



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Evidencias Psicométricas del Cuestionario de Interacción  
Trabajo – Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de  
Chimbote”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**AUTORAS:**

Arellano Rodríguez, Hilary Milagros (ORCID: 0000-0001-7387-388X)

Sanchez Raza, Gianella Arlet (ORCID: 0000-0001-6830-5271)

**ASESORES:**

Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

Mgr. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**Chimbote – Perú**

2020

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que me han dado la vida y en ella la capacidad para superar obstáculos que se presentan durante el camino difícil de la vida, con sus consejos y palabras de aliento que me han ayudado a crecer como persona y a luchar por lo que quiero, gracias por enseñarme valores, los amo mucho.

A mi hija, por ser mi orgullo y motivación para seguir adelante, ya que siempre sacas lo mejor de mí y me impulsas a ser mejor como mamá, profesional y ser humano. También a mi esposo por ser mi soporte emocional y económico, tú ayuda ha sido fundamental porque me diste la oportunidad de poder culminar la carrera para nuestro futuro. No es fácil, eso lo sé, pero tal vez si no los tuviera, no habría logrado tantas grandes cosas.

Sánchez Raza, Gianella Arlet

## **DEDICATORIA**

A mis padres Gladys y César por su amor incondicional, por sus valores, y por ser mi mayor motivación.

A mi hermano Frenyer por hacerme ver el verdadero sentido de la vida y por creer en mí.

A mis abuelos, por forjarme en nobleza y ser el ejemplo de superación que siempre me impulsó a ser mejor.

Arellano Rodríguez, Hilary Milagros

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradezco a mis formadores Dr. Hugo Martín y Dr. Manuel Antonio, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. No ha sido sencillo el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

Gracias a todos mis compañeros en especial a mi compañera Hilary con la que decidimos unirnos para realizar la tesis, compartiendo el logro de ser profesionales ya que su ayuda y exigencias que me motivaron para ponerle empeño y las ganas de alcanzar nuestro objetivo.

Sánchez Raza, Gianella Arlet

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por su apoyo constante y motivación en este camino hacia la superación, por ser el principal cimiento en mi formación académica y personal.

Así mismo, agradezco a mis docentes por creer en nuestra capacidad y brindarnos sus conocimientos que nos llenan de sabiduría en cada palabra.

A mi institución académica por exigir nuestras capacidades y retarnos cada vez más, enseñándonos las bases del campo en el que nos vemos inmersos para ser exitosos en nuestro futuro profesional.

Arellano Rodríguez, Hilary Milagros

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                       | iv   |
| Índice de contenidos .....                                 | vi   |
| Índice de tablas .....                                     | vii  |
| Índice de figuras.....                                     | viii |
| Resumen .....  | ix   |
| Abstract.....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                      | 11   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                    | 15   |
| III. METODOLOGÍA .....                                     | 23   |
| 3.1. Diseño de Investigación .....                         | 23   |
| 3.2. Operacionalización de la variable de estudio .....    | 24   |
| 3.3. Población y muestra.....                              | 25   |
| 3.4. Técnicas o instrumentos de recolección de datos ..... | 25   |
| 3.5. Procedimiento .....                                   | 26   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                      | 26   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 26   |
| IV. RESULTADOS .....                                       | 28   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 35   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                      | 39   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                 | 40   |
| REFERENCIAS .....  | 41   |
| ANEXOS .....   | 47   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable de estudio.....                       | 24 |
| <b>Tabla 2.</b> Estadísticos descriptivos y correlación ítem-factor del instrumento ... | 28 |
| <b>Tabla 3.</b> Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo, ajuste parsimonioso..    | 29 |
| <b>Tabla 4.</b> Matriz de correlaciones por ítems del modelo M22-4-1 .....              | 32 |
| <b>Tabla 5.</b> Matriz de correlaciones por ítems del modelo M22-4-2 .....              | 33 |
| <b>Tabla 6.</b> Estadísticos de consistencia interna .....                              | 34 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** Cargas factoriales estandarizadas del modelo M22-4-1 ..... 30

**Figura 2.** Cargas factoriales estandarizadas del modelo M22-4-2..... 31

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Evidencias Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de Chimbote” en una muestra de 353 trabajadores. Se determinó la validez de constructo por medio de la correlación ítem-factor obteniéndose valores que van de .47 a .80 y en la correlación ítem-dimensión valores de .50 a .76 con un valor de discriminación muy bueno. Asimismo, se realizó el análisis factorial confirmatorio, alcanzando los siguientes índices de ajuste global para el primer modelo:  $\chi^2/gf=2,39$ ;  $GFI=.89$ ;  $RMSEA=.063$ ;  $SRMR=.053$ ;  $CFI=.63$ ;  $TLI=.92$ ;  $PNFI=.78$ ; en cuanto a los valores del modelo de segundo orden, son similares, lo cual confirma un adecuado ajuste de ambos modelos. También, se realizó la confiabilidad de la escala mediante el Coeficiente Omega dando como resultado para las dimensiones de segundo orden valores de .91 y para las dimensiones de primer orden valores entre .84 y .88, de tal manera que los son considerados como aceptables. En conclusión, se puede decir que la escala presenta una medida válida y confiable, es decir, este trabajo sirve para ser usado por futuras investigaciones, pues posee adecuadas evidencias psicométricas.

**Palabras clave:** Interacción Trabajo-Familia, confiabilidad, análisis factorial, consistencia interna.

## ABSTRACT

The present investigation titled “Psychometric Evidence of the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) in workers from the city of Chimbote” in a sample of 353 workers. The construct validity was determined by means of the item-factor correlation, obtaining values ranging from .47 to .80 and in the item-dimension correlation values from .50 to .76 with a very good discrimination value. Likewise, the confirmatory factor analysis was carried out, reaching the following global adjustment indices for the first model:  $\chi^2 / gl = 2.39$ ; GFI = .89; RMSEA = .063; SRMR = .053; CFI = .63; TLI = .92; PNFI = .78; Regarding the values of the second order model, they are similar, which confirms an adequate fit of both models. Also, the reliability of the scale was performed using the Omega Coefficient, resulting in values of .91 for second-order dimensions and values between .84 and .88 for first-order dimensions, in such a way that they are considered acceptable. . In conclusion, it can be said that the scale presents a valid and reliable measure, that is, this work can be used for future research, as it has adequate psychometric evidence.

**Keywords:** Work-Family Interaction, reliability, factor analysis, internal consistency.

## I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre el equilibrio trabajo-familia han cobrado relevancia debido a que ambas dimensiones son interdependientes en la vida del ser humano y fundamentales para alcanzar el bienestar. La dimensión trabajo está ligada estrechamente a otros aspectos de la vida del sujeto, es imposible aislarlo y ejerce influencia, sobre todo, en la familia y dentro de este ámbito ha ocasionado una peculiar atención, pues el tiempo que le dedicamos al trabajo conforma, definitivamente, un componente trascendental en la relación trabajo-familia (Sánchez, 2012).

Como precisa Carrasco (2005) el desempeñar diversos roles está precisamente vinculado con el estrés y malestar puesto que se origina un desgaste o sobrecarga al desenvolverse en los distintos roles entre sí, ya que los recursos personales son limitados.

De este modo, es indispensable la existencia de homeostasis entre ambos campos: el trabajo (demandante de tiempo, pero obligatoriamente necesario) y la familia (que exige capacidades que permitan percibir el núcleo familiar como un espacio seguro). De ahí es que nace la necesidad de identificar qué aspectos del individuo, del contexto familiar, social y laboral inciden en que el desempeño simultáneo de roles familiares y laborales se encuentre asociado o no a un alto nivel de tensión y la vivencia de conflicto que esa tensión puede generar. De la interacción de todos estos factores dependerá que el resultado de compaginar ambas esferas sea fundamentalmente positivo o negativo (Carrasco, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) menciona que la variación en la dinámica del trabajo y la producción han aumentado los conflictos entre las esferas laboral y familiar. La misma entidad menciona que uno de los factores de este fenómeno es el incremento de la rotación e intensidad laboral en los últimos 20 años, que ha traído como consecuencia la decadencia de los siguientes aspectos como el control sobre el tiempo destinado al trabajo y la seguridad social (OIT, 2009).

En Perú, como menciona Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) la creciente tasa en los trabajadores en el Perú indica que son más de 17

mil personas que se encuentran laborando y económicamente activas, lo cual supone que las personas están adentrándose cada vez más en el campo laboral, lo que podría conllevar a la variación de la reciprocidad del tiempo dedicado al hogar y al trabajo.

Asimismo, McNall, Nicklin y Masuda (2010) precisan que las modificaciones en el vínculo trabajo y familia sucedidos en los últimos años enfatizados por el creciente porcentaje de mujeres trabajadoras, el surgimiento de familias donde ambas personas que conforman una pareja trabajan fuera del hogar, así como el aumento de familias monoparentales y el acrecentamiento de empleados con actitud emprendedora en las empresas, han originado una metamorfosis en los enfoques tradicionales de la organización del trabajo. Ante esta problemática, muchos colaboradores se ven presionados en el reto de nivelar sus roles familiares y laborales.

Del Castillo, Fuchs, Vera, Arizkuren & Tanuja, (2011) afirman que el conflicto trabajo-familia podría llevar a los colaboradores peruanos a la determinación de renunciar, por lo cual, una cultura de apoyo es imprescindible en cualquier organización.

Los trabajadores de diversas empresas de la ciudad de Chimbote que laboran en distintos rubros y ejecutan trabajos de distinta índole se encuentran expuestos a distintos riesgos psicosociales dentro de ellos el conflicto-trabajo familia debido al conflicto inter-rol basado en la energía. Estas responsabilidades de alguna manera pueden afectar la relación con sus familias, interrumpiendo el tiempo de calidad en el hogar, pues tal y como lo menciona la OIT (2009) esto puede generar tensiones. Ya que, en la actualidad, a diferencia de tiempos pasados, es mucho más complicado juntar ambas áreas, en la mayoría de las familias ya no existen personas que se puedan dedicar únicamente a las tareas domésticas y de cuidados.

Si bien es cierto, el instrumento con el que se trabajó ha sido analizado en poblaciones económicamente activas y también en mujeres trabajadoras, no existían investigaciones que determinen cómo se da este fenómeno en trabajadores de diversos rubros en la ciudad de Chimbote en general, de tal

manera que esta investigación nos permitió contar con un instrumento válido y confiable que nos asegura medir objetivamente esta variable.

En este contexto y analizando lo anterior se halla la necesidad de conocer las evidencias psicométricas del cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) trabajadores de la ciudad de Chimbote.

Por lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente problemática:

¿Cuáles son las evidencias psicométricas del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de Chimbote?

Así mismo, el trabajo elaborado y ejecutado se justifica por las razones que se presentan a continuación:

A nivel teórico, la información es de utilidad para el beneficio de todos los profesionales de la psicología organizacional para optimizar el conocimiento acerca de este tema.

A su vez, tiene aportes prácticos, que el instrumento sea válido y confiable de acuerdo a la realidad local, en un futuro podremos implementar intervenciones que estén direccionadas a enriquecer la calidad de vida del trabajador, plantear estrategias de prevención e intervención en cómo el colaborador pueda manejar la gestión del tiempo entre la familia y el trabajo, estableciendo estrategias tales como la organización de prioridades o ciertas técnicas que lo ayuden a desconectarse del trabajo en el hogar, y diversas actividades que en su labor profesional ayuden a superar las exigencias de cada día, siendo beneficioso para el balance trabajo - familia.

A nivel social, permitirá desarrollar mayores investigaciones y evidencias acerca de la interacción de aspectos que involucran de manera negativa o positiva la vida familiar y laboral de los colaboradores.

Posee utilidad metodológica, ya que se determinaron las evidencias de validez y análisis de confiabilidad del cuestionario en trabajadores de acuerdo al contexto local.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de Chimbote.

Así también los objetivos específicos son: determinar las evidencias de validez mediante la correlación ítem-test, determinar el análisis factorial confirmatorio del Instrumento de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de Chimbote y determinar las evidencias de confiabilidad por consistencia interna a través de Coeficiente de Omega del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de la ciudad de Chimbote.

## II. MARCO TEÓRICO

Comenzamos haciendo mención a algunos trabajos previos en relación a nuestra variable de estudio:

En la investigación de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), comprobaron que la versión española de esta escala cuenta con buena consistencia interna, con índices entre 0.70 y 0.89. Teniendo como conclusión, que el instrumento cuenta con óptimas propiedades psicométricas, en una población de 283 colaboradores que laboran en el área de emergencias de un hospital de Madrid.

Así mismo, en el estudio de Betanzos y Paz (2012), dio como resultado, cuatro dimensiones representadas por 19 ítems que señalan el 51.07% de varianza así mismo obtuvo una confiabilidad adecuada (0.761), aplicado a 160 trabajadores de cuatro organizaciones de la ciudad de Cuernavaca-México.

El estudio de Romeo, Berger, Yepes & Ramos (2014), se ejecutó el AFC mostrando resultados adecuados, se ejecutó la validez de criterio a través del examen de correlaciones entre el SWING y otros constructos como salud, claridad de rol, apoyo del supervisor y conflicto de rol. Para comprobar la C. I de las escalas obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.84. Los valores obtenidos para cada dimensión van desde .85 a .90, se trabajó con una muestra de 203 trabajadores de distintos países americanos de habla hispana.

En la investigación de Carlotto y Câmara (2014), A través del AFC, se comprobó la distribución en 4 factores de la escala inicial es apropiada ya que posee Índices satisfactorios de ajuste y fiabilidad, se trabajó con 506 docentes de colegios públicos municipales en una ciudad de Porto Alegre, RS.

En la investigación de Ingunza (2016) sobre la Validez y Confiabilidad, analizó la validez de contenido por criterio haciendo uso del coeficiente V de Aiken y se demostró que la escala cuenta con adecuada C. I, con índices entre 0,825 y 0,892. A su vez concluye que esta versión del instrumento posee propiedades psicométricas adecuadas, fue aplicado en 343 colaboradores de una Empresa Minera de La Libertad – Perú.

En el estudio de Rojas y Torres (2018), se utilizaron métodos estadísticos como la V de Aiken encontrando resultados  $>.70$ , Se utilizó el AFC con el paquete AMOS 23, alcanzando valores de ajuste absoluto y comparativo  $>.95>.90$ ; a su vez, se encontraron cargas factoriales  $>.40$ . La prueba obtuvo un índice Omega entre  $.70$  a  $.90$ . En cuanto a los valores de ajuste, se observó también que se acercan al  $.95$  las evidencias de validez media extraída presentan valores menores a  $.50$ , donde se aplicó a 258 empleadas de una organización de belleza en la ciudad de Trujillo-Perú.

La interacción trabajo-familia, inicialmente fue definida como un conflicto inter-rol, por ende, las presiones que proceden de ambas dimensiones resultan de alguna manera divergentes. Es así que Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Roseenthal (1964) dentro de la teoría del rol enmarcado en el enfoque cognitivo de la psicología social, precisan que este tipo de conflicto se debe a que la ocurrencia al mismo tiempo de presiones que generan dos o más roles, causaría que el cumplimiento de uno de esos roles se haga más difícil. Esta teoría propone que cuando una persona debe cumplir con múltiples roles, se aumentan las exigencias y son más complicadas de cumplir cuando no son compatibles, lo cual genera tensión psicológica.

Dentro de la teoría del rol, la cual es la que prepondera el conflicto trabajo—familia, explica que la conducta relacionada con un rol está compuesta por una variedad de acciones repetidas de los individuos, que se entrelazan con las acciones recurrentes de los demás, esto con la finalidad de alcanzar un logro esperado (Katz y Kahn. 1997). Es decir que en el grado en que las personas ejercen distintos roles, probablemente las expectativas que existe en un rol va originar que el desempeño en otro rol se dificulte, he ahí que se manifiesta el conflicto (Judge, Boudreau y Bretz, 1994).

Siguiendo con esta línea Greenhaus y Beutell (1985) afirman que el fenómeno trabajo-familia es una manera de conflicto entre roles, en el cual las obligaciones familiares y laborales son discrepantes en algunas áreas.

Basados en la teoría del rol, Greenhaus y Beutell (1985) investigaron y elaboraron uno de los modelos más conocidos acerca de las fuentes de conflicto trabajo-familia. Donde se exponía tres fuentes de este conflicto:

La primera es basada en el tiempo, que hace referencia a la situación en la que el tiempo que disponemos para cumplir un rol dificulta el cumplimiento de otros roles (Greenhaus y Beutell,1985).

La segunda fuente está basada en la tensión, que se origina cuando el cumplimiento de un rol produce irritación y tensión, complicando la conducta en otros ámbitos (Greenhaus y Beutell,1985).

La tercera fuente está basada en la conducta, que se refiere a que existen situaciones en las que una conducta ejercida en una esfera (familia) es incompatible en la otra esfera (trabajo) (Greenhaus y Beutell,1985).

Seguidamente, se incorporó una fuente más, la cual está basada en la energía, considerando que la energía empleada para cumplir un rol, origina que el colaborador tenga disminuida su energía para desempeñar otros roles, decayendo su rendimiento (Anafarta, 2011).

A partir de ello, Frone (et al, 2003) postulan que este conflicto de rol es resultado del hecho que las funciones o responsabilidades del trabajo y familia son incompatibles en algunas circunstancias.

En un inicio la definición de interacción trabajo familia fue concebido como unidireccional haciendo énfasis en la manera negativa que los roles del trabajo afectarían a los hogareños (Edwars & Rothbard, 2000). Sin embargo, con el pasar del tiempo, el conflicto se fue considerando bidireccional, de tal manera que aspectos del trabajo pueden influir en el ámbito familiar y aspectos de la familia pueden intervenir en el trabajo (Frone, Russell y Cooper, 2003).

Partiendo de esta premisa, Geurts et al. (2005) conciben la interacción trabajo-familia a manera de un proceso, en el que la conducta de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) puede intervenir en situaciones que pueden ser positivas o negativas, las cuales se han formado y vivenciado en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo).

Desde este enfoque bidireccional, Greenhaus y Beutell (1985) presentan a la variable en dos modelos de conflicto:

Conflicto trabajo- familia que toma lugar cuando las funciones dirigidas hacia el trabajo complican el cumplimiento de los deberes familiares.

Conflicto familia- trabajo que se presenta cuando son las obligaciones familiares las que obstaculizan la realización del trabajo.

Distintas investigaciones han dado cuenta que estos dos constructos tienen distintos índices de validez determinante y que se relacionan de manera diferente con las variables externas y debido a esto es que se debe dar relevancia a la distinción entre ambas (Amstad, Meier, Fasel, Elfering y Semmer, 2011).

La influencia de los dos tipos es diferente, también, Frone et al (1992) encontraron que el trabajo interfiere en el ámbito familiar hasta el triple de lo que la familia interfiere en el trabajo, es así que al parecer son asimétricamente permeables, en otras palabras, frecuentemente permitimos que las circunstancias del trabajo afecten nuestro entorno familiar, y por el contrario, cuando en la familia se presentan problemas, nos esforzamos por mantenerlos a un lado y no dejamos que interfieran en nuestro trabajo. Respecto a los probables consecuentes, Ford, Heinen y Langkamer (2007) comprobaron que el conflicto trabajo-familia tiene efectos en la felicidad familiar.

El balance de las esferas trabajo y familia abarca cada vez más investigaciones, en un inicio debido a las atribuciones negativas que se le daba a la interacción trabajo-familia y viceversa, sin embargo, en los últimos tiempos la psicología positiva se ha enfocado en el estudio de los vínculos positivos de la conducta (Moreno et al., 2009).

Siguiendo con la perspectiva de la teoría del rol de Kahn, pero ya con un enfoque positivo, posteriormente Greenhaus y Powell (2006) acuñan el término enriquecimiento trabajo-familia que hace referencia a las situaciones vivenciadas cuando se desempeña un rol que enriquecen la calidad de vida en el desempeño de otros roles. Ellos proponen, a su vez, dos tipos de enriquecimiento:

Enriquecimiento trabajo-familia: ocurre cuando se obtienen recursos en el trabajo que, en consecuencia, mejoran el funcionamiento laboral y consecuentemente se transfieren emociones positivas al rol familiar.

Enriquecimiento familia-trabajo: se obtienen recursos que mejoran el funcionamiento familiar y transmiten emociones positivas en el rol laboral (Greenhaus y Powell, 2006).

Dentro de esta perspectiva, Wayne, Grzywacz, Carlson y Kacmar, (2007) definen a la interacción positiva trabajo-familia como el nivel de influencia sobre un dominio, por ejemplo, el trabajo, proporciona recursos positivos que conllevan a un mejor funcionamiento en el otro dominio, en este caso, la familia. Ellos proponen los antecedentes de conflicto como recursos y los categorizan en:

Características personales (como la autoeficacia y el efecto positivo) y los recursos ambientales (como las oportunidades de desarrollo, el apoyo recibido y el prestigio laboral). Así también, propusieron consecuencias positivas en el ámbito laboral como la cohesión grupal, desempeño en el ámbito familiar, el bienestar y satisfacción familiar (Wayne, Grzywacz, Carlson y Kacmar, 2007). Es decir, la cohesión grupal puede ser conveniente tanto en la convivencia familiar como en el trabajo cuando se requiera trabajar en equipo, así como también el prestigio laboral va influir de manera positiva el bienestar general y con ello en la satisfacción familiar.

En cuanto a la implicancia de este constructo en la salud laboral, Moreno y Baez (2010) consideraron que el conflicto trabajo-familia es un riesgo psicosocial importante, ya que implica a las dos esferas más relevantes de la vida del colaborador, cuya influencia entre ellas tiene una importancia crítica relevante. Mientras que en el equilibrio Trabajo-Familia, se refiere a la armonía que existe en la relación de dos ámbitos de la vida cotidiana de un colaborador y lo que se espera es que exista un compromiso absoluto en el rendimiento de cada uno de los roles con la disposición requerida, y así obtener buenos resultados en ambas esferas, o sea, que el rol que se realice en una dimensión no altere la otra. (García & Pérez, 2013, citado por Giraldo y Gutiérrez, 2016).

Para García & Pérez (2013, citado por Giraldo y Gutiérrez, 2016) el nivel en que el colaborador perciba el equilibrio que mantiene entre el trabajo y la familia va depender de un par factores esenciales:

En primer lugar, son los aspectos personales, tales como el ser optimista, sentirse eficaz, que a su vez aporta a la autoestima y la capacidad de controlar ciertas situaciones; en segundo lugar, son aquellos recursos en el trabajo, tales como la autonomía, retroalimentación laboral, un adecuado soporte social que mantenga flexibilidad en los horarios laborales y la percepción de equilibrio trabajo-familia y compañeros. Si se cumple esto, junto con un acompañamiento comprensivo del supervisor, se logrará un equilibrio trabajo-familia (García & Pérez, 2013, citado por Giraldo y Gutierrez,2016). Significa que el colaborador que tenga desarrolladas las competencias anteriormente mencionadas, junto con las posibilidades que la empresa le brinda, podrá emparejar sus responsabilidades laborales y familiares con mayor facilidad. Por ejemplo, si el trabajador cuenta con una buena organización del tiempo y a su vez, en el trabajo le facilitan horarios que se pueden ajustar a sus necesidades, entonces será más sencillo que encuentre la complementariedad trabajo – familia.

Respecto a los factores del Conflicto Interacción Trabajo – Familia. Sanz et al. (2013) propone lo siguiente:

Factores Organizacionales que se presentan cuando se permanece más horas en el trabajo para evitar que la familia intervenga en el trabajo y se disminuye el tiempo en el hogar.

Factores familiares, los cuales anteceden al conflicto familia – trabajo, principalmente en familias cuyos hijos están aún en edad escolar, así como aquellas discusiones de pareja que intervienen en el desempeño de las obligaciones profesionales.

Factores personales, finalmente Abad, Olea, Ponsoda y García (2011) señalan que los rasgos de personalidad, así como el afecto negativo o el neuroticismo, causan índices elevados de conflicto bidireccional, debido a ello es imprescindible prestar importancia para una adecuada prevención e intervención.

Este conflicto, sin duda, genera diversas consecuencias dentro de las cuales Sanz et al. (2013) destaca dos tipos:

Encontramos a las intenciones de renunciar que aparecen por valorar al trabajo como un impedimento y que este autor considera una de las raíces del desequilibrio (Sanz, et al, 2013).

Por otro lado, tenemos al absentismo que se presenta más que todo como consecuencia de la obligación de atender los deberes familiares, incluso si el trabajo llega a menoscabar (Sanz, et al, 2013).

Por su parte, Javier (2013) indica que las dificultades de compatibilizar la vida laboral con la familiar, conlleva a la insatisfacción familiar, pues se presta menos tiempo a las actividades deseadas y varias situaciones se ven desfavorecidas por el descuido del tiempo de calidad con miembros de la familia, que perjudica a su vez los derechos primordiales de los pequeños hijos y de toda la familia, que por el trabajo se observan cada día más desplazados.

Hill (2005) hace referencia a los efectos que este conflicto tiene en la salud y el bienestar de las personas, resumiéndolas en las siguientes:

Ciertas consecuencias que resultan de los estudios acerca de este conflicto, son los síntomas somáticos como el dolor de cabeza, fatiga y náuseas. Así como también emociones negativas tales como la depresión, signos ansiosos e irritabilidad.

Las personas que encuentren una divergencia entre los aspectos familiares y laborales tendrán menos cantidad y calidad de sueño que conlleva a la sensación de no haber tenido un sueño reparador. De la misma manera, mencionan que este tipo de conflicto genera una percepción de insatisfacción con la calidad de vida en su totalidad (Hill, 2005).

Existen argumentos relacionados a los factores sociodemográficos en los que el rol de género toma protagonismo, pues bajo esta hipótesis lo esperado es que el varón se encuentre más vinculado al trabajo y, por su parte, las mujeres a la familia (Leaptrott & McDonald, 2011).

En el estudio de Giuseppe y Jenet (2010) acerca de las distinciones de género y la interacción trabajo-familia; se obtuvo que sí existen dichas diferencias, debido a que a las mujeres se les atribuyen más los cuidados de hijos y del hogar.

Este constructo, sin duda tiene repercusiones en distintas variables psicológicas que tienen presencia en la vida del ser humano. Diversas investigaciones han correlacionado esta variable con otras obteniendo resultados interesantes acerca de la influencia de algunos constructos sobre el conflicto, ya sea incrementando o disminuyendo las repercusiones derivadas de la interacción (Quintanilla, 2000). Algunas de estas variables son:

El apoyo organizacional, ya que se ha confirmado que cuando los trabajadores cuentan con políticas de concertación en la empresa que laboran, arrojan niveles menores de conflicto trabajo – familia (Luk & Shaffer, 2005).

De la misma manera, el apoyo familiar es un regulador importante de la interacción trabajo-familia, pues para Ahmad (2008) cuando una persona recibe la comprensión por parte de su familia y cónyuge, quienes le brindan el apoyo emocional y material, será más sencillo mitigar las consecuencias del conflicto.

Finalmente, se ha mencionado, que las características de personalidad pueden ser condicionantes del conflicto, diversos estudios han demostrado que una persona emocionalmente estable va reestablecer positivamente los vínculos entre el trabajo y la familia (Kinnunen, Feldt y Geurts, 2006).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación es Instrumental, tal y como mencionan Alto, López y Benavente (2013) en este tipo de estudio, se pretende describir las propiedades psicométricas de instrumentos que miden variables psicológicas.

### 3.2. Operacionalización de la variable de estudio

Tabla 1

*Operacionalización de la variable de estudio*

| Variable                       | Definición conceptual  | Definición operacional  | Indicadores  | Escala de medición  |
|--------------------------------|--|---|--|---------------------|
| Interacción Trabajo – Familia. | Geurts et al. (2005) determinan la interacción trabajo-familia como un proceso en el que la conducta de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) puede intervenir en situaciones que pueden ser positivas o negativas, las cuales se han formado y vivenciado en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo). | La interacción trabajo-familia será medida a través del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Survey Work-Home Interacción NijmeGen) el cual está conformado por 22 ítems. | Interacción Negativa Trabajo – Familia:<br>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8 | Escala de intervalo |
|                                |  |   | Interacción Negativa Familia – Trabajo:<br>9; 10; 11: 12         |                     |
|                                |  |   | Interacción Positiva Trabajo – Familia:<br>13; 14; 15; 16; 17    |                     |
|                                |  |   | Interacción Positiva Familia – Trabajo:<br>18; 19; 20; 21; 22    |                     |

### **3.3. Población y muestra**

La población está conformada por los trabajadores de diversos rubros de la ciudad de Chimbote, se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia en donde los sujetos son invitados a formar parte de la muestra según la proximidad del investigador y los individuos acceden según la disponibilidad y voluntad de cada uno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, la muestra se encuentra conformada por 353 trabajadores de diversas empresas de la ciudad de Chimbote.

Criterios de inclusión

- Personas que cuenten con la mayoría de edad.
- Personas que se encuentren laborando actualmente.
- Trabajadores con mínimo tres meses de antigüedad en el puesto.
- Trabajadores que a través del consentimiento informado acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- No acceder a participar en la investigación.
- Personas jubiladas o que no estén laborando actualmente.
- Trabajadores que marquen más de una opción por ítem.
- Trabajadores que no terminen el llenando del cuestionario.

### **3.4. Técnicas o instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Survey Work-Home Interaction – NijmeGen) se desarrolló inicialmente por Geurts, Toon, Michiel, Josje, Madelon,. (2005) en NijmeGen, una ciudad de los países bajos, sin embargo, la primera versión se creó en idioma inglés y fue diseñada con 25 ítems. Posteriormente Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) tradujeron la prueba al español manteniendo solo 22 ítems los cuales representan 4 factores: Interacción Negativa Trabajo – Familia, Interacción Negativa Familia – Trabajo, Interacción Positiva Trabajo – Familia e Interacción Positiva Familia – Trabajo, cuya versión es la que se utilizará en la presente investigación. La administración de la prueba puede ser individual o colectiva y la duración de

la aplicación es de 15 minutos aproximadamente, a su vez, el instrumento debe ser aplicado necesariamente a personas que se encuentren trabajando. En cuanto a la validez, los resultados a través del AFC encontrados en los trabajos previos muestran que el modelo que tiene mayor representatividad es el de 22 preguntas repartidos en cuatro factores, en el que se observa la dirección y la calidad de la relación. Por su parte, la confiabilidad de la escala señaló que la versión española cuenta con adecuada consistencia interna, con valores entre 0,77 y 0,89.

### **3.5. Procedimiento**

Para la aplicación del cuestionario se utilizaron las redes sociales y así llegar a la muestra, debido a las circunstancias de la pandemia sobre el COVID-19 y a distanciamiento social, nos vimos en la necesidad de buscar nuevas estrategias digitales por lo que se realizó el formulario en Google Forms teniendo en cuenta los datos sociodemográficos, el consentimiento informado, la consigna y los ítems. Posteriormente se compartió el link del formulario a través de las redes sociales a las personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, finalmente se agradeció la participación y se realizó la depuración de aquellas pruebas que no han sido completadas.

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

Se aplicó el instrumento a la muestra obtenida, luego se realizó el vaciado de datos en la base diseñada en Excel y posteriormente se procesaron dichos datos en el Software AMOS 24 donde se obtuvo los valores de consistencia interna, así como la correlación ítem-test y el análisis factorial confirmatorio por el método de máxima verosimilitud.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se hace mención a los aspectos éticos, por los que se procedió a solicitar el permiso correspondiente a cada participante mediante un consentimiento informado, según como se describe en el Código de Ética Profesional de Psicólogo Peruano, en el Título III acerca de Actividades de investigación, en el cual el Art. 24° menciona que todo estudio moralmente aprobado debe

contar obligatoriamente con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos; por otro lado, en base al Art. 36° del código de ética profesional del psicólogo, se debe mantener el anonimato de la persona cuando la información sea utilizada para fines de investigación; así mismo, se tomará en cuenta la veracidad de los resultados obtenidos, lo cual quiere decir que no se alterará ninguna respuesta. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2

*Estadísticos descriptivos y correlación ítem-factor del instrumento (n=353)*

| Factor                                    | Ítem | M    | DE  | g1    | g2    | Ritc          |                  |
|---|------|------|-----|-------|-------|---------------|------------------|
|   |      |      |     |       |       | Ítem - factor | Ítem – dimensión |
| Interacción Negativa<br>Trabajo – Familia | It1  | 1.82 | .70 | .75   | .98   | .49           | .53              |
|   | It2  | 1.88 | .75 | .61   | .16   | .65           | .66              |
|   | It3  | 2.09 | .84 | .44   | -.35  | .55           | .50              |
|   | It4  | 2.00 | .85 | .61   | -.18  | .66           | .62              |
|   | It5  | 1.92 | .85 | .74   | -.02  | .69           | .73              |
|   | It6  | 1.93 | .78 | .57   | -.01  | .73           | .67              |
|   | It7  | 1.92 | .81 | .72   | .16   | .67           | .66              |
|   | It8  | 2.05 | .87 | .59   | -.26  | .70           | .69              |
| Interacción Negativa<br>Familia – Trabajo | It9  | 1.44 | .71 | 1.61  | 2.23  | .65           | .62              |
|   | It10 | 1.61 | .71 | 1.01  | .72   | .65           | .63              |
|   | It11 | 1.65 | .79 | 1.22  | 1.20  | .73           | .61              |
|   | It12 | 1.60 | .73 | 1.00  | .38   | .74           | .61              |
| Interacción Positiva<br>Trabajo – Familia | It13 | 3.27 | .95 | -1.02 | -.13  | .47           | .52              |
|   | It14 | 2.88 | .96 | -.30  | -1.01 | .59           | .57              |
|   | It15 | 3.12 | .91 | -.61  | -.73  | .73           | .72              |
|   | It16 | 3.05 | .92 | -.56  | -.71  | .72           | .76              |
|   | It17 | 2.92 | .93 | -.37  | -.87  | .70           | .67              |
| Interacción Positiva<br>Familia – Trabajo | It18 | 3.44 | .82 | -1.32 | .76   | .65           | .67              |
|   | It19 | 3.34 | .86 | -1.10 | .22   | .69           | .64              |
|   | It20 | 3.35 | .82 | -.97  | -.11  | .80           | .74              |
|   | It21 | 3.29 | .83 | -.89  | -.12  | .74           | .73              |
|   | It22 | 3.36 | .83 | -1.11 | .33   | .65           | .66              |

*Nota:* M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; ritc=coeficiente de correlación R corregido

En lo que concierne al análisis descriptivo se pueden observar en la tabla 2 que los puntajes alcanzados del cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING) aplicado en una muestra de 353 trabajadores de la ciudad de Chimbote, se alcanzó como puntuación promedio inferior en el reactivo 9 (M=1.44) y el mayor es para el reactivo 18 (M=3.44), la desviación estándar va de .70 a .96 siendo la más baja para el reactivo 1 y la mayor para el 14. En lo que concierne a la normalidad se aprecia que los valores se hallan por debajo del intervalo +/- 2 en la asimetría y +/-5 en la curtosis, de lo cual se infiere presencia de normalidad univariada en las puntuaciones según reactivos; asimismo, se analizan los valores de homogeneidad según el coeficiente R corregido, de lo cual se pone de manifiesto que según correlación ítem-factor los valores van de .47 a .80 y en la correlación ítem-dimensión los valores van de .50 a .76 con un valor de discriminación muy bueno (Elosua y Bully, 2012).

Tabla 3

*Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso*

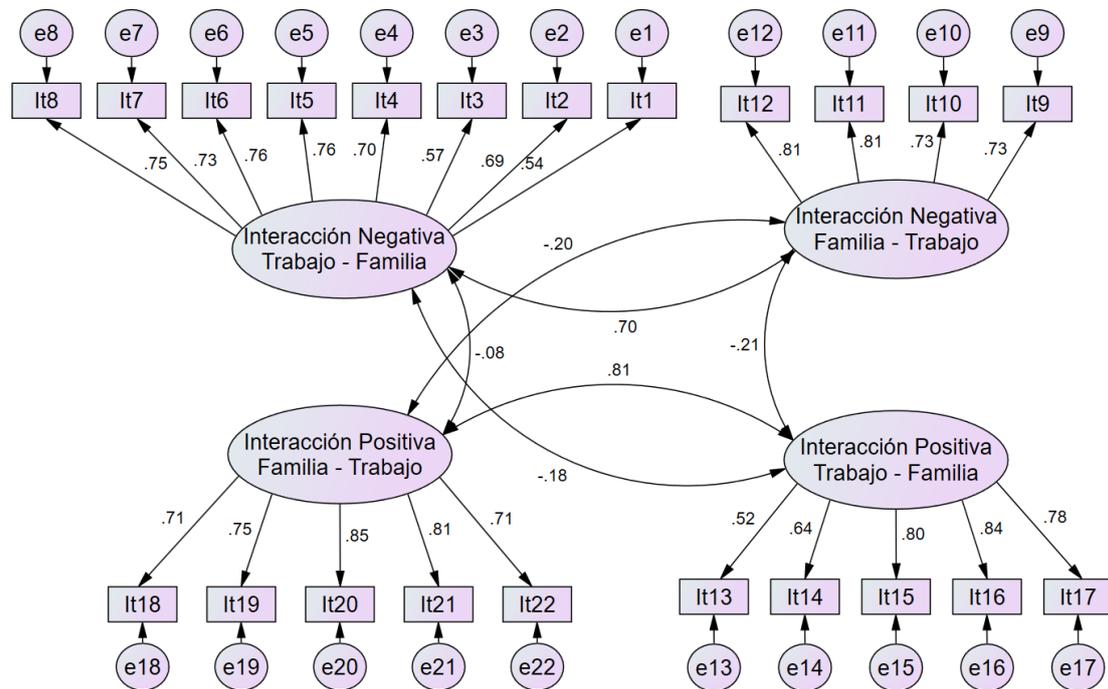
| Modelo  | Ajuste Absoluto    |     |                  |      | Ajuste Comparativo |     | Ajuste Parsimonioso |
|---------|--------------------|-----|------------------|------|--------------------|-----|---------------------|
|         | X <sup>2</sup> /gl | GFI | RMSEA (IC 90%)   | SRMR | CFI                | TLI | PNFI                |
| M22-4-1 | 2,39               | ,89 | ,063 (,056–,070) | ,053 | ,93                | ,92 | ,78                 |
| M22-4-2 | 2,40               | ,89 | ,063 (,056–,070) | ,056 | ,93                | ,92 | ,79                 |

*Nota:* M22-4-1=Modelo de 22 ítems agrupado en 4 factores de primer orden; M22-4-2=modelo de 22 ítems agrupado en 2 factores de segundo orden; X<sup>2</sup>/gl=Chi cuadrado sobre grados libertad; GFI=índice de bondad de ajuste; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; SRMR=residuo cuadrático estandarizado; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI=índice de Tucker-Lewis; PNFI=índice de ajuste normado de parsimonia

El cuestionario interacción trabajo-familia (SWING) se halla compuesto por 22 reactivos que se agrupan en 4 factores de primer orden y 2 de segundo orden, de las puntuaciones derivadas de la aplicación en la muestra de investigación, se aplicó un análisis factorial confirmatorio (AFC) haciendo uso del método de máxima verosimilitud (ML), se hace uso de dicho método teniendo en consideración la presencia de normalidad univariada (Fernández, 2015), asimismo, tal método facilita la obtención de valores libre de sesgos por el tamaño de la muestra (Lara, 2014). De tal modo se reporta los valores de ajuste global para los modelos de primer y segundo orden, para el primer modelo se obtiene: el ajuste absoluto a través de: el valor de Chi cuadrado sobre grados libertad (X<sup>2</sup>/gl=2,39), índice de bondad de ajuste (GFI=,89), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA=,063) y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=,053); el ajuste comparativo a través de su índice (CFI=,93) y el índice de Tucker-Lewis (TLI=,92); finalmente el ajuste parsimonioso por medio del índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI=,78), en cuanto a los valores del modelo de segundo orden, son similares, lo cual confirma un adecuado ajuste de ambos modelos (ver tabla 3).

Figura 1

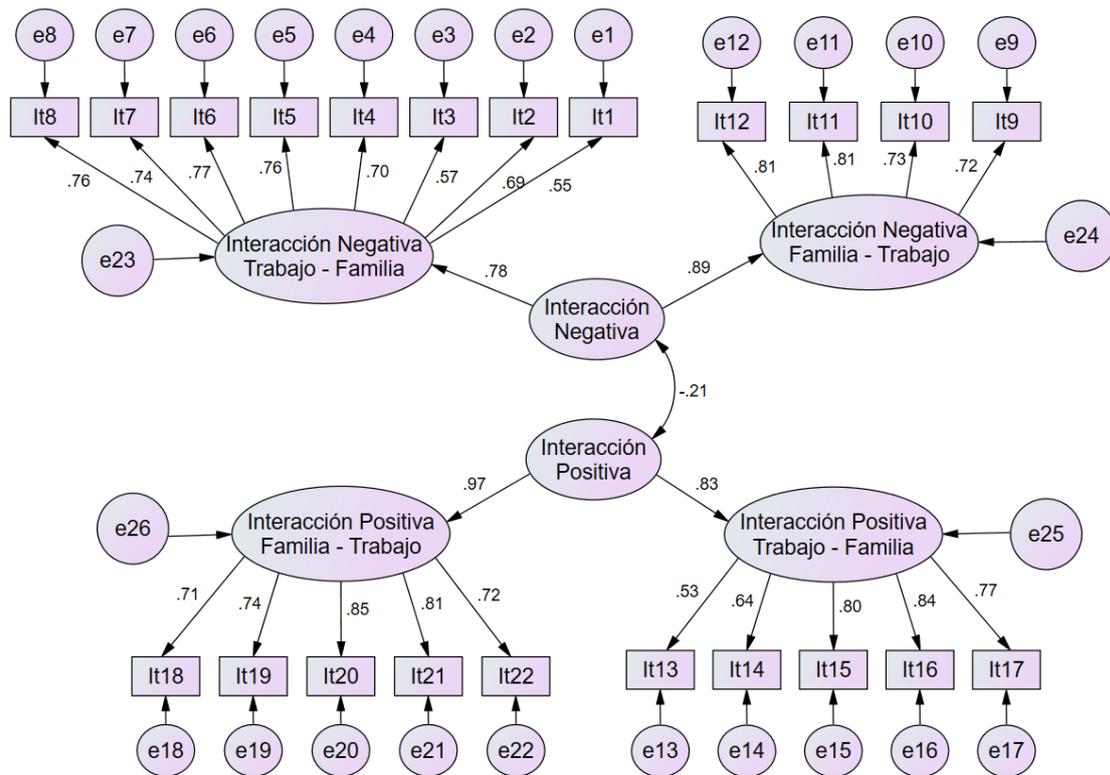
Cargas factoriales estandarizadas del modelo M22-4-1 (n=353)



En la figura 1, se aprecia los pesos factoriales estandarizados del modelo de primer orden, es así que los índices para la dimensión interacción negativa trabajo-familia van de .54 a .76, para interacción negativa familia-trabajo van de .73 a .81, para interacción positiva trabajo-familia van de .52 a .80 y para interacción positiva familia-trabajo van de .71 a .85, de lo cual se pone de manifiesto que los pesos factoriales son óptimos (Fernández, 2015).

Figura 2

Cargas factoriales estandarizadas del modelo M22-4-2 (n=353)



En la figura 2, se aprecia los pesos factoriales estandarizados del modelo de segundo orden, es así que los índices para las dimensiones de primer orden: dimensión interacción negativa trabajo-familia van de .55 a .77, para interacción negativa familia-trabajo van de .72 a .71, para interacción positiva trabajo-familia van de .53 a .84 y para interacción positiva familia-trabajo van de .71 a .85, y para las dimensiones de segundo orden: en interacción negativa los valores son .78 y .89 y en interacción positiva son de .83 y .97, considerándose todas las cargas factoriales como óptimas (Fernández, 2015).

Tabla 4

*Matriz de correlaciones por ítems del modelo M22-4-1 (n=353)*

| It | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7    | 8    | 9          | 10         | 11         | 12   | 13         | 14         | 15         | 16         | 17  | 18         | 19         | 20         | 21         | 22 |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|------|------------|------------|------------|------|------------|------------|------------|------------|-----|------------|------------|------------|------------|----|
| 1  | -          |            |            |            |            |            |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 2  | <b>.38</b> | -          |            |            |            |            |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 3  | <b>.31</b> | <b>.40</b> | -          |            |            |            |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 4  | <b>.38</b> | <b>.48</b> | <b>.40</b> | -          |            |            |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 5  | <b>.42</b> | <b>.53</b> | <b>.44</b> | <b>.53</b> | -          |            |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 6  | <b>.42</b> | <b>.53</b> | <b>.44</b> | <b>.53</b> | <b>.58</b> | -          |      |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 7  | <b>.40</b> | <b>.51</b> | <b>.42</b> | <b>.51</b> | <b>.56</b> | <b>.56</b> | -    |      |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 8  | .41        | .52        | .43        | .52        | .57        | .58        | .55  | -    |            |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 9  | .28        | .35        | .29        | .36        | .39        | .39        | .37  | .38  | -          |            |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 10 | .28        | .36        | .29        | .36        | .39        | .39        | .38  | .39  | <b>.54</b> | -          |            |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 11 | .31        | .39        | .32        | .39        | .43        | .43        | .41  | .42  | <b>.59</b> | <b>.59</b> | -          |      |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 12 | .31        | .39        | .33        | .40        | .43        | .43        | .42  | .43  | <b>.59</b> | <b>.60</b> | <b>.65</b> | -    |            |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 13 | -.05       | -.07       | -.06       | -.07       | -.07       | -.07       | -.07 | -.07 | -.08       | -.08       | -.09       | -.09 | -          |            |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 14 | -.06       | -.08       | -.07       | -.08       | -.09       | -.09       | -.09 | -.09 | -.10       | -.10       | -.11       | -.11 | <b>.33</b> | -          |            |            |     |            |            |            |            |    |
| 15 | -.08       | -.10       | -.08       | -.10       | -.11       | -.11       | -.11 | -.11 | -.13       | -.13       | -.14       | -.14 | <b>.42</b> | <b>.51</b> | -          |            |     |            |            |            |            |    |
| 16 | -.09       | -.11       | -.09       | -.11       | -.12       | -.12       | -.11 | -.12 | -.13       | -.13       | -.15       | -.15 | <b>.44</b> | <b>.54</b> | <b>.68</b> | -          |     |            |            |            |            |    |
| 17 | -.08       | -.10       | -.08       | -.10       | -.11       | -.11       | -.11 | -.11 | -.12       | -.12       | -.13       | -.13 | <b>.41</b> | <b>.49</b> | <b>.62</b> | <b>.66</b> | -   |            |            |            |            |    |
| 18 | -.03       | -.04       | -.03       | -.04       | -.05       | -.05       | -.04 | -.05 | -.11       | -.11       | -.12       | -.12 | .30        | .37        | .46        | .49        | .45 | -          |            |            |            |    |
| 19 | -.03       | -.04       | -.04       | -.04       | -.05       | -.05       | -.05 | -.05 | -.11       | -.11       | -.12       | -.12 | .32        | .39        | .49        | .51        | .47 | <b>.53</b> | -          |            |            |    |
| 20 | -.04       | -.05       | -.04       | -.05       | -.05       | -.05       | -.05 | -.05 | -.13       | -.13       | -.14       | -.14 | .36        | .44        | .55        | .58        | .54 | <b>.61</b> | <b>.64</b> | -          |            |    |
| 21 | -.04       | -.05       | -.04       | -.05       | -.05       | -.05       | -.05 | -.05 | -.12       | -.12       | -.13       | -.13 | .34        | .42        | .52        | .55        | .51 | <b>.58</b> | <b>.60</b> | <b>.69</b> | -          |    |
| 22 | -.03       | -.04       | -.03       | -.04       | -.05       | -.05       | -.04 | -.05 | -.11       | -.11       | -.12       | -.12 | .30        | .37        | .46        | .49        | .45 | <b>.51</b> | <b>.53</b> | <b>.61</b> | <b>.58</b> | -  |

En la tabla 4, se aprecia los índices de correlación del modelo de primer orden (M22-4-1), para interacción negativa trabajo-familia son de .31 a .58, para interacción negativa familia-trabajo de .54 a .65, para interacción positiva trabajo-familia de .33 a .68 y para interacción positiva familia-trabajo de .51 a .69, los valores ponen de manifiesto ausencia de multicolinealidad puesto que son inferiores a .85 (Pérez, Medrado y Sánchez, 2013).

Tabla 5

*Matriz de correlaciones por ítems del modelo M22-4-2 (n=353)*

| It | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10         | 11         | 12    | 13         | 14         | 15         | 16         | 17         | 18         | 19         | 20         | 21         | 22 |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----|
| 1  | -          |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 2  | <b>.38</b> | -          |            |            |            |            |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 3  | <b>.31</b> | <b>.40</b> | -          |            |            |            |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 4  | <b>.38</b> | <b>.48</b> | <b>.40</b> | -          |            |            |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 5  | <b>.42</b> | <b>.53</b> | <b>.44</b> | <b>.53</b> | -          |            |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 6  | <b>.42</b> | <b>.53</b> | <b>.44</b> | <b>.54</b> | <b>.59</b> | -          |            |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 7  | <b>.40</b> | <b>.51</b> | <b>.42</b> | <b>.51</b> | <b>.56</b> | <b>.56</b> | -          |            |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 8  | <b>.41</b> | <b>.53</b> | <b>.44</b> | <b>.53</b> | <b>.58</b> | <b>.58</b> | <b>.56</b> | -          |            |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 9  | <b>.28</b> | <b>.35</b> | <b>.29</b> | <b>.35</b> | <b>.39</b> | <b>.39</b> | <b>.37</b> | <b>.39</b> | -          |            |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 10 | <b>.28</b> | <b>.36</b> | <b>.29</b> | <b>.36</b> | <b>.39</b> | <b>.39</b> | <b>.38</b> | <b>.39</b> | <b>.53</b> | -          |            |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 11 | <b>.31</b> | <b>.39</b> | <b>.33</b> | <b>.40</b> | <b>.43</b> | <b>.44</b> | <b>.42</b> | <b>.43</b> | <b>.59</b> | <b>.59</b> | -          |       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 12 | <b>.31</b> | <b>.39</b> | <b>.33</b> | <b>.40</b> | <b>.43</b> | <b>.44</b> | <b>.42</b> | <b>.43</b> | <b>.59</b> | <b>.59</b> | <b>.66</b> | -     |            |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 13 | -0.04      | -0.05      | -0.04      | -0.05      | -0.06      | -0.06      | -0.05      | -0.06      | -0.06      | -0.06      | -0.07      | -0.07 | -          |            |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 14 | -0.05      | -0.06      | -0.05      | -0.06      | -0.07      | -0.07      | -0.07      | -0.07      | -0.07      | -0.07      | -0.08      | -0.08 | <b>.34</b> | -          |            |            |            |            |            |            |            |    |
| 15 | -0.06      | -0.08      | -0.06      | -0.08      | -0.08      | -0.09      | -0.08      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10 | <b>.42</b> | <b>.51</b> | -          |            |            |            |            |            |            |    |
| 16 | -0.06      | -0.08      | -0.07      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11 | <b>.44</b> | <b>.54</b> | <b>.67</b> | -          |            |            |            |            |            |    |
| 17 | -0.06      | -0.07      | -0.06      | -0.07      | -0.08      | -0.08      | -0.08      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10 | <b>.41</b> | <b>.49</b> | <b>.62</b> | <b>.65</b> | -          |            |            |            |            |    |
| 18 | -0.06      | -0.08      | -0.07      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11 | <b>.30</b> | <b>.37</b> | <b>.46</b> | <b>.48</b> | <b>.44</b> | -          |            |            |            |    |
| 19 | -0.07      | -0.08      | -0.07      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11 | <b>.32</b> | <b>.38</b> | <b>.48</b> | <b>.50</b> | <b>.46</b> | <b>.53</b> | -          |            |            |    |
| 20 | -0.08      | -0.10      | -0.08      | -0.10      | -0.11      | -0.11      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11      | -0.13      | -0.13 | <b>.36</b> | <b>.44</b> | <b>.55</b> | <b>.58</b> | <b>.53</b> | <b>.61</b> | <b>.63</b> | -          |            |    |
| 21 | -0.07      | -0.09      | -0.08      | -0.09      | -0.10      | -0.10      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11      | -0.12      | -0.12 | <b>.34</b> | <b>.42</b> | <b>.52</b> | <b>.55</b> | <b>.50</b> | <b>.58</b> | <b>.60</b> | <b>.69</b> | -          |    |
| 22 | -0.06      | -0.08      | -0.07      | -0.08      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.09      | -0.10      | -0.10      | -0.11      | -0.11 | <b>.31</b> | <b>.37</b> | <b>.47</b> | <b>.49</b> | <b>.45</b> | <b>.52</b> | <b>.54</b> | <b>.62</b> | <b>.59</b> | -  |

En la tabla 5, se aprecia los índices de correlación por ítems según el modelo de segundo orden, donde en la dimensión interacción negativa los valores van de .28 a .66 y en interacción positiva van de .30 a .69, tales valores reflejan ausencia de multicolinealidad por ser inferiores a .85 (Pérez, Medrado y Sánchez, 2013).

Tabla 6

*Estadísticos de consistencia interna (n=353)*

| Dimensiones                            | N° Ítems  | M            | DE          | g1          | g2         | ω          | IC 95%     |            |
|--|-----------|--------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|  |           |              |             |             |            |            | LI         | LS         |
| <b>Interacción Negativa</b>            | <b>12</b> | <b>21.92</b> | <b>6.56</b> | <b>.89</b>  | <b>.71</b> | <b>.91</b> | <b>.89</b> | <b>.92</b> |
| Interacción Negativa Trabajo – Familia | 8         | 15.60        | 4.76        | .65         | -.03       | .88        | .86        | .90        |
| Interacción Negativa Familia – Trabajo | 4         | 6.31         | 2.44        | 1.24        | 1.35       | .85        | .82        | .89        |
| <b>Interacción Positiva</b>            | <b>10</b> | <b>32.03</b> | <b>6.52</b> | <b>-.90</b> | <b>.58</b> | <b>.91</b> | <b>.89</b> | <b>.93</b> |
| Interacción Positiva Trabajo – Familia | 5         | 15.24        | 3.64        | -.63        | -.07       | .84        | .81        | .87        |
| Interacción Positiva Familia – Trabajo | 5         | 16.78        | 3.41        | -1.17       | 1.02       | .88        | .85        | .91        |

*Nota:* ω=coeficiente de consistencia interna Omega; M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 6, se aprecia que los valores de confiabilidad según el coeficiente Omega, para las dimensiones de segundo orden se alcanzó valores de .91, y en las dimensiones de primer orden los valores van de .84 a .88, de tal manera que los índices según Campo y Oviedo (2008) son considerados como aceptables por ser superiores a .70.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada el objetivo general fue determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de interacción trabajo – familia, utilizando una muestra no probabilística por conveniencia de 353 trabajadores de la ciudad de Chimbote mayores de 18 años y con una antigüedad mínima 3 meses en su puesto actual. Evidenciando como puntuación promedio inferior en el reactivo 9 ( $M=1.44$ ) y el mayor es para el reactivo 18 ( $M=3.44$ ), de la misma manera, la desviación estándar va de .70 a .96 siendo la más baja para el reactivo 1 y la mayor para el 14 obteniendo ausencia de dispersión significativa. Por otro lado, se aprecia que los valores se hallan por debajo del intervalo  $\pm 2$  en la asimetría y  $\pm 5$  en la curtosis, donde se infiere presencia de normalidad univariada en las puntuaciones según reactivos.

En cuanto a la validez se desarrolló el primer objetivo específico que aseguraba establecer la validez mediante la correlación ítem-factor e ítem-dimensión según el coeficiente R corregido, obteniendo según correlación ítem-factor los valores van de .47 a .80 y en la correlación ítem-dimensión los valores van de .50 a .76 con un valor de discriminación muy bueno por ser mayores a 0.30 (Elosua y Bully, 2012) podemos decir que los ítems que pertenecen al mismo factor presentan una relación de valoración buena, de la misma manera los ítems que pertenecen a la misma dimensión, están obteniendo una valoración buena y están asociados con la temática general del instrumento, es decir, le confieren validez al mismo.

En este caso, en la correlación ítem-factor se consideraron los 4 factores de primer orden del instrumento (Interacción Negativa Trabajo – Familia, Interacción Negativa Familia – Trabajo, Interacción Positiva Trabajo – Familia, Interacción Positiva Familia – Trabajo) y en la correlación ítem dimensión, debido a la índole del instrumento, se consideraron dos dimensiones agrupando las positivas y negativas (Dimensión 1: Interacción Negativa Trabajo – Familia, Interacción Negativa Familia – Trabajo y dimensión 2: Interacción Positiva Trabajo – Familia, Interacción Positiva Familia – Trabajo) que vendrían a ser nuestros factores de segundo orden, de lo contrario de haber realizado la correlación con la totalidad del test nuestros resultados se hallarían negativos.

Esto se corrobora con lo mencionado por Amstad, Meier, Fasel, Elfering y Semmer, (2011) quienes refieren que estos dos constructos tienen distintos índices de validez y debido a esto es que se debe dar relevancia a la distinción entre ambas.

De la misma manera en la investigación de Carlotto (2014) quien analizó el cuestionario en la versión en portugués, encontró en la correlación ítem-test valores mayores a .40, ligeramente menores a los obtenidos en la presente investigación, pero de igual buena valoración.

En el segundo objetivo, se determinó la validez del cuestionario de interacción trabajo-familia, mediante el análisis factorial confirmatorio, se procedió a utilizar el método de máxima verosimilitud (Medrano y Navarro, 2007) teniendo en cuenta la presencia de normalidad univariada (Fernández, 2015), de tal modo que se reporta los valores de ajuste global para los modelos de primer y segundo orden. Para el primer modelo de 22 ítems agrupado en 4 factores de primer orden se obtiene Chi cuadrado sobre grados libertad ( $X^2/gf=2,39$ ), índice de bondad de ajuste ( $GFI=.89$ ), el error cuadrático medio de aproximación ( $RMSEA=.063$ ) y el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.053$ ); el ajuste comparativo a través de su índice ( $CFI=.93$ ) y el índice de Tucker-Lewis ( $TLI=.92$ ); finalmente el ajuste parsimonioso por medio del índice de ajuste normado de parsimonia ( $PNFI=.78$ ), en cuanto a los valores del modelo de segundo orden, son similares ( $X^2/gf=2,4$ ;  $GFI=.89$ ;  $RMSEA=.063$ ;  $SRMR=.056$ ;  $CFI=.92$ ;  $TLI=.93$ ;  $PNFI=.79$ ) lo cual confirma un adecuado ajuste de ambos modelos (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016). El primer modelo de 22 ítems agrupado en 4 factores de primer orden (M22-4-1) alcanza un  $X^2/gf=2.39$  mientras que el segundo modelo de 22 ítems agrupado en 2 factores de segundo orden (M22-4-2) alcanza  $X^2/gf=2.40$ ; al comparar diferentes modelos, la reducción en chi cuadrado sobre grados de libertad de un modelo respecto a otro también sugiere un ajuste más adecuado a los datos (Tabachnick & Fidell, 2007). Del mismo modo, observamos que el primer modelo de M22-4-1 obtiene  $PNFI=.78$ , mientras que en el segundo modelo de M22-4-2 alcanza un  $PNFI=.79$ . Siendo el primer modelo de 22 ítems agrupado en 4 factores de primer orden el que alcanza una mejor calidad de ajuste (Escobedo et al, 2016) conservando la estructura cuatridimensional de la prueba original (Geurts, 2005). Y con ello podemos decir que la escala se ajusta a las características de la muestra de trabajadores de la

ciudad de Chimbote. Del mismo modo, las cargas factoriales mayores a .30 nos indican que los ítems corresponden a la variable del modelo teórico (Fernández, 2015) así como la ausencia de multicolinealidad en los ítems refleja una consolidada estructura teórica para representar la variable Interacción Trabajo-Familia y sus cuatro factores.

En la investigación de Moreno (2009) utilizó cinco modelos de los cuales el último modelo de 4 factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción negativa es el que mejor se ajusta a los datos (GFI=.98, AGFI=.98, NFI=.97, RMR=.03) lo que coincide con lo planteado en nuestra investigación en donde se aprecian dos modelos, siendo el primer modelo en el que se diferencian cuatro factores de primer orden (M22-4-1) el que tiene mejor calidad de ajuste (PNFI = .78).

En cuanto al estudio de Carlotto (2014), presentó 5 modelos de los cuales el quinto presentaba una mejor consistencia y fiabilidad, utilizó el método máxima verosimilitud y pretendía validar el modelo cuatridimensional del SWING obteniendo resultados muy significativos (CFI= 0.93; TLI= 0.92) similares a los valores obtenidos en nuestro primer modelo de 22 ítems agrupado en 4 factores (CFI=0.93; TLI=0.92). Por otra parte, en nuestro estudio también se utilizó el método de máxima verosimilitud, gracias a este método las estimaciones de los parámetros de distribución son más precisas (Lara,2014).

Por otro lado en el estudio de Rojas (2018) se presentó la evidencia de validez del cuestionario, desarrollándolo en 5 modelos de los cuales el quinto modelo consistía en cuatro factores oblicuos con adecuadas cargas factoriales y existía un mayor aporte de los reactivos, ya que el instrumento se distribuye en sus 4 dimensiones quedando igual a lo propuesto por Geurts (2005), asimismo evidencia un menor margen de error residual estandarizado (SRMR =.069, PNFI = .77), similares a los alcanzados en nuestro estudio, se halló el modelo de 22 ítems agrupados en 4 factores de primer orden obteniendo un PNFI = .78.

Mientras tanto en la investigación de Romeo (2014) a diferencia del presente estudio, se obtuvieron resultados a través del método de mínimos cuadrados no ponderados (GFI=.927, SRMR=.0871, CFI=.969), al igual que Betanzos (2014), dicho método está asociado con el uso de los gráficos de probabilidad para evaluar la bondad de ajuste, asimismo una gran desventaja de este método es que proporciona resultados inconsistentes (Lara ,2014).

Finalmente, en el último objetivo, se halló la confiabilidad, entendida como la precisión con que un instrumento mide la variable en una determinada población (Magnusson, 1978, citado por Quero, 2010); a través del método de consistencia interna, para las dimensiones de segundo orden el coeficiente omega alcanzó valores de .91 indicando un valor elevado, y en las dimensiones de primer orden los valores van de .84 a .88, lo cual indica un valor aceptable, para referir la precisión del instrumento en una serie de mediciones dentro de la población accesible (Campo y Oviedo, 2008). Lo que quiere decir que la posterior aplicación del instrumento es confiable para la recolección de datos a nivel de omega.

Resultados coincidentes con los de Rojas y Torres (2017) quienes obtuvieron en cuanto a los factores de primer orden valores de .70 a .76 utilizando el coeficiente omega, demostrando un nivel adecuado de confiabilidad del instrumento en una muestra únicamente de mujeres. De la misma manera Ingunza (2016) con un coeficiente alfa de .82, Romeo (2016) con resultados oscilan entre  $\alpha = 0.85$  a 0.90, Betanzos y Paz (2012) con valores de  $\alpha = .81$  a .82 y la versión original en español de Moreno (2009) con un coeficiente alfa entre .77 y .89. Si bien es cierto, los resultados de investigaciones previas son aceptables, se observa que algunos resultados reflejan índices ligeramente mayores, esto puede estar sujeto a que se utilizó el coeficiente alfa y a las limitaciones de este método, pues está afecto al número muestral y a la longitud del test, así como al tipo de respuesta y a la proporción de la varianza (Domínguez y Merino, 2015). Por el contrario, el coeficiente Omega trabaja con las cargas factoriales (Gerbing y Anderson, 1988, citado por Ventura y Caycho, 2017), lo que nos ofrece más estabilidad en los cálculos. Aun así, observamos que, aunque se utilicen diferentes métodos, el instrumento se muestra confiable en su aplicación a distintas poblaciones.

Por todo el análisis realizado podemos afirmar que el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) cuenta con propiedades psicométricas de validez y confiabilidad adecuadas, que nos permitirá recolectar información acerca de aspectos familiares y laborales para así conocer cómo se presenta esta variable en cada individuo según su direccionalidad y sus repercusiones negativas o positivas.

## VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING en 353 trabajadores de la ciudad de Chimbote.
- Se determinó la validez de constructo empleando la correlación ítem factor, mediante R corregido, obteniendo índices de .47 a .80 y en la correlación Ítem-dimensión los valores de .50 a .76 con valor de discriminación muy bueno.
- Se determinó el análisis factorial confirmatorio del cuestionario de interacción trabajo-familia SWING, mediante el método de máxima verosimilitud, se reporta los valores de ajuste global, para el primer modelo se obtiene  $\chi^2/gf=2,39$ ;  $GFI=.89$ ;  $RMSEA=.063$ ;  $SRMR=.053$ ;  $CFI=.63$ ;  $TLI=.92$ ;  $PNFI=.78$ ; en cuanto a los valores del modelo de segundo orden, son similares, lo cual confirma un adecuado ajuste de ambos modelos, siendo el primer modelo el que presenta mayor calidad de ajuste.
- Se determinó la Confiabilidad mediante la consistencia interna, utilizando el Coeficiente Omega, reporta para las dimensiones de segundo orden valores de .91, de apreciación elevada, mientras que, en las dimensiones de primer orden van de .84 a .88 considerados como aceptables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda continuar con la investigación de la variable Interacción Trabajo-Familia para explorar más a profundidad estos aspectos del individuo.
- Determinar la validez de criterio para aportar a las evidencias ya encontradas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING.
- Se recomienda mantener el modelo de 22 ítems agrupados en 4 factores de primer orden en posteriores análisis de instrumento, debido a que se obtuvo mayor índice de calidad de ajuste en dicho modelo.
- Utilizar otros métodos para hallar la confiabilidad como el test-re test y con ello ampliar el análisis de las propiedades del instrumento.

## REFERENCIAS

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Alto, M., López, J., y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A metaanalysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology* 16(2), 151–169. <http://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p168>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Imbiomed*, 14(44), 180-184
- Campos, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*. 10(5), 831 – 839
- Carrasco, M. J., & García Mina, A. (2005). El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Carlotto, M. & Câmara, S. (2014). Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of survey work-home interaction - nijmegen (swing) in a sample of Brazilian school teachers. *Estudios de Psicología*. 19. 210-216.
- Código de Ética del Psicólogo Peruano. (2017). Capítulo IV: *Del trabajo de Investigación*. (2017-CDN-C.PS.P). Lima: Consejo Directivo Nacional.

- Del Castillo Mory, E., Fuchs, R., Vera, S., Arizkuren, A. y Agarwala, T. (2011), Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*. 3 (1), 3-14.
- Domínguez, S. & Merino, C. (2015). Sobre el reporte de confiabilidad del Clarp-TDAH, de Salamanca (2010). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (2), pp. 1316-1317.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationships between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). Prácticas de psicometría: Manual de procedimiento (1era ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Escobedo M., Hernández J., Estebané V., Martínez G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*. 18. 16-22. <http://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>.
- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (2003). *Work-family balance*. Washington: American P.
- Ford, T., Heinen, A., Langkamer, L. (2007) Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- 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 & Stress*, 19(4), 319-339

- Giraldo, M. & Gutiérrez, N. (2016). Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales. (Título de especialista en gerencia del talento humano). Universidad de Manizales.
- Giuseppe Martinengo, Jenet I. Jacob, E. J. C. (2010). Gender and The Work-Family Interface Exploring Differences Across The Family Life Course. *Journal Family Issues*, 31, 1363–1390.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6<sup>ta</sup> ed.). México: Mc GrawHill
- Hill, E. J. (2005). work -family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work - family stressors and support. *Journal Family Issues*, 26, 793–819.
- Ingunza, N. (2016). *Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en Trabajadores de una Empresa Minera de La Libertad – Perú 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Hermilio Valdizán.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018, julio). *Compendio estadístico 2018*:  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1483/cap07/cap07.htm](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1483/cap07/cap07.htm)
- Javier, L. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú
- Judge, T., Boudreau, J. & Bretz, R. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 767-782.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

- Katz, D. & Kahn, R. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Geurts, Sabine & Pulkkinen, Lea. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*. 47. 149-62.
- Lara, A. (2014, 1 septiembre). *Introducción a las ecuaciones en AMOS y R*. Máster Oficial Universitario Universidad de Granada. [https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterlarahormigoantonio/!](https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriasterlarahormigoantonio/)
- Leaptrott, J., & McDonald, J.M. (2011). The Differential Effect of Gender on the Way Conflict between Work and Family Roles Affects Managers' Reliance on Information Sources in Dealing with Significant Workplace Events. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15, 1.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. a. (2005). Work and family domain stressors and support: Withinand cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508. <http://doi.org/10.1348/096317905X26741>
- Mcnall, Laurel & Nicklin, Jessica & Masuda, Aline. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*. 25. 381-396 <http://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionarios de Interacción Trabajo-familia (SWING). *Psicothema* 21 (21, 2), 331-337
- Moreno, B. & Báez, C (2019). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2010. 188 p. NIPO 792-11-088-1.

- Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009), *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile.
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quintanilla, J. (2000). University of navarra. International Research Centre on Organizations (IRCO).
- Rojas, E. & Torres, M. (2018). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (Swing) en Colaboradoras de una Empresa de Belleza. Trujillo, 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Romeo, M. & Berger, R. Yepes, M. & Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish Version of the “Survey Work-Home Interaction – NijmeGen” (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de psicología*, 30 (1), 287-293: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291>
- Sánchez, T. (2012). *Horarios y sociedad. Una visión multidisciplinar*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Sanz, A., Demerouti, E. & Gálvez, M. (2013). *La conciliación de la vida laboral y la familiar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics* ((5th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 625-627. ISSN: 1692-715X: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=773/77349627039>
- Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D., & Kacmar, K. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents

and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>

**ANEXOS**

**ANEXO N° 1**

**Matriz de Operacionalización de la variable**

| Variable                              | Definición conceptual   | Definición operacional   | Indicadores  | Escala de medición         |
|---------------------------------------|---|--|--|----------------------------|
| <p>Interacción Trabajo – Familia.</p> | <p>Geurts et al. (2005) determinan la interacción trabajo-familia como un proceso en el que la conducta de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) puede intervenir en situaciones que pueden ser positivas o negativas, las cuales se han formado y vivenciado en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo).</p> | <p>La interacción trabajo-familia será medida a través del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Survey Work-Home Interacción NijmeGen) el cual está conformado por 22 ítems.</p> | <p>Interacción Negativa Trabajo – Familia:<br/>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8</p> | <p>Escala de intervalo</p> |
|                                       |   |  | <p>Interacción Negativa Familia – Trabajo:<br/>9; 10; 11: 12</p>         |                            |
|                                       |   |  | <p>Interacción Positiva Trabajo – Familia:<br/>13; 14; 15; 16; 17</p>    |                            |
|                                       |   |  | <p>Interacción Positiva Familia – Trabajo:<br/>18; 19; 20; 21; 22</p>    |                            |

## ANEXO N° 02

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*

##### **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 tres meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

|       |         |          |         |
|-------|---------|----------|---------|
| NUNCA | A VECES | A MENUDO | SIEMPRE |
|-------|---------|----------|---------|

| N° | SITUACIONES   | NUNCA | A VECES | A MENUDO | SIEMPRE |
|----|---|-------|---------|----------|---------|
| 1  | Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador   |       |         |          |         |
| 2  | Te resulta complicado atender a tus obligaciones en casa porque estás constantemente pensando en tu trabajo                           |       |         |          |         |
| 3  | Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales  |       |         |          |         |
| 4  | Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones en casa  |       |         |          |         |
| 5  | Te falta 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 pasatiempos   |       |         |          |         |
| 7  | Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa  |       |         |          |         |
| 8  | Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos  |       |         |          |         |
| 9  | La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo                            |       |         |          |         |
| 10 | Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos  |       |         |          |         |
| 11 | Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral   |       |         |          |         |
| 12 | Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos te quitan las ganas de trabajar   |       |         |          |         |
| 13 | Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos |       |         |          |         |
| 14 | Desempeñas mejor tus obligaciones en casa gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo                                       |       |         |          |         |
| 15 | Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas  |       |         |          |         |
| 16 | El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa                              |       |         |          |         |
| 17 | Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo                |       |         |          |         |
| 18 | Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable                         |       |         |          |         |
| 19 | Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.  |       |         |          |         |
| 20 | Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas      |       |         |          |         |
| 21 | El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.                             |       |         |          |         |
| 22 | Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.   |       |         |          |         |