,45%	18,97%	22,41%
3	3	7	11	21
	5,17%	12,07%	18,97%	36,21%
4	3	3	6	12
	5,17%	5,17%	10,34%	20,69%
5	2	1	0	3
	3,45%	1,72%	0,00%	5,17%
Total por Columna	9	16	33	58
	15,52%	27,59%	56,90%	100,00%

Tabla 4: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 2

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes

}  $\alpha=0,05$

Pruebas de Independencia

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	12,671	8	0,1237

Tabla 5: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 2

$P_{valor} = 0,1237 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes

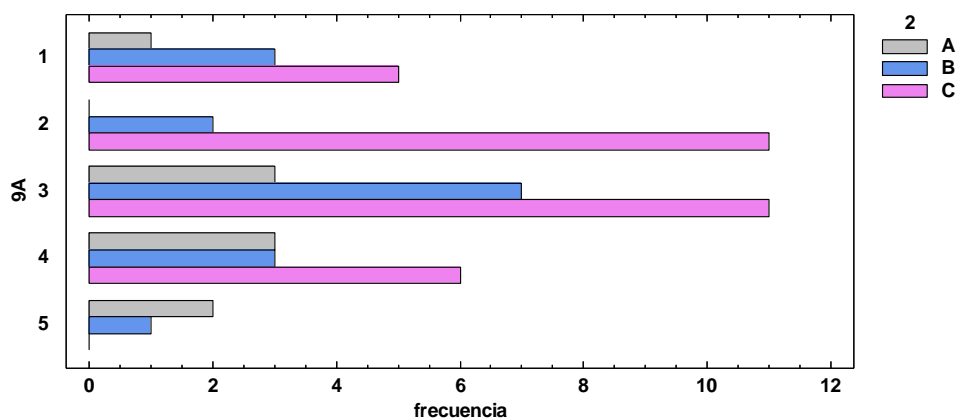


Imagen 29: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 2

Como se puede observar en el gráfico, existen trabajadores con diversidad de lealtad independientemente de la cantidad de años que llevan trabajando en la empresa.

## 5.2. Pregunta 10a con 1

Se analiza si el trabajador está buscando trabajo con el sector al cual pertenece.

**Tabla de Frecuencias para 10A por 1**

	A	B	Total por Fila
1	22 37,93%	8 13,79%	30 51,72%
2	4 6,90%	8 13,79%	12 20,69%
3	3 5,17%	8 13,79%	11 18,97%
4	0 0,00%	4 6,90%	4 6,90%
5	0 0,00%	1 1,72%	1 1,72%
Total por Columna	29 50,00%	29 50,00%	58 100,00%

Tabla 6: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 1

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	15,139	4	0,0044

Tabla 7: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 1

$P_{valor} = 0,0044 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

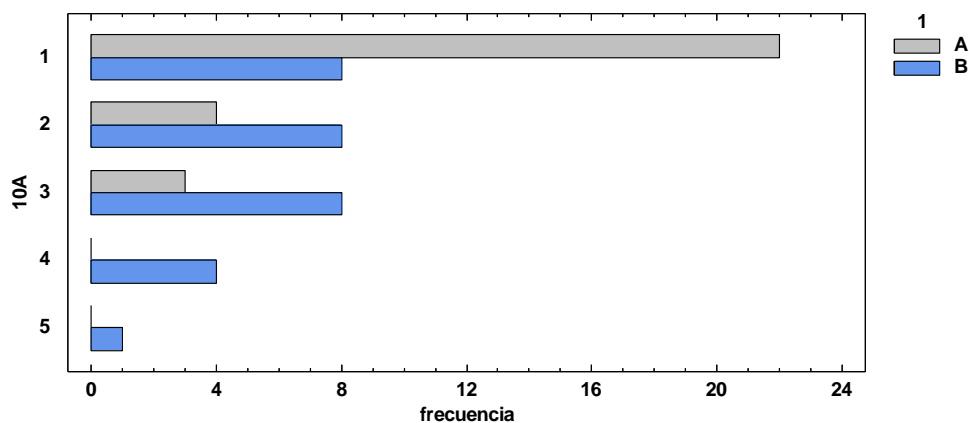


Imagen 30: Análisis Bivariante. Pregunta 10 con 1

Se observa como los trabajadores pertenecientes a oficinas no están buscando trabajo, mientras que los de fábrica sí.

### 5.3. Pregunta 8c con 1

Se analiza la posibilidad de jornada intensiva con el sector al cual pertenece el trabajador.

**Tabla de Frecuencias para 8C por 1**

	A	B	Total por Fila
1	0	29	29
	0,00%	50,00%	50,00%
2	3	0	3
	5,17%	0,00%	5,17%
3	3	0	3
	5,17%	0,00%	5,17%
4	9	0	9
	15,52%	0,00%	15,52%
5	14	0	14
	24,14%	0,00%	24,14%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 8: Análisis Bivariante. Pregunta 8c con 1

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	58,000	4	0,0000

Tabla 9: Análisis Bivariante. Pregunta 8c con 1

$P_{valor}=0,0000 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

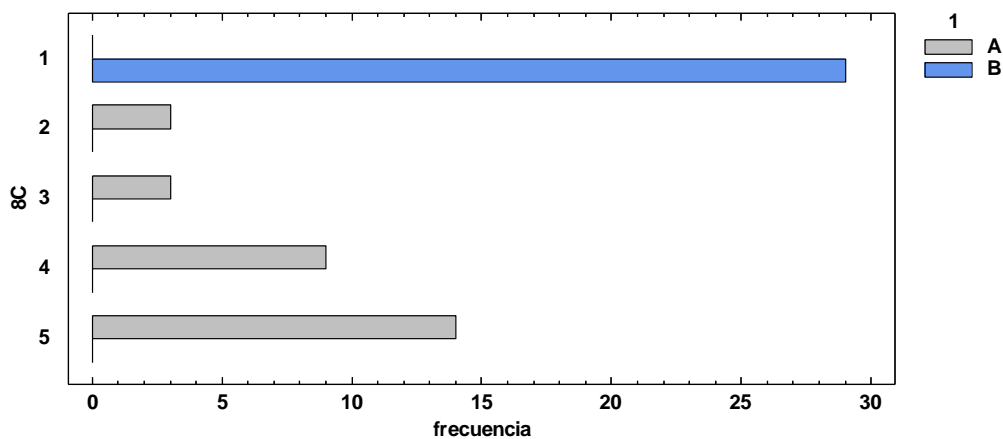


Imagen 31: Análisis Bivariante. Pregunta 8c con 1

Se observa que la gente de fábrica no tiene la posibilidad de elección de jornada intensiva mientras que los de oficina sí, pero dependiendo del departamento su valoración de la posibilidad varía.

### 5.4. Pregunta 10a con 2

Se analiza la búsqueda de trabajo con los años que llevan trabajando en la empresa.

**Tabla de Frecuencias para 10A por 2**

	A	B	C	Total por Fila
1	4	10	16	30
	6,90%	17,24%	27,59%	51,72%
2	0	2	10	12
	0,00%	3,45%	17,24%	20,69%
3	3	1	7	11
	5,17%	1,72%	12,07%	18,97%
4	1	3	0	4
	1,72%	5,17%	0,00%	6,90%
5	1	0	0	1
	1,72%	0,00%	0,00%	1,72%
Total por Columna	9	16	33	58
	15,52%	27,59%	56,90%	100,00%

Tabla 10: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 2

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	18,016	8	0,0211

Tabla 11: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 2

$P_{valor}=0,0211 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

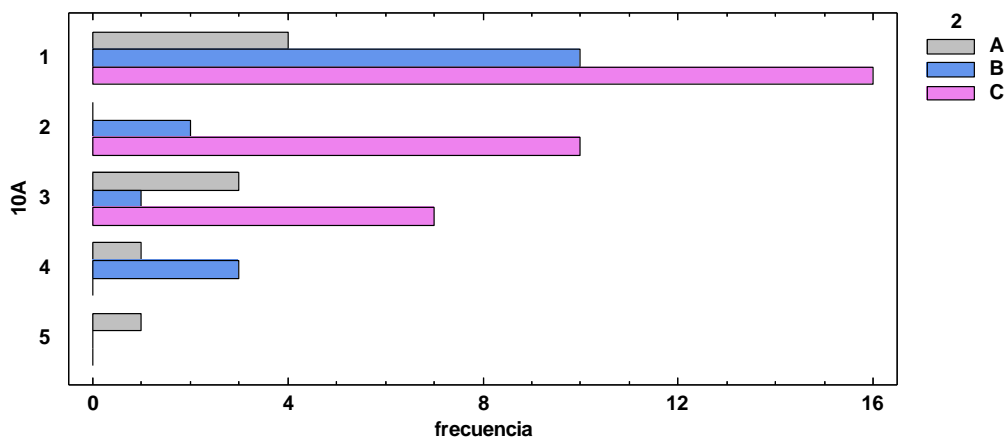


Imagen 32: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 2

Como se puede observar en el gráfico, los trabajadores que menos años llevan en la empresa son los activos en la búsqueda de empleo fuera de la organización, mientras que los que más años llevas son los menos activos en la búsqueda.



### 5.5. Pregunta 9a con 10a

Se analiza la lealtad en la empresa con la búsqueda de trabajo.

Tabla de Frecuencias para 9A por 10A

	1	2	3	4	5	Total por Fila
1	3	3	3	0	0	9
	5,17%	5,17%	5,17%	0,00%	0,00%	15,52%
2	5	5	3	0	0	13
	8,62%	8,62%	5,17%	0,00%	0,00%	22,41%
3	14	4	3	0	0	21
	24,14%	6,90%	5,17%	0,00%	0,00%	36,21%
4	8	0	1	2	1	12
	13,79%	0,00%	1,72%	3,45%	1,72%	20,69%
5	0	0	1	2	0	3
	0,00%	0,00%	1,72%	3,45%	0,00%	5,17%
Total por Columna	30	12	11	4	1	58
	51,72%	20,69%	18,97%	6,90%	1,72%	100,00%

Tabla 12: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 10a

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

Pruebas de Independencia

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	36,197	16	0,0027

Tabla 13: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 10a

$P_{valor}=0,0027 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

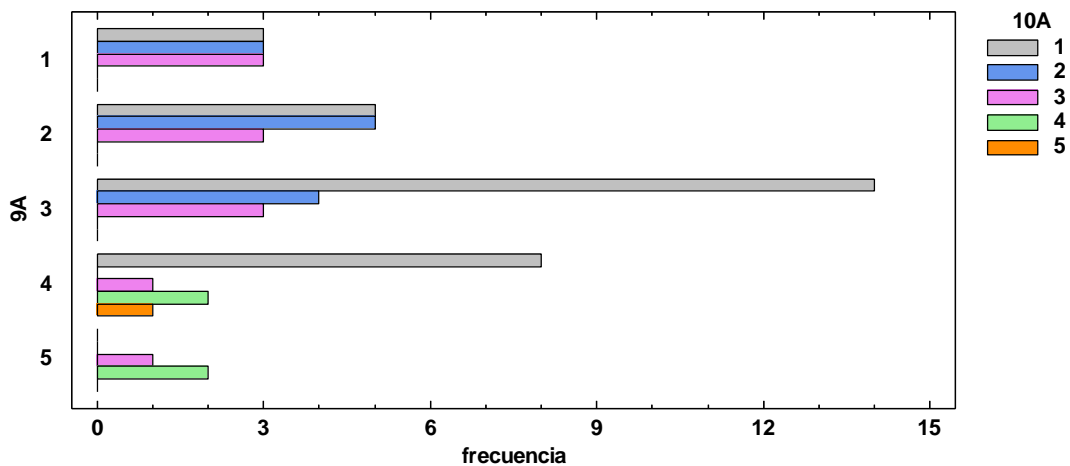


Imagen 33: Análisis Bivariante. Pregunta 9a con 10a

Se observa que existe relación entre la lealtad que se siente hacia la empresa con la búsqueda de empleo. De este modo, los trabajadores leales a la empresa, no tenderán a buscar trabajo fuera de la organización.

## 5.6. Pregunta 7a con 7d

Se analiza la extensión de la ansiedad producida por el trabajo con la desconexión en llegar a casa.

**Tabla de Frecuencias para 7A por 7D**

	2	3	4	5	Total por Fila
1	0	0	9	11	20
	0,00%	0,00%	15,52%	18,97%	34,48%
2	0	9	8	0	17
	0,00%	15,52%	13,79%	0,00%	29,31%
3	6	5	1	0	12
	10,34%	8,62%	1,72%	0,00%	20,69%
4	5	1	0	0	6
	8,62%	1,72%	0,00%	0,00%	10,34%
5	3	0	0	0	3
	5,17%	0,00%	0,00%	0,00%	5,17%
Total por Columna	14	15	18	11	58
	24,14%	25,86%	31,03%	18,97%	100,00%

Tabla 14: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 7d

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes

}  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	68,592	12	0,0000

Tabla 15: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 7d

$P_{valor}=0,0000 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

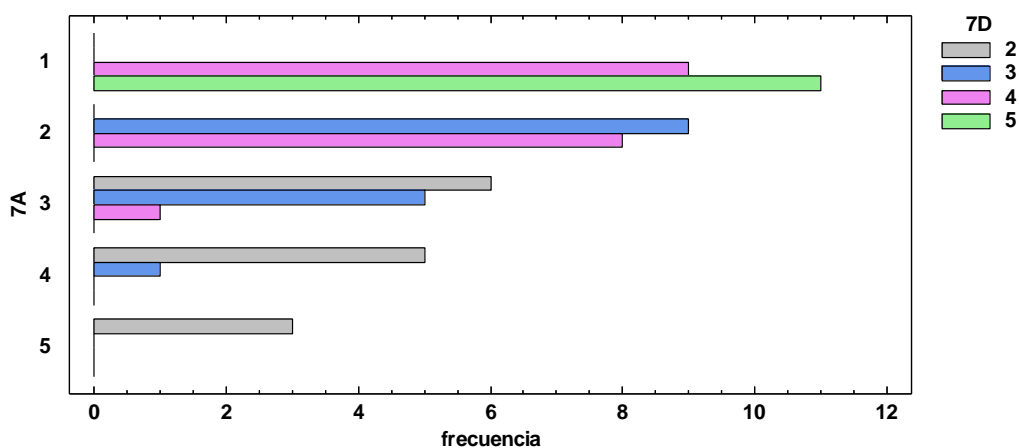


Imagen 34: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 7d

Se observa como la mayoría de los trabajadores que no extienden la ansiedad laboral en su casa, logran desconectar del trabajo.

### 5.7. Pregunta 5c con 4

Se analiza la capacidad de terminar las tareas a tiempo con la edad del trabajador.

**Tabla de Frecuencias para 5C por 4**

	A	B	C	D	Total por Fila
3	0	7	4	3	14
	0,00%	12,07%	6,90%	5,17%	24,14%
4	4	2	9	3	18
	6,90%	3,45%	15,52%	5,17%	31,03%
5	4	10	6	6	26
	6,90%	17,24%	10,34%	10,34%	44,83%
Total por Columna	8	19	19	12	58
	13,79%	32,76%	32,76%	20,69%	100,00%

Tabla 16: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 4

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	9,678	6	0,1389

Tabla 17: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 4

$Pvalor=0,1389 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

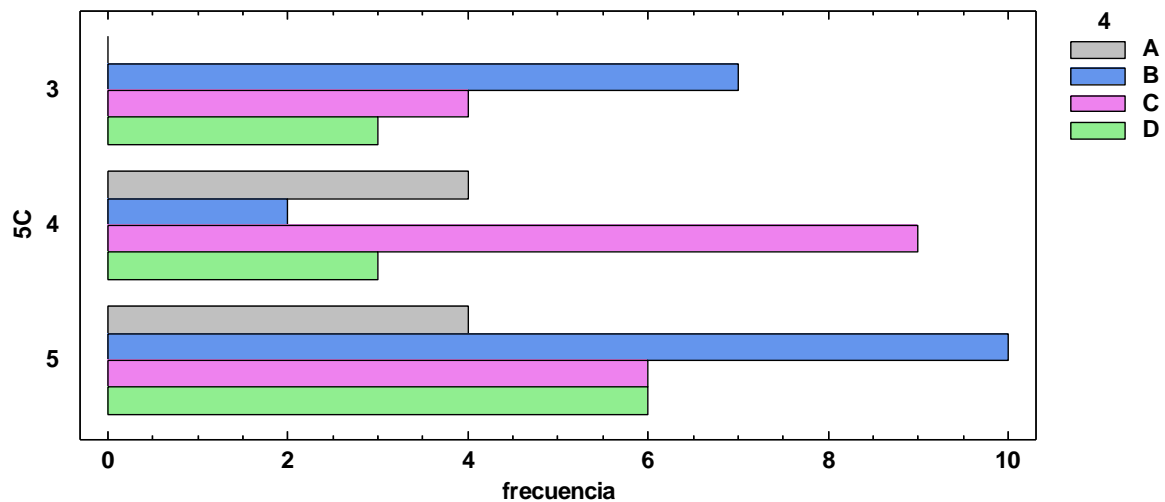


Imagen 35: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 4

Se observa como la edad del trabajador no justifica la capacidad de terminar las tareas a tiempo en el puesto desempeñado en la empresa.

### 5.8. Pregunta 5c con 3

Se analiza la capacidad de terminar las tareas a tiempo con el género del trabajador.

**Tabla de Frecuencias para 5C por 3**

	A	B	Total por Fila
3	9	5	14
	15,52%	8,62%	24,14%
4	8	10	18
	13,79%	17,24%	31,03%
5	12	14	26
	20,69%	24,14%	44,83%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 18: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 3

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $h_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	1,519	2	0,4679

Tabla 19: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 3

$P_{valor}=0,4679 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

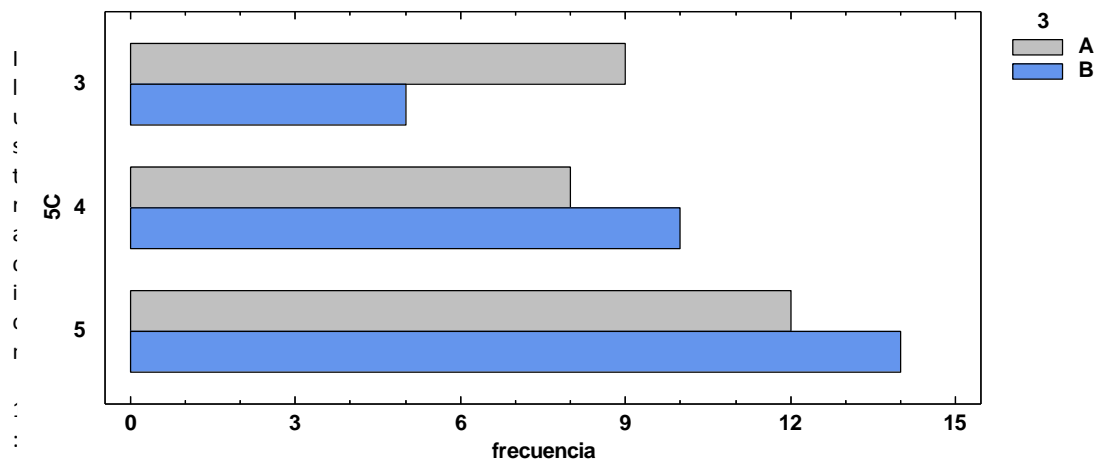


Imagen 36: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 3

Se observa que no existe relación entre el género y la capacidad de terminar las tareas a tiempo. Por lo tanto, tanto los hombres como las mujeres son capaces de organizarse su jornada laboral de la misma forma.

### 5.9. Pregunta 5b con 3

Se analiza la calidad del trabajo con el género.

**Tabla de Frecuencias para 5B por 3**

	A	B	Total por Fila
3	10	3	13
	17,24%	5,17%	22,41%
4	16	16	32
	27,59%	27,59%	55,17%
5	3	10	13
	5,17%	17,24%	22,41%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 20: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 3

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	7,538	2	0,0231

Tabla 21: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 3

$P_{valor}=0,0231 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

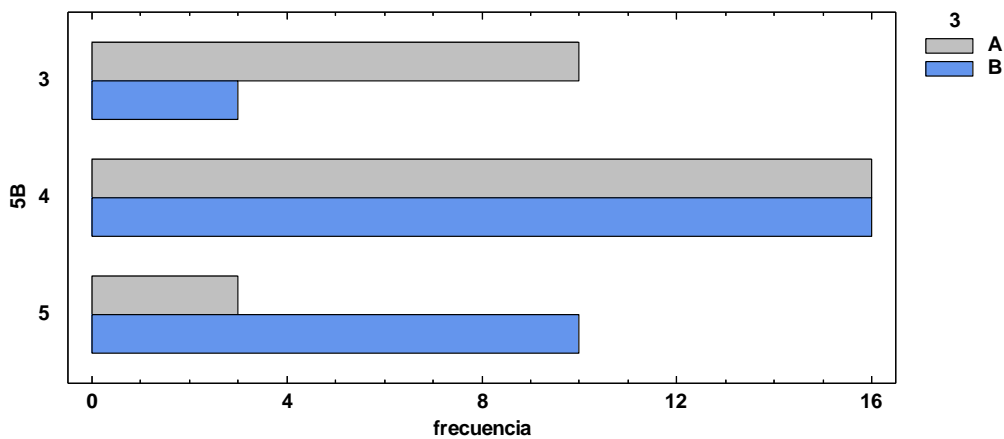


Imagen 37: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 3

Como se puede observar en el gráfico, el género del trabajador se relaciona con la calidad de su trabajo. Las mujeres consideran que tienen mejor calidad de trabajo respecto a la valoración que dan los hombres.

### 5.10. Pregunta 10a con 4

Se analiza la búsqueda activa de trabajo fuera de la organización con la edad del trabajador.

**Tabla de Frecuencias para 10A por 4**

	A	B	C	D	Total por Fila
1	3	10	12	5	30
	5,17%	17,24%	20,69%	8,62%	51,72%
2	0	3	4	5	12
	0,00%	5,17%	6,90%	8,62%	20,69%
3	2	6	2	1	11
	3,45%	10,34%	3,45%	1,72%	18,97%
4	2	0	1	1	4
	3,45%	0,00%	1,72%	1,72%	6,90%
5	1	0	0	0	1
	1,72%	0,00%	0,00%	0,00%	1,72%
Total por Columna	8	19	19	12	58
	13,79%	32,76%	32,76%	20,69%	100,00%

Tabla 22: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 4

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	20,108	12	0,0651

Tabla 23: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 4

$P_{valor}=0,0651 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes. Debido a que el pvalor está entre el intervalo 0,05 y 0,1 se podría considerar en zona de incertidumbre, por ese motivo, no se debe concluir que las variables sean totalmente independientes.

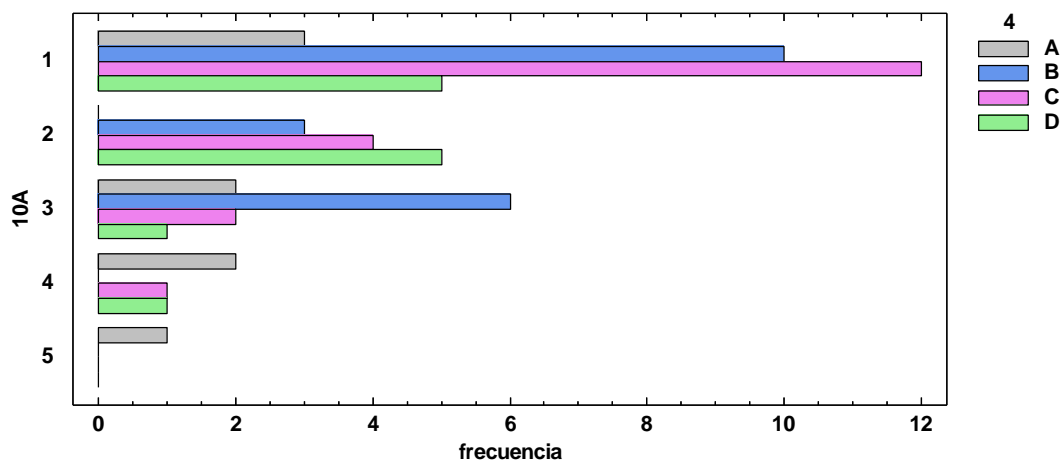


Imagen 38: Análisis Bivariante. Pregunta 10a con 4

Como se puede observar en el gráfico, los trabajadores más jóvenes son los que están más activos en la búsqueda de empleo fuera de la organización. Los jóvenes tienden a buscar trabajo activamente fuera de la organización, mientras que el sector comprendido entre los 36 y 45 años se consideran estables y no buscan trabajo activamente.

### 5.11. Pregunta 5c con 7a

Se analiza la capacidad de terminar las tareas a tiempo con la ansiedad fuera del puesto de trabajo.

**Tabla de Frecuencias para 5C por 7A**

	1	2	3	4	5	Total por Fila
3	2	4	3	3	2	14
	3,45%	6,90%	5,17%	5,17%	3,45%	24,14%
4	5	7	5	1	0	18
	8,62%	12,07%	8,62%	1,72%	0,00%	31,03%
5	13	6	4	2	1	26
	22,41%	10,34%	6,90%	3,45%	1,72%	44,83%
Total por Columna	20	17	12	6	3	58
	34,48%	29,31%	20,69%	10,34%	5,17%	100,00%

Tabla 24: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 7a

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	10,917	8	0,2064

Tabla 25: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 7a

$P_{valor}=0,2064 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

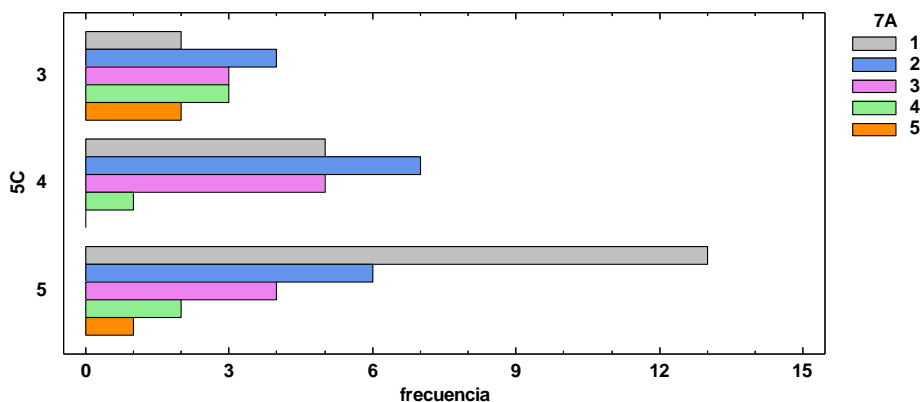


Imagen 39: Análisis Bivariante. Pregunta 5c con 7a

Como se puede observar en el gráfico, existen trabajadores con ansiedad en el ámbito familiar independientemente de su capacidad de terminar las tareas a tiempo.

### 5.12. Pregunta 7b con 8a

Se analiza si el trabajo impide pasar todo el tiempo que se desea con familiares y amigos con la flexibilidad del horario.

**Tabla de Frecuencias para 7B por 8A**

	1	5	Total por Fila
1	5	1	6
	8,62%	1,72%	10,34%
2	12	7	19
	20,69%	12,07%	32,76%
3	8	9	17
	13,79%	15,52%	29,31%
4	4	8	12
	6,90%	13,79%	20,69%
5	0	4	4
	0,00%	6,90%	6,90%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 26: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 8a

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	9,375	4	0,0524

Tabla 27: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 8a

$P_{valor}=0,0524 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes. De nuevo observamos que se encuentra en zona de incertidumbre.

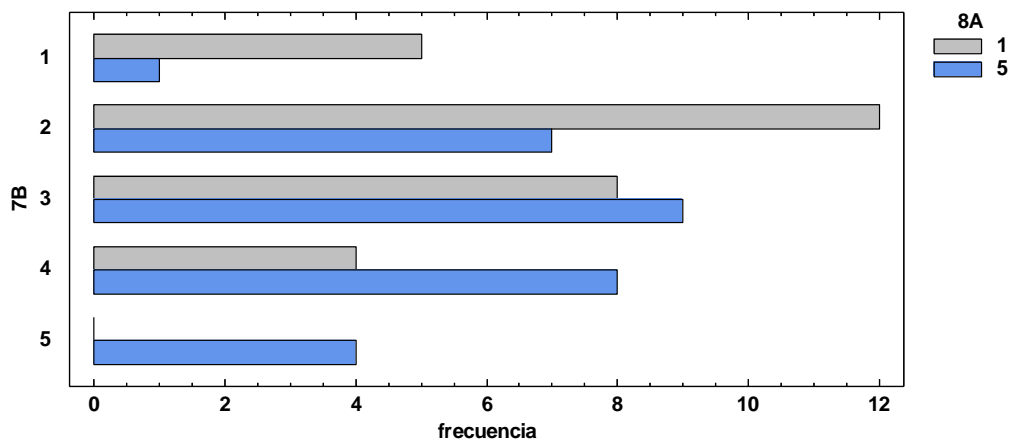


Imagen 40: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 8a

Como se puede observar en el gráfico, dependiendo del horario realizado en la empresa se relaciona con el tiempo libre que puedes pasar con tus amigos y familia. La gente que dispone



de flexibilidad horaria dispone de más tiempo para estar con sus amigos y familia. Para comprobar que sector de la empresa se ve relacionado, se compararía la pregunta 7a con la 1.

### 5.13. Pregunta 7b con 1

Se analiza si el trabajo impide pasar todo el tiempo deseado con la familia y amigos con el sector.

**Tabla de Frecuencias para 7b por 1**

	A	B	Total por Fila
1	1	5	6
	1,72%	8,62%	10,34%
2	7	12	19
	12,07%	20,69%	32,76%
3	9	8	17
	15,52%	13,79%	29,31%
4	8	4	12
	13,79%	6,90%	20,69%
5	4	0	4
	6,90%	0,00%	6,90%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 28: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 1

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	9,375	4	0,0524

Tabla 29: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 1

$P_{valor}=0,0524 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes. De nuevo observamos que se encuentra en zona de incertidumbre.

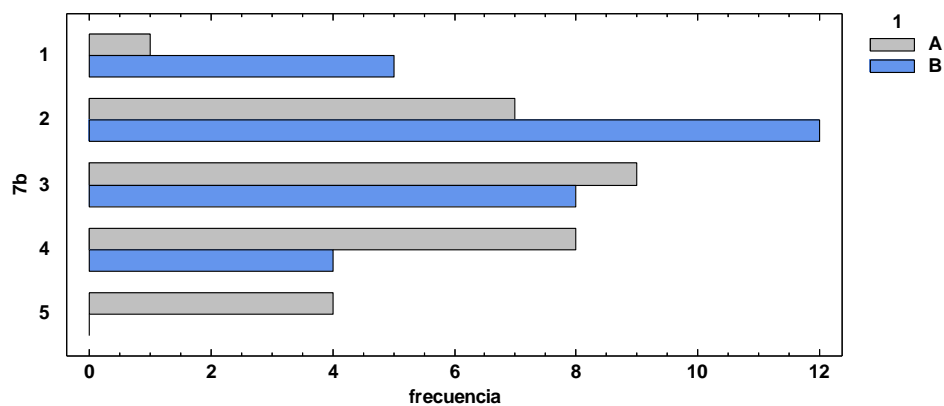


Imagen 41: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 1

Como se puede observar en el gráfico, independientemente del sector al cual pertenezcan el trabajo les impide pasar todo el tiempo deseado con amigos y familia. Se observa que existe personal en la oficina que está de acuerdo en que tiene suficiente tiempo para pasar con su familia y amigos, mientras que en fábrica existe muchísima más gente que considera que no tiene el tiempo suficiente.

#### 5.14. Pregunta 7a con 3

Se analiza si el trabajo impide pasar todo el tiempo que se desea con familiares y amigos con el género.

**Tabla de Frecuencias para 7A por 3**

	A	B	Total por Fila
1	11	9	20
	18,97%	15,52%	34,48%
2	8	9	17
	13,79%	15,52%	29,31%
3	4	8	12
	6,90%	13,79%	20,69%
4	4	2	6
	6,90%	3,45%	10,34%
5	2	1	3
	3,45%	1,72%	5,17%
<b>Total por Columna</b>	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 30: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 3

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	2,592	4	0,6282

Tabla 31: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 3

$P_{valor}=0,6282 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

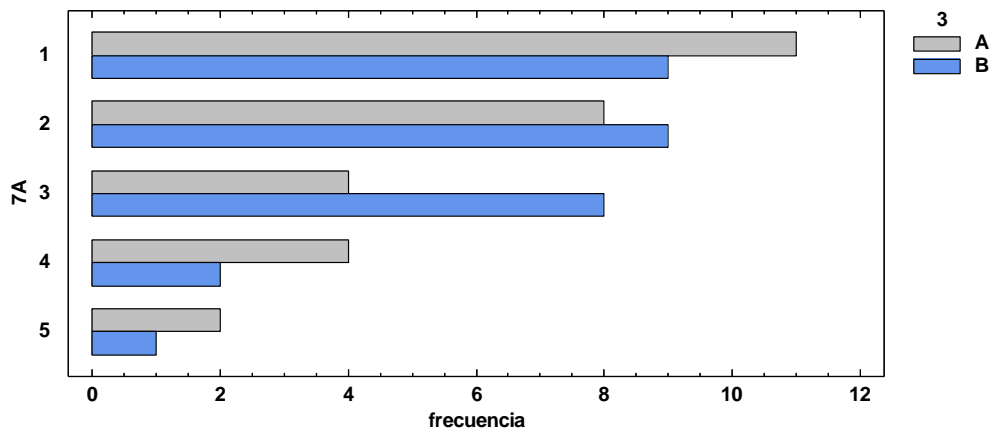


Imagen 42: Análisis Bivariante. Pregunta 7a con 3

Como se puede observar en el gráfico, existen trabajadores a los cuales se les extiende la ansiedad del trabajo en su vida privada independientemente de si son hombres o mujeres.

### 5.15. Pregunta 6a con 1

Se analiza la oportunidad de aprendizaje con el sector.

**Tabla de Frecuencias para 6A por 1**

	A	B	Total por Fila
2	0	3	3
	0,00%	5,17%	5,17%
3	0	7	7
	0,00%	12,07%	12,07%
4	10	9	19
	17,24%	15,52%	32,76%
5	19	10	29
	32,76%	17,24%	50,00%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 32: Análisis Bivariante. Pregunta 6a con 1

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $h_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }
 $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	12,846	3	0,0050

Tabla 33: Análisis Bivariante. Pregunta 6a con 1

$P_{valor}=0,0050 < \alpha$  por lo tanto se rechaza  $H_0$  y se concluye que las variables son dependientes.

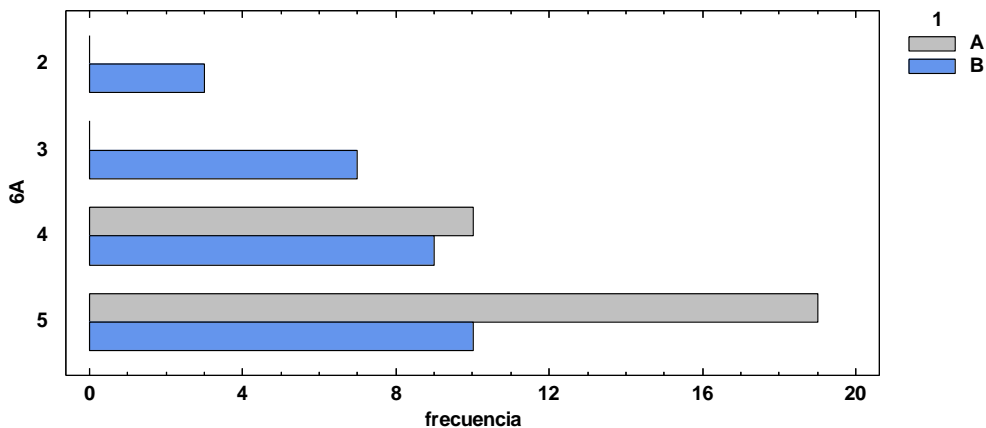


Imagen 43: Análisis Bivariante. Pregunta 6a con 1

Como se puede observar en el gráfico, según pertenezcan a fábrica u oficinas, valorarán la oportunidad de aprender en la empresa. En este caso, la valoración es más positiva en los trabajadores de oficinas.

### 5.16. Pregunta 7b con 4

Se analiza si el trabajo impide pasar todo el tiempo que se desea con familiares y amigos con la edad.

**Tabla de Frecuencias para 7B por 4**

	A	B	C	D	Total por Fila
1	1 1,72%	2 3,45%	1 1,72%	2 3,45%	6 10,34%
2	3 5,17%	6 10,34%	6 10,34%	4 6,90%	19 32,76%
3	1 1,72%	6 10,34%	7 12,07%	3 5,17%	17 29,31%
4	2 3,45%	3 5,17%	4 6,90%	3 5,17%	12 20,69%
5	1 1,72%	2 3,45%	1 1,72%	0 0,00%	4 6,90%
Total por Columna	8 13,79%	19 32,76%	19 32,76%	12 20,69%	58 100,00%

Tabla 34: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 4

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	4,325	12	0,9768

Tabla 35: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 4

$P_{valor}=0,9768 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

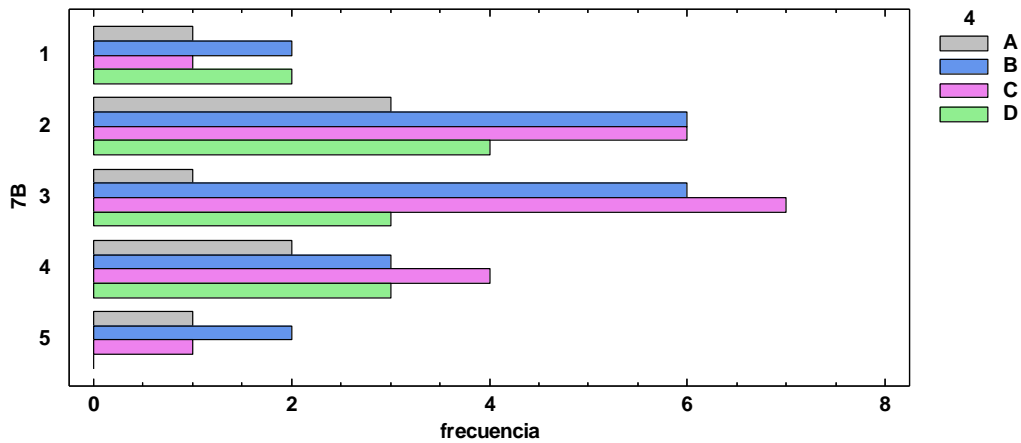


Imagen 44: Análisis Bivariante. Pregunta 7b con 4

Como se observa en el gráfico, el tiempo que el trabajo les impide pasar con sus familias es independientemente de la edad de los trabajadores.

### 5.17. Pregunta 5d con 3

Se analiza el desempeño general con el género.

Tabla de Frecuencias para 5D por 3

	A	B	Total por Fila
4	19	14	33
	32,76%	24,14%	56,90%
5	10	15	25
	17,24%	25,86%	43,10%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 36: Análisis Bivariante. Pregunta 5d con 3

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

Pruebas de Independencia

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	1,758	1	0,1849

Tabla 37: Análisis Bivariante. Pregunta 5d con 3

$P_{valor}=0,1849 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

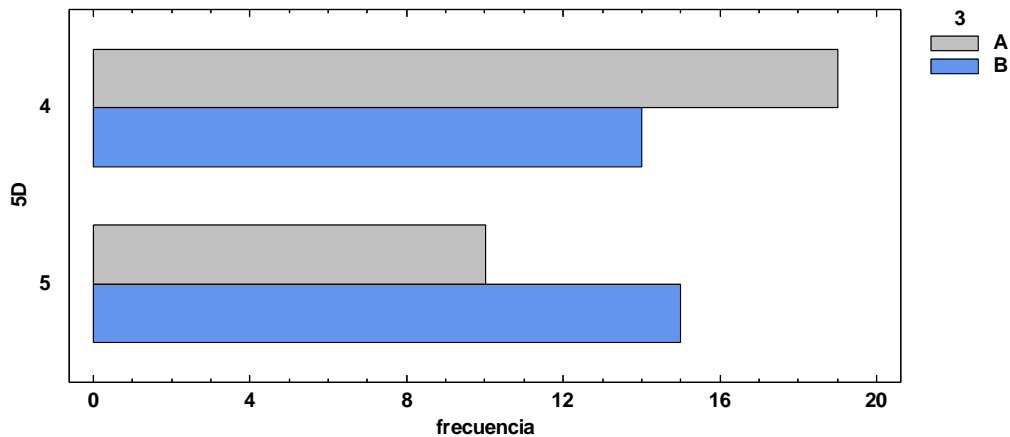


Imagen 45: Análisis Bivariante. Pregunta 5d con 3

Se observa que no hay relación entre la capacidad de trabajo en equipo con el género del trabajador.

### 5.18. Pregunta 5b con 5d

Se analiza la calidad del trabajo con la habilidad del trabajo en equipo.

**Tabla de Frecuencias para 5B por 5D**

	4	5	Total por Fila
3	10	3	13
	17,24%	5,17%	22,41%
4	18	14	32
	31,03%	24,14%	55,17%
5	5	8	13
	8,62%	13,79%	22,41%
Total por Columna	33	25	58
	56,90%	43,10%	100,00%

Tabla 38: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 5d

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	3,933	2	0,1400

Tabla 39: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 5d

$P_{valor}=0,1400 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

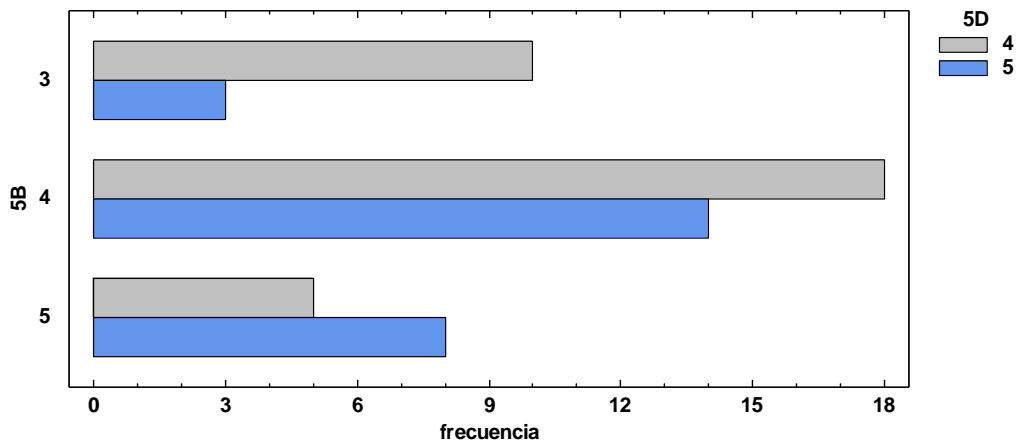


Imagen 46: Análisis Bivariante. Pregunta 5b con 5d

Se observa en este gráfico, que no existe relación entre la calidad del trabajo con la habilidad de trabajo en equipo.

### 5.19. Pregunta 7c con 1

Se analiza la renuncia de la realización de cosas de la casa por estar en conflicto en el trabajo con el sector.

Tabla de Frecuencias para 7C por 1

	A	B	Total por Fila
2	10	13	23
	17,24%	22,41%	39,66%
3	8	9	17
	13,79%	15,52%	29,31%
4	8	7	15
	13,79%	12,07%	25,86%
5	3	0	3
	5,17%	0,00%	5,17%
Total por Columna	29	29	58
	50,00%	50,00%	100,00%

Tabla 40: Análisis Bivariante. Pregunta 7c con 1

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
   
 $\alpha=0,05$

Pruebas de Independencia

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	3,517	3	0,3186

Tabla 41: Análisis Bivariante. Pregunta 7c con 1

$P_{valor}=0,3186 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

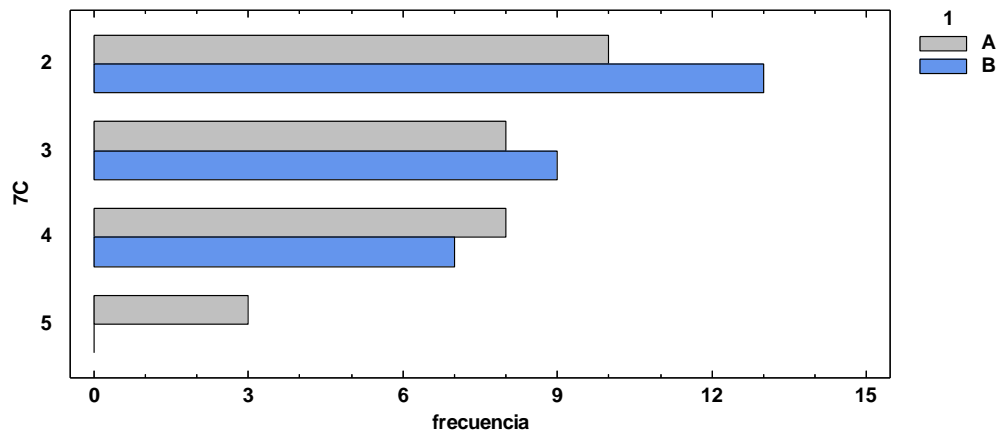


Imagen 47: Análisis Bivariante. Pregunta 7c con 1

Se observa en el gráfico, que el lugar de trabajo no tiene relación con la renuncia de cosas importantes de la casa.

### 5.20. Pregunta 5a con 2

Se analiza la consecución de los objetivos del puesto de trabajo con la antigüedad en la empresa.

Tabla de Frecuencias para 5A por 2

	A	B	C	Total por Fila
3	2	7	6	15
	3,45%	12,07%	10,34%	25,86%
4	4	6	17	27
	6,90%	10,34%	29,31%	46,55%
5	3	3	10	16
	5,17%	5,17%	17,24%	27,59%
Total por Columna	9	16	33	58
	15,52%	27,59%	56,90%	100,00%

Tabla 42: Análisis Bivariante. Pregunta 5a con 2

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

Pruebas de Independencia

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	3,892	4	0,4208

Tabla 43: Análisis Bivariante. Pregunta 5a con 2

$P_{valor}=0,4208 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.



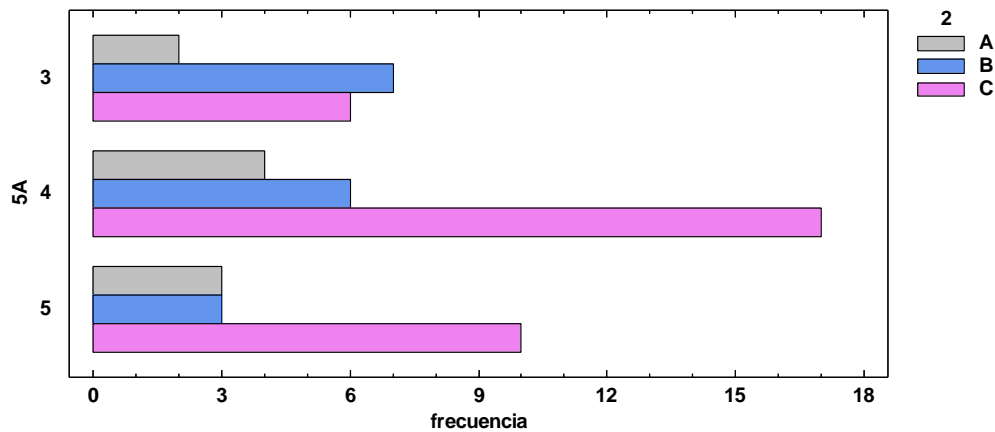


Imagen 48: Análisis Bivariante. Pregunta 5a con 2

Como se observa en el gráfico, las variables de la consecución de los objetivos del puesto de trabajo no están relacionadas con el tiempo que se lleva trabajando en la empresa.

### 5.21. Pregunta 9b con 5e

Se analiza el orgullo de pertenecer a la empresa con el desempeño general.

**Tabla de Frecuencias para 9B por 5E**

	3	4	5	Total por Fila
1	0	0	1	1
	0,00%	0,00%	1,72%	1,72%
2	0	6	4	10
	0,00%	10,34%	6,90%	17,24%
3	2	16	10	28
	3,45%	27,59%	17,24%	48,28%
4	0	13	5	18
	0,00%	22,41%	8,62%	31,03%
5	0	1	0	1
	0,00%	1,72%	0,00%	1,72%
Total por Columna	2	36	20	58
	3,45%	62,07%	34,48%	100,00%

Tabla 44: Análisis Bivariante. Pregunta 9b con 5e

$H_0 \rightarrow$  las variables son independientes  
 $H_1 \rightarrow$  las variables son dependientes
 }  $\alpha=0,05$

**Pruebas de Independencia**

Prueba	Estadístico	Gl	Valor-P
Chi-Cuadrada	5,336	8	0,7212

Tabla 45: Análisis Bivariante. Pregunta 9b con 5e

$P_{valor}=0,7212 > \alpha$  por lo tanto se acepta  $H_0$  y se concluye que las variables son independientes.

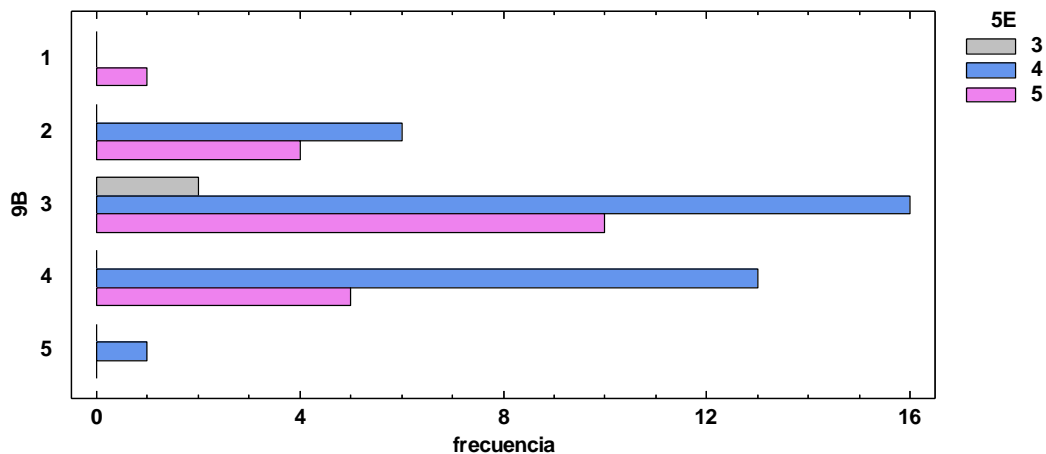


Imagen 49: Análisis Bivariante. Pregunta 9b con 5e

Se observa que el desempeño general no está relacionado con el orgullo que siente de pertenecer a la empresa el trabajador.

## 5.22. Propuestas de mejora análisis bivariante

- Pregunta 10a con 1 y 10 a con 2

Proponer a los trabajadores de fábrica y los que lleven menos de 5 años trabajando mejoras laborales para que no busquen trabajo fuera de la organización y así poder formar una plantilla más estable. Como se ha comentado anteriormente, la mejora del contrato laboral podría ser una buena opción para afianzar a la plantilla, y para los trabajadores de fábrica, tal vez la posibilidad de rotar de procesos de producción pueda ayudar a salir de la monotonía que aburre al personal. La empresa decidió especializar a sus trabajadores en un solo proceso para que fuesen más eficientes, pero esto está afectando a sus ganas de continuar en la empresa negativamente.

- Pregunta 6a con 1

Para los trabajadores de fábrica se pueden realizar más cursos de formación para un mejor conocimiento de la maquinaria y los procesos de fabricación, y verse más formados para su función en la empresa. Además de cursos estándar que les pueden venir bien para prosperar, como el curso de carretillero, soldador, seguridad laboral, y puente grúa.



# Capítulo 6: Cálculo Análisis Multivariante

---

## 6. Análisis Multivariante: Método Cluster

### 6.1. Análisis del desempeño, oportunidades de desarrollo profesional, conflicto trabajo-familia, compromiso hacia la empresa y el deseo de abandono.

Para el análisis se han utilizado las preguntas 5a, 5b, 5c, 6a, 7a, 7b, 7d, 9a, 9b, 9c, 10a, 10b, con las cuales vamos a observar la relación entre las diferentes partes de la encuesta.

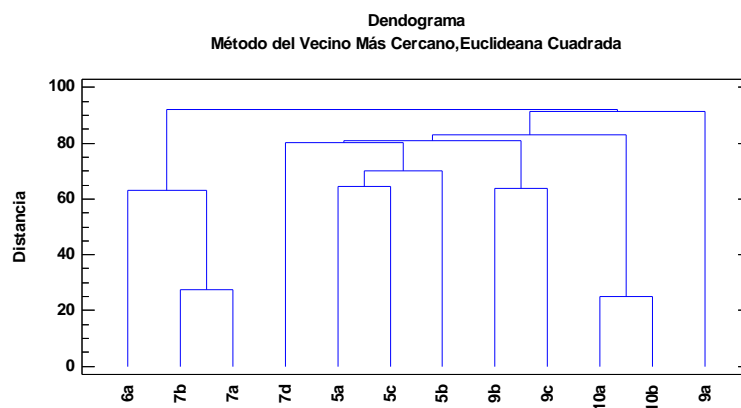


Imagen 50: Análisis Cluster. Pregunta 1

Se diferencian dos grandes ramas donde por una parte existe una relación entre la ansiedad fuera del trabajo y si su trabajo le impide pasar todo el tiempo deseado con la familia y amigos con la oportunidad de desarrollo profesional, mientras en la otra rama engloba todas las demás, creando subconglomerados que relacionan la lealtad hacia la empresa con la búsqueda de trabajo fuera de la organización y el abandono de la empresa por un empleo mejor. El otro conglomerado que se va a analizar, engloba por una parte la 5a y la 5c con la 5b. La otra rama de este conglomerado se encuentra la desconexión en el ámbito familiar con el desempeño dentro de la empresa. Este conglomerado está relacionado con el compromiso hacia la empresa.

## 6.2. Análisis de la relación entre ansiedad y horario laboral con la elección de turnos por motivos familiares

Para el análisis se han utilizado las preguntas 7a, 8a, 8b y 8d del cuestionario. Estas preguntas han sido elegidas para estudiar la relación que hay de las variables anteriormente nombradas.

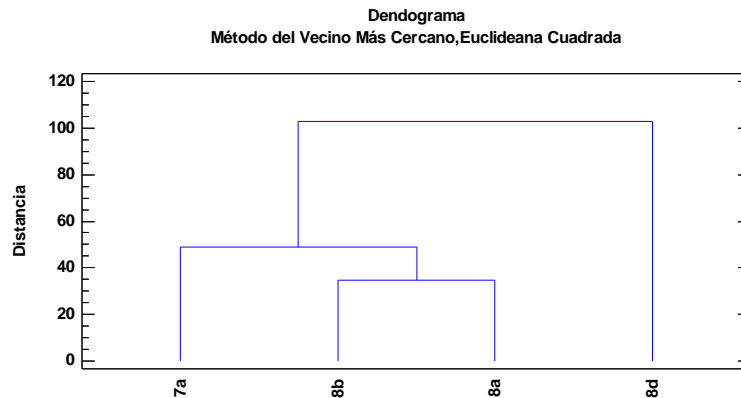


Imagen 51: Análisis Cluster. Pregunta 2

Se observa que la pregunta 8d, referida al ofrecimiento de la elección de turnos por motivos familiares no se muestra relacionada con las otras preguntas es debido a que la mitad de las encuestas están realizadas a hombres y estos no suele usarlo, ya que mayoritariamente se acogen a esta opción las mujeres. También se observa, que la otra rama, muestra que la ansiedad en el trabajo sí que está relacionada con el horario laboral.

### 6.3. Análisis entre el orgullo y lealtad hacia la empresa con el deseo de abandonarla.

Para el análisis, se han utilizado la pregunta 9 y la pregunta 10 para saber la relación que existe entre ellas.

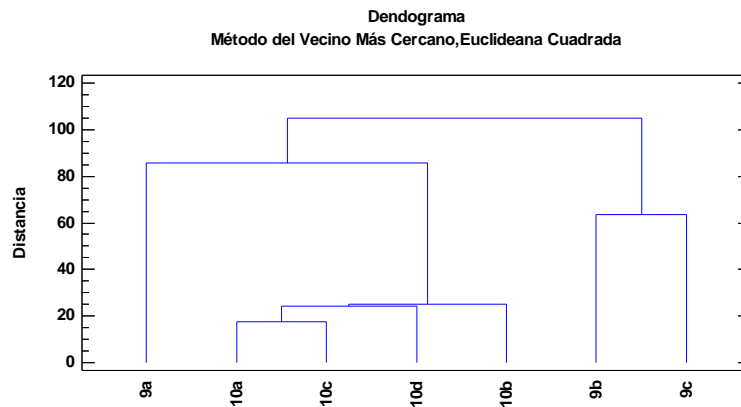


Imagen 52: Análisis Cluster. Pregunta 3

Se observan dos ramas diferentes, perteneciendo a la relación entre el orgullo de pertenecer a la empresa y si comentan los trabajadores que es un buen lugar para trabajar, con el deseo de abandonar y la lealtad que sienten hacia la empresa.

Dentro de la segunda rama, que engloba la mayoría de las respuestas, encontramos por una parte la lealtad hacia la empresa y por la otra el deseo de abandonar, siendo la relación entre estas dos bastante baja.

## 6.4. Análisis del desempeño con el deseo de abandono.

El estudio de la relación se ha realizado con las preguntas 5a, 5b, 5c, 10a y 10c.

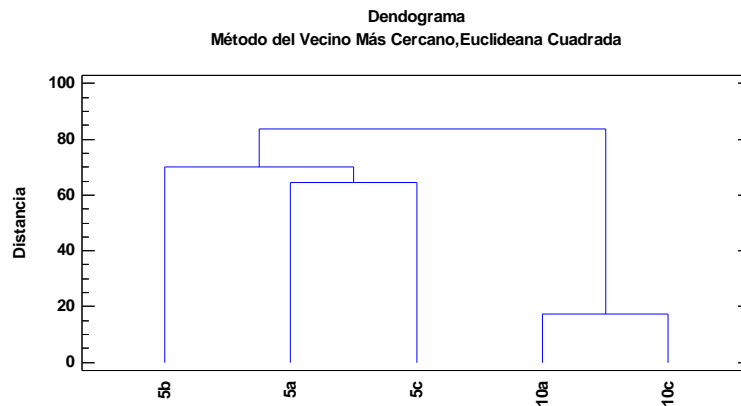


Imagen 53: Análisis Cluster. Pregunta 4

Se encuentra una gran diferencia entre el deseo de abandono, con la relación alta entre las dos variables analizadas con el desempeño del trabajador que engloba la calidad del trabajador, la capacidad de terminarlo a tiempo y la consecución de los objetivos.



## Capítulo 7: CONCLUSIONES

---





## 7. Conclusiones.

El desempeño de los trabajadores tiene una calificación muy buena, es decir, que en rangos generales los trabajadores se encuentran cómodos en su trabajo y eso les hace que tengan un buen desempeño general.

Se observa, que los trabajadores tienen una buena visión de la formación que reciben por parte de la empresa.

Si analizamos el conflicto laboral-familiar, la mayoría de los encuestados concluyen que no tienen dificultades en compaginar el trabajo con la familia y su tiempo libre.

Se encuentran dos sectores con opiniones opuestas ya que los trabajadores de fábrica tienen un horario marcado mientras que los de oficinas disponen de flexibilidad horaria, pero pese a estas diferencias, a rangos generales los trabajadores se encuentran bastante satisfechos con su horario.

El compromiso de los trabajadores hacia la empresa se encuentra en un término medio, ya que los trabajadores no sienten mucha lealtad hacia la empresa.

Por último, el deseo de abandonar la empresa, los trabajadores lo han valorado mayoritariamente negativo, es decir, que la mayoría de ellos no están pensando en dejar la empresa.



## Capítulo 8: ANEXOS

---

## 8. Anexo

### 8.1 Encuesta

El objetivo de la encuesta es saber la opinión sobre la conciliación familiar y laboral que le ofrecen en su empresa, para realizar un estudio de los factores que influyen en el conflicto laboral y familiar. Los datos son totalmente anónimos y la duración aproximada de la encuesta será de 4 minutos. Muchas gracias por su colaboración.

1. Sector al que perteneces

- a. Oficinas
- b. Fábrica

2. Cuantos años llevas trabajando en la empresa

- a. Entre 0 y 1 año
- b. Entre 1 y 5 años
- c. Más de 5 años

3. Género

- a. Hombre
- b. Mujer

4. Edad

- a. Entre 16 y 25 años
- b. Entre 26 y 35 años
- c. Entre 36 y 45 años
- d. Más de 46 años

5. El desempeño de los trabajadores será medido con cinco ítems en una escala Likert de 5 puntos, siendo 1 nada satisfactorio y 5 totalmente satisfactorio.

- a. Consecución de los objetivos del puesto de trabajo
- b. Calidad de su trabajo
- c. Capacidad para terminar las tareas a tiempo
- d. Habilidad para trabajar en equipo
- e. Desempeño general

6. Las oportunidades de desarrollo profesional serán medidas con un único ítem en una escala Likert de 5 puntos siendo 1 totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

- a. Mi organización me ofrece la oportunidad de aprender en la empresa

7. El conflicto trabajo-familia será medido con tres ítems en una escala de Likert de 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente acuerdo.

- a. La ansiedad en su trabajo se extiende con frecuencia en su vida privada
- b. Su trabajo le impide pasar todo el tiempo que le gustaría con su familia y amigos
- c. Tiene que renunciar a realizar cosas importantes de la casa por estar en conflicto con funciones relacionadas con el trabajo
- d. Logras desconectar cuando llegas a casa

8. La compatibilidad del horario-trabajo será medido con cuatro ítems en una escala de Likert de 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

- a. El horario en su empresa es flexible tanto en la entrada como en la salida
- b. Su empresa le ofrece la posibilidad de reducción de jornada
- c. Su empresa le ofrece la posibilidad de jornada intensiva en periodo estival
- d. Su empresa le ofrece la posibilidad de elección de turnos por motivos familiares

9. El compromiso de los trabajadores será medido con tres ítems en una escala Likert de 5 puntos, siendo 1 totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo

- a. Siente lealtad a su empresa
- b. Está orgulloso de pertenecer a su empresa
- c. Comenta a sus amigos que es un buen lugar para trabajar

10. El deseo de abandonar la empresa por parte de los trabajadores será medido con cuatro ítems en una escala Likert de 5 puntos, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

- a. Se encuentra buscando activamente trabajo fuera de su organización
- b. Tan pronto como encuentre un mejor trabajo se irá de la empresa
- c. Está pensando seriamente en dejar su empresa
- d. Considera que en 5 años no seguirá trabajando en la empresa



## Capítulo 9: Referencias

---

## 9. Bibliografía.

BAKKER ET AL. (2003) - "A multigroup analysis of the job demand-resources model in four home care organizations" – *International Journal of Stress Management*.

BAKKER ET AL. (2011) - "Applying the job demands-resources model to the work-home interface: a study among medical residents and their partners" – *Journal of Vocational Behaviour*.

BOYAR ET AL. (2003) - "Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions" – *Journal of Managerial Issues*.

CARLSON ET AL. (2011) - "Work-family enrichment and job performance: a constructive replication of affective events theory" – *Journal of Occupational Health Psychology*.

COETZER (2007) - "Employee perceptions of their workplaces as learning environments" – *Journal of Workplace Learning*.

COLLINS (2007) - "Cleaning and the work-life balance" – *International Journal of Human Resources Management*.

DE LA FUENTE FERNÁNDEZ, Santiago. *Análisis conglomerados*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~gallardo/pdf/cluster-3.pdf>, 2011.

DEMEROUTI, BAKKER & BULTERS (2004) - "The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: reciprocal relations in a three-wave study" – *Journal of Vocational Behaviour*.

DEMEROUTI, BAKKER & VOYDANOFF (2010) - "Does home life interfere with or facilitate job performance?" – *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

DEVORE, Jay L. *Probabilidad y estadística para ingenierías y ciencias*. Cengage Learning Editores, 2008.

ELMAN ET AL. (2005) – "Professional development: training for professionalism as a foundation for competent practice in psychology" - *Professional Psychology: Research and Practice*.

FELSTED ET AL. (2002) - "Opportunities to work at home in the context of work-life balance" – *Human Resource Management Journal*.

GREENHAUS & POWEL (2006) - "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment" – *Academy of Management Review*.

GOODE (1960) - "A theory of role strain" – *American Sociological Review*.

HUGHES & BOZIOELOS (2007) - "Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes – An exploratory study on the views of male workers" – *Personnel Review*.



MACDERMID (2005) - "(Re) considering conflict between work and family" – *Work and Life Integration*.

MAJOR & GERMANO (2006) - "The changing nature of work and its impact on the work-home interface" – *Work-life Balance. A Psychology Perspective*.

MARTINS ET AL. (2002) - "Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction" – *Academy of Management Journal*.

MOLINO, GHILIERI & CORTESE (2013) - "When work enriches family-life: the mediational role of professional development opportunities" – *Journal of Workplace Learning*.

MOWDAY, STEERS & PORTER (1979) - "The measurement of organizational commitment" – *Journal of Vocational Behaviour*.

PEÑA, Daniel. *Fundamentos de estadística*. Alianza Editorial, 2014.

PLIEGO, Francisco Javier Martín; SECADES, Marta García. *Introducción a la estadística económica y empresarial:(teoría y práctica)*. Thomson, 2004.

ROMERO, Rafael; ZÚNICA, Luisa. *Estadística, Diseño de Experimentos, Modelos de Regresión*. Editado por el Servicio de Publicaciones de la Univ. Politécnica de Valencia, 1993.

SALANOVA, AGUT & PEIRÓ (2005) - "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate" – *Journal of Applied Psychology*.

SANCHEZ-VIDAL, CEGARRA-LEIVA & CEGARRA-NAVARRO (2011) - "¿Influye el conflicto trabajo – vida personal de los empleados en la empresa?" – *Universia Business Review*.