



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Apoyo social laboral e interacción trabajo - familia en trabajadores de  
una empresa privada de Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Guzman Fernandez, Lauren Cristell Estefany ([orcid.org/0000-0002-2786-658X](https://orcid.org/0000-0002-2786-658X))

**ASESOR:**

Mgtr. Alcantara Obando, Marlo Obed ([orcid.org/0000-0001-9034-5018](https://orcid.org/0000-0001-9034-5018))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2024**

## DEDICATORIA

Dedico este logro a Dios, quien me formó espiritualmente para ser la persona que soy hoy en día. Su guía y presencia constante me han dado la fuerza y la fe para superar cada desafío.

A mi madre, por inculcarme valores y enseñarme sobre todo a ser resiliente, permitiéndome ser una mujer fuerte cada día. Espero algún día ser tan admirable como ella, llena de fortaleza y bondad que me inspiran continuamente.

A mi hermano, quien me enseña diariamente que, a pesar de todo lo malo de esta vida, debemos ser color en la vida de los demás. Su optimismo y capacidad de encontrar palabras sabias en las dificultades son una fuente constante de inspiración para mí.

A mi perrito Milo, a quien me hubiese encantado contarle que lo logré y que cada amanecida a su lado valió la pena. En los momentos más solitarios, él fue mi compañía y consuelo, y su memoria seguirá en mi corazón.

Y finalmente, a mí misma, porque cada lágrima me preparó para este momento. He aprendido a conocerme mejor y a demostrarme que se necesita de la oscuridad para brillar aún más fuerte. Hoy puedo decir con orgullo y satisfacción: ¡Lo logré!

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, porque desde el primer día conoce mis alegrías, mis inseguridades, mis logros y mis mayores luchas. Y porque en toda esta montaña rusa de emociones, siempre sentí su compañía, sobre todo su amor y cuidado a través de personas especiales a quienes llevaré en mi corazón.

Y a ti mamá Lupe, mil gracias por nunca dejarme sola, por siempre apoyarme, espero la vida me otorgue el tiempo necesario para agradecerte por todo lo que hiciste y haces para ver a tus hijos seguir creciendo, pero sobre todo gracias por amar a este ser tan imperfecto.

A ti, Carlos, gracias por cada abrazo cuando solo eso podía sostenerme, por cada palabra cuando sentía que no podía seguir. Me motivaste a ser mejor persona y profesional, siempre confiando aun cuando yo misma dudaba. Sin tu amor y apoyo, muchas cosas no habrían sido posibles lógralas y por ello, te estaré eternamente agradecida.

A mis amigos Karina y Luis, a quienes no fue necesario conocerlos tanto tiempo para sentir su aprecio y respaldo en esta etapa decisiva de mi carrera, gracias por cada palabra de aliento las guardo con mucho cariño.

Y agradezco a quienes indirectamente me enseñaron que ser profesional va más allá de un título, que lo más importante siempre será lo que reflejamos desde el corazón y que el verdadero valor de un profesional radica en su capacidad de tocar la vida de otros, de inspirar y de hacer una diferencia positiva en el mundo de quienes nos rodean.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo-Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024", cuyo autor es GUZMAN FERNANDEZ LAUREN CRISTELL ESTEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED <b>DNI:</b> 46941815 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-07-2024 13:46:40

Código documento Trilce: TRI - 0807172



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GUZMAN FERNANDEZ LAUREN CRISTELL ESTEFANY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo-Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LAUREN CRISTELL ESTEFANY GUZMAN FERNANDEZ <b>DNI:</b> 72890565 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2786-658X	Firmado electrónicamente por: CGUZMANFE17 el 09-07-2024 16:28:17

Código documento Trilce: TRI - 0807173

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES .....	23
VII. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Frecuencia del sexo, edad y área de trabajo de los colaboradores de una empresa privada.....	20
<b>Tabla 2.</b> Análisis descriptivo de la variable de apoyo social laboral y la variable de interacción trabajo familia.....	25
<b>Tabla 3.</b> Determinar la relación entre las dimensiones de la variable de apoyo social laboral con las dimensiones de interacción trabajo-familia.....	26

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue investigar la relación entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia en empleados de una empresa privada en Chimbote. Se utilizó un diseño correlacional y se evaluaron 84 trabajadores mediante la Escala de Apoyo Social en el Trabajo (EAST) y el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Los resultados obtenidos indican que los trabajadores con menor apoyo social laboral evidencian una disminución significativa en la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo. Estos hallazgos sugieren una relación directa entre las variables, respaldando la correlación entre ellas. Este estudio enfatiza la importancia de fomentar un entorno laboral que facilite un adecuado apoyo social, promoviendo así una mejor integración entre el trabajo y la vida familiar.

**Palabras clave:** apoyo social laboral, interacción trabajo-familia y correlación.



## **ABSTRACT**

The objective of the study was to investigate the relationship between work social support and work-family interaction in employees of a private company in Chimbote. A correlational design was used and 84 workers were evaluated using the Social Support at Work Scale (EAST) and the Work-Family Interaction questionnaire (SWING). The results obtained indicate that workers with less social support at work show a significant decrease in positive work-family interaction and positive family-work interaction. These findings suggest a direct relationship between the variables, supporting the evaluation between them. This study emphasizes the importance of fostering a work environment that facilitates adequate social support, thus promoting better integration between work and family life.

**Keywords:** work social support, work-family interaction and correlation.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las demandas laborales y los elementos del funcionamiento de la familia ocasionan conflictos con más notoriedad entre ambas áreas de la vida, lo que significa que para numerosos trabajadores resulta con mayor frecuencia mucho más complicado mantener una armonía entre su contexto laboral y su contexto familiar (Zedeck, 1992).

Andrade y Landero (2015) señalan que el vínculo entre el trabajo y la familia se refiere a la interacción de funciones y sus consecuencias entre la vida en el trabajo y la vida privada de un colaborador. En un lado, se encuentran los roles laborales, como la antigüedad en la empresa y el compromiso laboral, mientras que en el otro lado se ubican los roles familiares, como el de ser un miembro o líder del hogar, que involucran funciones como la socialización, la protección, la educación y el apoyo emocional, entre otras.

En una investigación efectuada por Del Castillo et. al (2011), se desprende la idea de que el conflicto entre los deberes laborales y familiares puede ser un factor que lleve a los trabajadores peruanos a considerar la posibilidad de renunciar.

Según Sánchez (2021), en el Perú, aproximadamente un 80% de los empleados desearían lograr un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y familiares. Esto se debe a que, al proporcionar opciones como horarios laborales flexibles y escalonados, las organizaciones posibilitaron que las personas puedan conciliar de manera efectiva sus compromisos tanto en los contextos de aspecto laboral y familiar.

Uno de los elementos en el entorno laboral que puede tener un impacto negativo en la conciliación entre las obligaciones familiares y laborales son las condiciones laborales deficientes. Esto abarca todos los aspectos organizacionales del trabajo, como la remuneración, la seguridad social, las horas de trabajo, la formación, la posibilidad de desarrollo profesional, la seguridad en el trabajo, el contexto laboral y las relaciones sociales, así como los incentivos basados en el rendimiento (Guerrero, 2006). Estos factores influyen significativamente en la condición de vida, satisfacción en el trabajo y la dinámica en el hogar (Castro, Padilla y Ramírez ,2009).

Por otra parte, algunas empresas implementan estrategias organizativas con el fin de lograr una mayor eficiencia en el trabajo, lo que conlleva a una mejor salud psicosocial de los empleados. De esta manera, trabajar en un entorno laboral saludable contribuye a prevenir el desgaste emocional en los individuos, lo que, a su vez, resulta en el confort de los colaboradores y el mantenimiento de la productividad de una organización (Acosta et al., 2013).

Demerouti y Bakker (2011) indican que los colaboradores pueden emplear el apoyo social como una herramienta para afrontar los desafíos en el entorno laboral, y también destacan su relevancia como un factor clave en el fomento del bienestar ya sea en lo personal como en lo laboral. Aranda et. al (2008) hacen referencia que la salud de una persona puede percibirse beneficiada de manera positiva por la cantidad de conexiones que integran su red de apoyo social, especialmente cuando esos contactos demuestran preocupación por su bienestar.

Salanova (2008) en referencia a las organizaciones saludables, destaca la significativa influencia del apoyo social brindado por compañeros y supervisores a los empleados. Concluyendo que las conexiones interpersonales en el entorno laboral son de gran importancia. En consecuencia, cualquier deterioro en la comunicación puede perjudicar estas relaciones, lo que a su vez podría aumentar los conflictos laborales.

De esta manera los autores Abdelaziz et. al (2016), indican que la efectividad del apoyo social laboral como recurso organizacional depende del contexto específico.

Es así que, ante lo que se manifiesta en los párrafos anteriores, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024?

Por ende, esta investigación se justifica en un nivel teórico, al evidenciarse que se ha convertido en una problemática, con el objetivo de aportar un mayor sustento a la importancia de investigar, comprender y esclarecer cómo el apoyo social puede influenciar en la manera en que los individuos manejan sus responsabilidades

laborales y familiares, y cómo estas dos áreas de la vida pueden interactuar y enriquecerse mutuamente, sirviendo así a futuras investigaciones.

Por otro lado, se justifica en un nivel práctico, debido a que los hallazgos pueden brindar información de cómo las redes de apoyo pueden favorecer o no en el equilibrio de la vida del trabajador y a la vez como prevenir y disminuir el impacto del trabajo en la familia, ya que están asociadas con el bienestar emocional de los trabajadores, la satisfacción laboral, la eficiencia, la resiliencia y la salud en general.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación establece: Determinar la relación entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024. Asimismo, y de manera complementaria los objetivos específicos son: Describir la relación entre el apoyo social laboral y la interacción negativa trabajo/familia. Describir la relación entre el apoyo social laboral y la interacción negativa familia/trabajo. Describir la relación entre el apoyo social laboral y la interacción positiva trabajo/familia. Describir la relación entre el apoyo social laboral y la interacción positiva familia/trabajo, en trabajadores de una empresa privada de Chimbote.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Machado et. al (2022) tuvieron como objetivo principal examinar si existía una correlación entre la apreciación del apoyo social y la interacción del trabajo y la familia. Utilizó una muestra de 139 trabajadores del área de salud en Rio Grande do Sul, Brasil. Para este propósito, se utilizaron la Escala Multidimensional de Conflicto Trabajo-Familia y la Escala de Percepción de Apoyo Social. Los resultados demostraron que hubo correlaciones estadísticamente significativas, específicamente en relación con el apoyo emocional y el conflicto trabajo-familia, así como en la apreciación de apoyo y el conflicto trabajo-familia. Proporcionando una mejor comprensión del vínculo entre las variables mencionadas.

Zhou et al. (2020) realizaron un estudio cuyo propósito era explorar si el apoyo proporcionado por personas cercanas en sus centros de trabajo guardaba vínculo con el propósito de rotación y si dicha relación estaba influenciada por el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar, tanto como por el clima organizacional. El estudio tuvo una muestra de 1121 profesores de las provincias de Guangxi y Mongolia. Los instrumentos empleados fueron la Escala Multidimensional de Apoyo Social, la Escala de Conflicto entre el Trabajo y la Vida Familiar, el Cuestionario de Clima Organizacional, y algunos ítems de la Escala de Intención de Rotación. Los hallazgos del estudio señalan que evidencian un vínculo entre el apoyo brindado por familiares y amigos y la intención de rotación. Encontrando que el apoyo social de superiores o colegas puede contribuir a que el estrés sea percibido de manera positiva para poder sobrellevarlo. Y en cuanto al conflicto entre el contexto de trabajo y la vida familiar y la intención de rotación se evidenció que estaban mediados por el compromiso.

Jiménez et al. (2020) identificaron una unión entre las variables de Trabajo-Familia, Calidad y Satisfacción en la Vida Laboral, llegando a evaluar a 124 colaboradores del sector de Salud Pública en Maule. Utilizaron tres cuestionarios: el Cuestionario de Conciliación Trabajo y Familia, el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Obteniendo como resultados evidencia de una relación significativa en cuanto a la estadística entre el Conflicto Trabajo-Familia y la Satisfacción Laboral, indicando que estos aspectos están interrelacionados de

manera significativa. No obstante, no se halló una relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral y el Conflicto Trabajo-Familia. Además, se visualizó una relación significativa entre la Satisfacción y la Calidad de Vida Laboral, lo que sugiere que la satisfacción influye en la calidad de vida del trabajo.

Moreno (2018) aplicó un estudio con la mira de examinar el impacto del apoyo social brindado por los equipos y supervisores de trabajo en la conexión entre la motivación y el síndrome de burnout. El estudio se ejecutó con una muestra compuesta por 101 empleados de las regiones de Sevilla y Córdoba, en España. Para esta investigación, se utilizaron tres herramientas de medición: la Encuesta de Servicios Humanos, el Cuestionario de Contenido Laboral y la Escala Multidimensional de Motivación Laboral. Los resultados indicaron una relación relevante entre la motivación intrínseca y el cansancio de aspecto emocional, y se evidenció que la influencia del apoyo social brindado por el supervisor era significativa en lo que respecta a la realización personal.

Abdelaziz et. al (2016) pretendían examinar el papel del apoyo social proporcionado por los superiores como un posible factor moderador en relación al agotamiento profesional experimentado por los subordinados en situaciones de conflicto entre lo laboral y familiar. El estudio se enfocó en una población de 339 profesionales del campo de la administración de RR. HH, residentes en la localidad de Quebec, Canadá. Los hallazgos indicaron que el apoyo social en el ámbito laboral, tanto proveniente de los superiores como de los colegas, tiene la capacidad de mitigar los efectos negativos del agotamiento emocional que surgen como resultado de los conflictos entre trabajo y familia. Por un lado, el apoyo social se reveló como un componente moderador eficaz en la reducción del agotamiento en el contexto de conflicto familia-trabajo. Por otro lado, no se encontró evidencia de que el apoyo social se integre como un efecto moderador relevante en la relación entre el agotamiento y el conflicto trabajo-familia.

Por otro lado, a nivel nacional, Castro (2022) tuvo como objetivo investigar si se podía determinar una relación importante entre la interacción entre el centro de trabajo, la familia y el confort psicológico. Se empleó una muestra constituida por 83 empleados

de una compañía de ámbito alimenticio en Lima Metropolitana. Se utilizaron como instrumentos: el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). La conclusión es que no se observa ningún vínculo entre las variables de interacción entre el trabajo-familia y el bienestar psicológico, lo que señala la complejidad de esta variable y abre la puerta a investigaciones futuras en este ámbito. Los resultados revelaron la presencia de correlación positiva y estadísticamente significativa referente a la interacción positiva entre el trabajo y el núcleo familiar y las diversas dimensiones en cuanto a la variable de bienestar psicológico, descartando la dimensión de autonomía.

Medina (2021) se propuso estudiar la conexión entre el respaldo social y el agotamiento en 201 profesores provenientes de dos instituciones educativas en Lima región Metropolitana, como parte de la muestra. Para llevar a cabo esta investigación, utilizaron la Escala de Apoyo Social en el Trabajo (EAST) y el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). El enfoque de la investigación se basó en un diseño correlacional. El producto investigativo reveló una asociación negativa entre el respaldo social y las diversas extensiones del agotamiento, con una asociación positiva particularmente notable en la dimensión de eficacia profesional.

Neyra (2020) realizó un estudio con la mira de investigar las interacciones entre la carga laboral, el apoyo social en el trabajo juntamente con el burnout en empleados de un banco en Perú, utilizando a 205 trabajadores como muestra. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Se emplearon la Escala de Carga de Trabajo, la Escala de Apoyo en el Trabajo (EAST) y el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) como instrumentos de medición. Concluyendo que las tres variables examinadas están relacionadas, destacándose particularmente la asociación significativa entre la carga de trabajo y el agotamiento. A esto le sigue la conexión entre la carga laboral y el apoyo social, así como la relación entre el agotamiento y el apoyo social.

El apoyo social abarca diversas dimensiones que incluyen el apoyo emocional, instrumental, informacional y evaluativo, como se ha definido por House (1981). También involucra una variedad de fuentes, como la familia, amigos más allegados,

equipo de trabajo, profesionales, comunidad y vecinos, tal como lo señala Tardy (1985). En resumen, se refiere a todas las conexiones significativas que una persona mantiene con otros individuos, quienes proporcionan apoyo cuando es necesario. Este respaldo influye en la manera en que se enfrentan a contextos de inestabilidad. Además, Hutahayan (2019) amplía este concepto al destacar que el apoyo social de una compañía, se manifiesta a través del respaldo proporcionado por el supervisor directo y los compañeros de trabajo de un empleado.

Asimismo, Thompson y Prottas (2006) hacen referencia que el apoyo social en el contexto laboral abarca las relaciones y la comunicación entre compañeros y supervisores, así como la disponibilidad de recursos y políticas que promueven una armonía entre la vida familiar y laboral.

Brayfield y Rothe (1951) refieren que el apoyo social laboral se enfoca en las relaciones de apoyo entre los trabajadores en una organización. Estas relaciones pueden ser fundamentales para la satisfacción y la retención de empleados, en el contexto laboral.

En cuanto a las teorías que abarcan la variable de apoyo social encontramos a la teoría de demandas y recursos laborales, siendo un enfoque en la psicología laboral que se centra en el balance entre las demandas y los recursos en el medio laboral y cómo esto afecta la salud y el bienestar integral del personal.

Bakker y Demerouti (2017) explican que este modelo destaca dos categorías de factores en el trabajo: demandas laborales (presión de tiempo, carga laboral) y recursos laborales (autonomía, apoyo social), asimismo, sostienen que un alto nivel de demandas y bajos recursos pueden llevar al agotamiento y al estrés, mientras que altos recursos pueden conducir a la motivación y la satisfacción en el trabajo.

La teoría de demandas y recursos laborales, surgió como un marco teórico sólido para comprender la compleja dinámica que rodea el entorno laboral. En su obra seminal, Bakker y Demerouti (2007) presentan esta teoría como un enfoque fundamentado en la idea de que el trabajo está lleno de demandas que requieren esfuerzo físico y



mental, así como de recursos que pueden ayudar a los individuos a afrontar estas demandas. En este sentido, las demandas laborales pueden incluir factores como la carga de trabajo, la presión de tiempo y la falta de dominio sobre las tareas, mientras que los recursos en el trabajo pueden comprender el apoyo social, el Feedback, la autonomía y las oportunidades de crecimiento.

Este modelo enfatiza la interacción dinámica entre las demandas y los recursos laborales. Cuando presentan exigencias que superan los recursos disponibles, es probable que los trabajadores pueden experimentar estrés laboral, agotamiento y problemas de salud (Demerouti et al., 2001). Numerosos estudios han explorado esta relación entre las exigencias laborales y el estrés, respaldando la noción de que un desequilibrio entre exigencias y recursos puede tener efectos adversos para la salud mental y física de los colaboradores (Schaufeli y Taris, 2014).

Por lo tanto, cuando los recursos en el trabajo son adecuados y las demandas son flexibles, los trabajadores están más motivados, comprometidos y satisfechos en su trabajo (Bakker y Demerouti, 2007). También destaca la aplicabilidad práctica, ya que ofrece un marco para la tramitación de recursos humanos y la intervención en el lugar de trabajo. Permite a las organizaciones identificar áreas donde se pueden mejorar las condiciones laborales, promoviendo así un contexto más saludable y productivo para sus empleados (Bakker y Demerouti, 2017).

Por otro lado, en semejanza a la interacción trabajo-familia, Greenhaus et al. (2006) la describen como la formación de la disposición de una persona en su lugar de trabajo o en su hogar, donde eventos y circunstancias, ya sean favorables o desfavorables, influyen en la configuración de sus vivencias tanto en el escenario familiar como en el laboral.

En alusión a la variable trabajo-familia, en el pasado se llevaron a cabo investigaciones que se centraban en el aspecto negativo, destacando que se trataba de tensiones que podían aparecer en el contexto familiar como en el ámbito laboral, y no complementaban con las exigencias del otro (Greenhaus y Beutell, 1985). Sin embargo, a raíz de esta variable, se han formulado perspectivas que argumentan que

abordar únicamente el aspecto negativo es restringido, lo que ha llevado a una reconsideración de la variable desde el enfoque de Bronfenbrenner (Grzywacz y Marks, 2000).

Por consiguiente, unos de los conceptos sobre la interacción entre el trabajo y la familia se basa en la teoría de los sistemas ecológicos de Bronfenbrenner, que se centra en el estudio de los individuos desde una perspectiva de interacción dinámica, prestando especial objetividad a los procesos cercanos en sus diversos entornos, que ejercen influencia en su bienestar y crecimiento (Collodel et al. 2013).

Asimismo, se tiene la teoría de Greenhaus y Beutell (1985), en relación al conflicto trabajo-familia, según el autor es un fenómeno complejo que describe la interacción entre las demandas laborales y las responsabilidades en la familia de un individuo. Esta teoría se centra en la naturaleza bidireccional del conflicto, señalando que puede manifestarse en dos formas principales: el conflicto de interferencia trabajo-familia y el conflicto de interferencia familia-trabajo.

La parte negativa de interferencia trabajo-familia ocurre cuando las obligaciones y demandas del trabajo interfieren con el tiempo y los compromisos familiares. Esta interferencia puede generar estrés y dificultades en la vida familiar, dañando la satisfacción y el bienestar de los individuos en su entorno hogareño.

Por otro lado, el conflicto de interferencia familia-trabajo se presenta cuando las obligaciones y demandas de la vida familiar impactan la participación y el rendimiento laboral. Las preocupaciones y tensiones familiares pueden dificultar la concentración y la productividad en el trabajo. Greenhaus y Beutell (1985) reconocen que este conflicto es bidireccional y puede variar en su intensidad y frecuencia. Elementos como la carga laboral, la disponibilidad de apoyo familiar, la cultura en las organizaciones y la flexibilidad laboral pueden influir en la magnitud del conflicto y en la forma en que los individuos lo experimentan.

Además, esta teoría destaca la parte relevante de los recursos individuales y organizacionales para mitigar el impacto del conflicto trabajo-familia. Los recursos personales como las habilidades de gestión del tiempo y las estrategias de afrontamiento, junto con los recursos organizacionales como las políticas de equilibrio trabajo-familia, el apoyo de los supervisores y la flexibilidad laboral, pueden contribuir a disminuir el estrés de acuerdo a los niveles y mejorar la satisfacción tanto en el trabajo como en la familia.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Será de tipo básica y tendrá como finalidad principal conseguir conocimientos novedosos y recopilar datos con el fin de aportar al corpus de conocimiento científico (Sánchez et al., 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño corresponderá al tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, teniendo como propósito entender las peculiaridades de la muestra y establecer conexiones entre las variables (Ato et al., 2013).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Apoyo social laboral**

**Definición conceptual:** Se trata de un concepto que se describe como la creencia del colaborador de ser objeto de preocupación, cariño, aprecio, y que forman parte de una cadena de comunicación y compromisos recíprocos (Gil Monte, 2014).

**Definición Operacional:** Será medido por medio de la Escala de Apoyo Social en el Trabajo (EAST), en su adaptación por Calderón, Merino y Medina en el 2019. Está constituido por un total de 6 ítems.

**Indicadores:** Unidimensional.

**Escala de medición:** Intervalo

##### **Variable 2: Interacción trabajo – familia**

**Definición conceptual:** Se refiere al desarrollo de la disposición de una persona en un entorno laboral o en su hogar, donde interactúan sucesos que pueden ser favorables o desfavorables, dando lugar a la formación de experiencias tanto en el escenario laboral como en el familiar (Geurts et al., 2005).

**Definición operacional:** Será medido mediante la utilización del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts, adaptado por Moreno (2009), que consta de un total de 22 ítems.

**Indicadores:** Interacción Negativa Trabajo – Familia o INTF (1,2,3,4,5,6,7,8); Interacción Negativa Familia – Trabajo o INFT (9,10,11,12); Interacción Positiva Trabajo – Familia o IPTF (13,14,15,16,17) e Interacción Positiva Familia – Trabajo o IPFT (18,19,20,21,22).

**Escala de medición:** Intervalo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Conformada por 84 trabajadores que se encuentran laborando en una empresa del sector privado en la ciudad de Chimbote. Distribuidos en las áreas de: Logística, Talento Humano, Limpieza, Vigilancia, Contabilidad, Coordinación de Visitantes, Educación, Control Interno, Social, Marketing, Psicología, Operaciones, Fuente de soda, Panadería y Carpintería.

En lo que respecta a los criterios de inclusión, se tomará en cuenta a los trabajadores de ambos sexos, en edades de 22 a 75 años, que prevezan laborando en una empresa privada, en la ciudad de Chimbote, los cuales cuentan con un rango superior de 2 años de experiencia y deseen participar de forma voluntaria.

Por otro lado, en cuanto a los criterios de exclusión, no se considera a los trabajadores que cuentan con contrato de locador de servicios, practicantes, también a quienes no residan en la ciudad de Chimbote y no cumplan con los criterios de inclusión.

#### **3.3.2. Muestra**

Se optó por utilizar toda la población disponible en lugar de una muestra representativa debido a la accesibilidad y la factibilidad de recopilar datos de todos los individuos del grupo de interés. En cuanto a la composición, se observa que hay 51 (60.7%) mujeres y 33 (39.3%) hombres participantes.

**Tabla 1.**

*Frecuencia del sexo, edad y área de trabajo de los colaboradores de una empresa privada.*

<b>Variables demográficas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Mujer	51	60.7%
Hombre	33	39.3%
<b>Área de trabajo</b>		
Carpintería	2	2.4 %
Contabilidad	8	9.5 %
Control Interno	1	1.2 %
Coordinación de visitantes	2	2.4 %
Educación	10	11.9 %
Fuente de soda	7	8.3 %
Limpieza	8	9.5 %
Logística	6	7.1 %
Marketing	6	7.1 %
Operaciones	7	8.3 %
Panadería	5	6.0 %
Psicología	3	3.6 %
Social	9	10.7 %
Talento Humano	3	3.6 %
Vigilancia	7	8.3 %
<b>Edad</b>	22 a 75 (M=43.9, DE=12.5)	

### **3.3.3. Muestreo**

No se aplicó la técnica de muestreo, debido a que hubo acceso al total de la población a estudiar.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajador de una empresa privada.

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

Esta investigación empleará la encuesta como una técnica de investigación, siendo una herramienta de recopilación de datos establecida en una cantidad de preguntas diseñadas para obtener datos relevantes de una muestra específica (Sánchez et al., 2018).

### **Instrumento 1: Ficha Sociodemográfica**

En el momento de la recolección de datos sociodemográficos de los involucrados, se diseñó una ficha que abarca los siguientes datos: sexo (masculino y femenino), edad y área de trabajo.

### **Instrumento 2: Escala de Apoyo Social en el Trabajo**

Se halla integrada en la batería de pruebas UNIPSICO para la valoración de los componentes psicosociales, el cual tiene como objetivo examinar el apoyo social percibido por el colaborador proveniente de sus compañeros, supervisores y plana directiva en su contexto laboral (Gil-Monte, 2016).

La EAST, puede ser aplicada de manera individual y grupal. La aplicación tiene un tiempo de duración de 10 minutos como tiempo máximo y es unidimensional. Constituido por 6 ítems con respuestas de tipo Likert.

Referente a la validez, se realizó una investigación en 117 ingenieros pertenecientes a la ciudad de Lima. Donde se confirma la integridad de su estructura interna como un constructo unidimensional y su relación con otros constructos, asimismo se demuestra su estabilidad teórica y su capacidad para contribuir a la explicación de la varianza en los problemas psicosomáticos.

Y en relación a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultados mediante el coeficiente Omega un .796 y de alfa de Cronbach un .791, como total de la prueba.

### **Instrumento 3: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)**

El Cuestionario en mención, en su versión original, fue desarrollado por autores estadounidenses Geurts, Toon, Michiel, Josje y Madelon en el año 2005, contaba con un total de 25 ítems. Posteriormente, Moreno y su equipo adaptaron esta escala para una muestra española. Cuyo objetivo era evaluar los vínculos entre el trabajo y la familia.

En cuanto a la aplicación se puede emitir de manera personal y colectiva, teniendo una duración de 15 minutos, aplicado a personas que se encuentren específicamente laborando. La versión adaptada concluyó con 22 ítems, todas con el método de respuesta de tipo Likert, donde los participantes

indican la reiteración con la que experimentan cada una de las afirmaciones propuestas.

En lo que respecta a la validez de contenido, fue sometido a evaluación y validación por 10 jueces empleando el coeficiente V de Aiken. Obteniendo un 0,89, superando de manera significativa el valor de significancia de 0,60. Esto indica que se podría llevar a cabo el análisis con un nivel de rigor aún mayor (Merino y Livia, 2009).

Referente a la confiabilidad, se ejecutó mediante la Prueba de Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0,77 y 0,89 con valores en sus respectivas dimensiones; sobreponiéndose del 0,70 recomendado.

### **3.5. Procedimientos**

En un primer momento, el proceso consistió en identificar y examinar el problema de estudio. Para luego, proceder a buscar información pertinente de fuentes confiables para la sección de introducción. El siguiente paso abarcó la formulación de la interrogante de investigación y la conceptualización de los objetivos de la investigación, que guiarán la consecución del propósito del estudio. En cuanto al marco teórico, se optó por buscar antecedentes a nivel internacional, nacional y local, provenientes de diversas fuentes, además de recopilar información valiosa sobre teorías y conceptos que respaldan las variables establecidas, permitiendo la construcción de la matriz de operacionalización de variables. Luego, se procedió a definir la metodología de análisis y a establecer los instrumentos de recolección de información, solicitando el permiso para ser empleadas, preparando así los consentimientos informados.

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

Se emplearon dos métodos principales para el análisis de datos. En primer lugar, se empleó el software MS Excel para la recopilación inicial de los resultados obtenidos. Posteriormente, estos datos fueron transferidos al programa estadístico JAMOVI, facilitando la creación de la matriz de datos. Siendo fundamental para realizar el análisis descriptivo y correlacional de todas las variables involucradas en el estudio. Asimismo, se empleó el software de IBM SPSS Statistics 25, para aplicar el test de normalidad.



En cuanto a los criterios utilizados para la interpretación de la normalidad y del tamaño del efecto, se seguirán procedimientos estándar en estadística. Además, se aplicaron pruebas de normalidad como el test de Kolmogorov-Smirnov para validar la distribución de la información obtenida, destacando las diferencias significativas observadas en las asimetrías y la normalidad de las distribuciones.

Para interpretar el tamaño del efecto, se utilizarán medidas como el coeficiente de correlación Rho de Pearson, para las relaciones entre variables continuas, y el tamaño del efecto de las pruebas estadísticas paramétricas. Estas medidas proporcionarán una indicación cuantitativa de la escala de las diferencias observadas entre grupos o la fuerza del vínculo entre variables, permitiendo así una interpretación sostenible de los resultados obtenidos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología. La resolución correspondiente fue emitida el 10 de mayo de 2024. Los criterios éticos establecidos en el consentimiento informado incluyen la participación voluntaria de los participantes, garantizando así el respeto al principio de autonomía. Se informa detalladamente sobre los posibles riesgos y se toman medidas para mitigarlos, cumpliendo con el principio de no maleficencia. Asimismo, se destacan los beneficios potenciales de la investigación para los participantes y la comunidad, en consonancia con el principio de beneficencia. La confidencialidad de la información recopilada se asegura rigurosamente, respetando el principio de justicia y protegiendo la privacidad de los participantes en todo momento.

Por otro lado, se consideraron los aspectos éticos equivalentes para todo el desarrollo de investigación, los cuales están basados en el comité de ética y resolución, Código de Ética del Psicólogo, donde se resalta la primacía de la salud psicológica de la persona, el de cuidar y respetar su integridad en todos los aspectos, la participación libre y voluntaria, el validar sus derechos y velar por la no divulgación de información no autorizada (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2.**

*Análisis descriptivo de la variable de apoyo social laboral y la variable de interacción trabajo familia.*

	N	M	DE	Mín.	Máx.	g1	g2	K-S	
								Est.	Sig.
ASL	84	22.87	3.99	15	30	-.12	-.61	.12	.003
INTF	84	12.76	3.79	8	21	.46	-.83	.11	.005
INFT	84	5.76	1.83	4	11	.83	5.49	.22	.000
IPTF	84	15.42	3.30	7	20	-.13	-.83	.13	.001
IPFT	84	16.77	3.00	9	20	-.72	-.29	.17	.000

**Nota.** g1= Asimetría, g2=Curtosis, M= media; DE= desviación estándar; ASL=apoyo social laboral; INTF=interacción negativa trabajo-familia; INFT=interacción negativa familia-trabajo; IPTF=interacción positiva trabajo-familia; IPFT=interacción positiva familia-trabajo.

En la tabla 2 se evidencian los resultados, en el caso del ASL, la M=22.87 y la DE=3.99, indicando una variabilidad moderada en los datos. El rango de los datos va de 15 a 30. La asimetría es -0.12, lo que indica que la distribución es ligeramente sesgada a la izquierda, mientras que la curtosis es -0.61, sugiriendo una distribución más plana que la normal. Para la INTF, la M=12.76 y la DE=3.79. El rango de los datos va de 8 a 21. La asimetría es 0.46, indicando una ligera asimetría hacia la derecha, y la curtosis es -0.83, sugiriendo una distribución más plana que lo normal. La INFT presenta una M=5.76 y una DE=1.83. El rango de los datos va de 4 a 11. La asimetría es 0.83, indicando una asimetría positiva más marcada hacia la derecha, mientras que la curtosis es 5.49, indicando una distribución leptocúrtica, con picos más pronunciados y colas más largas. En la IPTF, la M=15.42 y una DE=3.30. El rango de los datos va de 7 a 20. La asimetría es -0.13, indicando una ligera asimetría hacia la izquierda, y la curtosis es -0.83, sugiriendo una distribución más plana que la normal. En la IPFT, presenta una M=16.77 y una DE=3.00. El rango de los datos va de 9 a 20. La asimetría es -0.72, indicando una asimetría negativa más marcada hacia la izquierda, mientras que la curtosis es -0.29, sugiriendo una distribución más plana que la normal.

Finalmente, se observa que todos los resultados presentan una curva no normal, ya que la significancia es menor de .05.

**Tabla 3.**

*Determinar la relación entre las dimensiones de la variable de apoyo social laboral con las dimensiones de interacción trabajo-familia.*

	1	2		3		4		5
ASL	—							
INTF	-0.12	—						
INFT	-0.00	0.42	***	—				
IPTF	-0.01	-0.11		-0.47	***	—		
IPFT	-0.03	-0.24	*	-0.61	***	0.73	***	—

**Nota.**

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

*M= media; DE= desviación estándar; ASL=apoyo social laboral; INTF=interacción negativa trabajo-familia; INFT=interacción negativa familia-trabajo; IPTF=interacción positiva trabajo-familia; IPFT=interacción positiva familia-trabajo.*

En la tabla 3, se presenta una matriz correlacional entre las dimensiones de las variables. La variable de ASL, no muestra correlación significativa fuerte con ninguna de las dimensiones de interacción trabajo-familia. Sus valores de correlación son negativos y pequeños, indicando una relación muy débil o inexistente. Referente a la dimensión INTF, muestra una correlación negativa débil con ASL (-0.12), indicando que, a mayor apoyo social laboral, menor es la INTF. Sin embargo, tiene una correlación positiva moderada con la INFT (0.42) y una correlación negativa moderada con la IPFT (-0.24). En relación a la dimensión INFT, muestra una correlación significativa alta con la IPTF (-0.47) y con la IPFT (-0.61). Estos valores sugieren que un aumento en la INFT está asociado con una disminución en las interacciones de aspecto positivo, tanto desde el trabajo hacia la familia como viceversa.

La dimensión IPTF, tiene una correlación negativa significativa con INFT (-0.47) y una correlación positiva alta con IPFT (0.73). Esto indica que mejores interacciones positivas desde el trabajo hacia la familia están fuertemente relacionadas con mejores interacciones positivas desde la familia hacia el trabajo.

La dimensión IPFT, muestra una fuerte correlación positiva con IPTF (0.73) y una correlación negativa significativa con INFT (-0.61). Esto sugiere que las interacciones positivas en ambas direcciones están estrechamente vinculadas.

## V. DISCUSIÓN

El objeto del estudio fue determinar la correlación entre la variable apoyo social laboral y la variable interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote. Los resultados indican que los colaboradores con menor apoyo social laboral en su entorno, evidencian una disminución significativa en la IPTF y la IPFT. En relación con los antecedentes, Estos hallazgos son consistentes con estudios previos. Por ejemplo, Machado et al. (2022) demostraron correlaciones estadísticamente significativas entre el apoyo emocional y el conflicto trabajo-familia, así como entre la apreciación de apoyo y el conflicto trabajo-familia, proporcionando una mejor comprensión del vínculo entre estas variables. Asimismo, Zhou et al. (2020) encontraron que el apoyo social proporcionado por los integrantes de la familia y amigos estaba conectado con la intención de rotación, y que el apoyo social de superiores o colegas podía ayudar a percibir el estrés de manera positiva, facilitando su manejo. Además, el compromiso mediaba el lado negativo entre el trabajo y la vida familiar y la intención de rotación.

Indicando que los hallazgos de este estudio resaltan la relevancia del apoyo social laboral en la mejora de las interacciones positivas entre trabajo y familia. Las correlaciones observadas sugieren que un incremento del apoyo social puede mitigar los efectos negativos de las interacciones conflictivas y promover un ambiente más armonioso tanto en el ámbito laboral como familiar. Estos hallazgos se alinean con la teoría de demandas y recursos laborales, donde el apoyo social se considera un recurso crucial para mitigar el conflicto trabajo-familia y promover interacciones positivas en ambos ámbitos.

En cuanto a determinar la relación entre el apoyo social laboral y la INTF. Se demuestra que el apoyo social laboral, está débilmente correlacionado de manera negativa con la INTF, indicando que un mayor apoyo social en el trabajo podría reducir este tipo de interacción. Además, se encontró una correlación moderadamente positiva entre el apoyo social laboral y la interacción positiva desde el trabajo hacia la familia, así como una correlación moderadamente negativa con IPFT. Estos hallazgos son congruentes con el estudio de Medina (2021), que reveló una asociación negativa entre el respaldo social en el trabajo y las diversas dimensiones del agotamiento, particularmente destacándose en la eficacia profesional. Esto sugiere que el apoyo social en el entorno laboral no solo puede

influir positivamente en las interacciones trabajo-familia, sino también en mitigar el agotamiento profesional entre los empleados.

Esto sugiere que el apoyo social en el entorno laboral no solo puede influir positivamente en las interacciones trabajo-familia, sino también en mitigar el agotamiento profesional entre los empleados. Estos hallazgos pueden ser sustentados por la teoría de recursos y demandas laborales, la cual postula que los recursos laborales, como el apoyo social, pueden ayudar a reducir las demandas laborales y sus efectos negativos, como el conflicto trabajo-familia y el cansancio emocional (Bakker y Demerouti, 2007).

En la relación entre el apoyo social laboral y la interacción negativa familia-trabajo, se evidencia una significativa correlación entre la dimensión INFT y las interacciones negativas tanto hacia la familia IPTF, como hacia el trabajo IPFT, en el estudio sugiere que un aumento en el conflicto trabajo-familia está asociado con una disminución en las interacciones positivas en ambos sentidos. Este hallazgo contrasta con la investigación de Castro (2022), quien no encontró ninguna relación entre la interacción del trabajo con la familia y el bienestar a nivel psicológico en una muestra de empleados. Aunque los resultados sugieren una complejidad en el vínculo entre las variables en mención, el estudio sugiere que el aumento en el conflicto trabajo-familia puede arrastrar repercusiones negativas en las interacciones positivas tanto en el contexto laboral como familiar, subrayando la importancia de abordar este conflicto para promover un mejor bienestar psicológico en los empleados. Estos resultados pueden ser comprendidos a través de la teoría del conflicto de roles, que postula que las demandas conflictivas de los roles laborales y familiares pueden interferir entre sí, resultando en un estrés elevado y menor satisfacción en ambas áreas (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta teoría resalta la importancia de gestionar las demandas conflictivas entre lo laboral y la familia para mejorar el bienestar general de los colaboradores.

Por otro lado, en la relación entre el apoyo social laboral y la IPTF, los resultados mostraron una correlación negativa significativa entre la interacción positiva desde el trabajo hacia la INFT y positiva hacia IPFT, destacando que mejores interacciones en ambas direcciones están fuertemente relacionadas. Este hallazgo se conecta con el estudio de Moreno (2018), donde se encontró que el apoyo social brindado por

equipos y supervisores en el trabajo está relacionado positivamente con la realización personal de los colaboradores y puede mitigar el síndrome de burnout. Esto sugiere que un entorno laboral que promueva el apoyo social podría facilitar no solo una gestión más efectiva de las interacciones entre trabajo y familia, sino también contribuir a la salud emocional y la satisfacción personal de los empleados.

Esto sugiere que un entorno laboral que promueva el apoyo social podría facilitar no solo una gestión más efectiva de las interacciones entre trabajo y familia, sino también contribuir al bienestar emocional y la satisfacción personal de los trabajadores. Este enfoque puede ser respaldado por la teoría de los recursos y demandas laborales, que manifiesta que los recursos laborales (como el apoyo social) pueden ayudar a gestionar mejor las demandas del trabajo y la familia, disminuyendo el estrés y optimizando el bienestar (Bakker y Demerouti, 2007).

Analizando la relación entre el apoyo social laboral y la IPFT, se observó una fuerte correlación positiva observada entre las dimensiones sugiere una estrecha relación entre las interacciones positivas desde el trabajo hacia la familia y viceversa. Este hallazgo concuerda con la exploración de Abdelaziz et al. (2016), donde hallaron que el apoyo social proporcionado por superiores y colegas puede mitigar el agotamiento emocional en situaciones de conflicto entre trabajo y familia. Aunque el estudio no abordó directamente el efecto moderador del apoyo social en estas relaciones, los hallazgos respaldan la idea de que fomentar interacciones positivas en ambos ámbitos puede contribuir a un mejor manejo del conflicto trabajo-familia y potencialmente reducir el agotamiento emocional entre los empleados. Estos hallazgos se alinean con la teoría del intercambio social, que sugiere que las relaciones interpersonales en el trabajo basadas en el apoyo y la reciprocidad pueden mejorar el bienestar y la satisfacción laboral, al reducir el conflicto y fomentar interacciones óptimas entre el trabajo y la familia (Cropanzano y Mitchell, 2005).

La investigación ha contribuido significativamente a la comprensión del vínculo entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia. Sin embargo, es relevante reconocer la existencia de algunas limitaciones que influyeron en los resultados.

En primer lugar, la población evaluada en este estudio se limitó a una sola empresa, lo que podría limitar los hallazgos a poblaciones de gran tamaño. Por lo cual sería

beneficioso para futuras investigaciones replicar este estudio con muestras más grandes y más diversificadas para validar y ampliar los hallazgos.

Además, a pesar de seleccionar y utilizar instrumentos validados y confiables, en el proceso de recolección de datos relevantes, es importante reconocer que los instrumentos pueden tener limitaciones inherentes. Por ejemplo, la Escala EAST, utilizada para medir la variable de Apoyo Social Laboral, podría no capturar todos los aspectos relevantes del estudio, como el análisis del apoyo emocional, el instrumental y el informativo, así como la percepción de la variable en los diferentes contextos laborales. Además, la interpretación de las respuestas de los involucrados puede estar sujeta a sesgos o malentendidos.

A pesar de la existencia de limitaciones, la investigación brinda una base sólida para investigaciones venideras en el campo de la psicología y brindar importantes implicaciones prácticas para el desarrollo organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

- La variable Apoyo Social Laboral, no tiene una relación significativa con las dimensiones de la interacción entre trabajo y familia. Esto se debe a que los valores de correlación son negativos y pequeños, indicando que la relación es muy débil o inexistente.
- La dimensión INTF muestra una correlación de aspecto negativo y débil con el Apoyo Social Laboral, lo que sugiere que un mayor apoyo social laboral se asocia con un menor efecto en la misma. Esto significa que mientras el apoyo social laboral influye levemente en la reducción de la interferencia laboral y familiar, la interferencia de la familia en el trabajo aumenta y la interferencia del trabajo en la familia disminuye.
- La dimensión INTF tiene una correlación significativa alta con IPTF y con la IPFT. Esto sugiere que cuando aumenta la interferencia de la familia en el trabajo, disminuyen las interacciones positivas tanto del trabajo hacia la familia como de la familia hacia el trabajo.
- La dimensión IPTF tiene una correlación negativa significativa con INFT y una correlación positiva alta con IPFT. Esto indica que mejores interacciones positivas desde el trabajo hacia la familia están fuertemente relacionadas con mejores interacciones positivas desde la familia hacia el trabajo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- Ampliar el alcance del estudio para incluir diferentes tipos de organizaciones y regiones geográficas. Esto permitirá una comprensión más completa de la relación entre la variable de apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia en diversos contextos laborales y culturales.
- Utilizar instrumentos que permitan examinar el vínculo entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia a lo largo del tiempo. Esto proporcionaría información sobre la naturaleza dinámica de esta relación y ayudaría a identificar posibles cambios y tendencias a lo largo del tiempo.
- Finalmente, se sugiere implementar intervenciones basadas en evidencia en el lugar de trabajo para mejorar el apoyo social laboral y promover un mejor relacionamiento entre el contexto del trabajo y la vida familiar. Estas intervenciones podrían incluir programas de capacitación para empleadores y empleados, programas de apoyo familiar y políticas de flexibilidad laboral.

## REFERENCIAS

- Abdelaziz R., Richard, P., Núñez, J., y Pousa, C. (2016). CIENCIA ergo-sum, 23(3), 205-218. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5713917>
- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., y Salanova, M. (2013). *Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo*. Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social, 2(1), 107-120.
- Andrade, L. y Landero, R. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Revista de Psicología- Universidad de Antioquia <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Aranda, C., Aldrete, M. y Pando, M. (2008). *Las redes sociales de apoyo como factor protector a la salud frente al síndrome de Burnout en agentes de vialidad. Factores psicosociales, Estrés y salud* 11(5), 19-26.
- Ato, 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. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward [Teoría de las demandas y recursos laborales:Haciendo un balance y mirando hacia el futuro]*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brayfield, A., y Rothe, H. (1951). *An index of job satisfaction. Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Bronfenbrenner, U. (1986). *An ecological approach to human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2015). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. [https://khoerulanwarbk.files.wordpress.com/2015/08/urie\\_bronfenbrenner\\_the\\_ecology\\_of\\_human\\_developbokos-z1.pdf](https://khoerulanwarbk.files.wordpress.com/2015/08/urie_bronfenbrenner_the_ecology_of_human_developbokos-z1.pdf)

- Castro M, Padilla J, y Ramírez S. (2009) *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. Enseñanza E Investigación En Psicología.
- Castro, V. (2022) *Interacción Trabajo -Familia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana*. Lima [Tesis para optar el título de profesional en psicología] Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3fc720b5-ef53-4000-ab95-6b536d726e23/content>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco legal/codigo de etica y deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco%20legal/codigo%20de%20etica%20y%20deontologia.pdf)
- Collodel, I., Vieira, M., Crepaldi, A. y Ribeiro, D. (2013). *Fundamentos da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner*. *Pensando Psicología*, 9(16), 89-99. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/620/585>
- Cropanzano, R., y Mitchell, M. S. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Del Castillo, 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.
- Demerouti, E. y Bakker, A. (2011). *The Job Demands-Resources model: Challenges for future research*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. doi:10.4102/sajip. v37i2.974.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Geurts, S., Taris, T. Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005). *Work home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING*. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gil-Monte P. (2014) *Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento*. *Manual de Psicosociología aplicada*

- al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide. p. 25-48.
- Gil-Monte, P. (2016). *La batería UNIPSIPO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 95–102. <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2016.19.02.3>
- Greenhaus, J. H. Allen, T. D. y Spector, P. E. (2006). *Health consequences of work-family conflict: the dark side of the family interface pdf* (Research i).
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Guerrero, J., y Colaboradores. (2006). *Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información*. ACIMED, 14(2), 1-30.
- Hernández, R., Sampieri, C. y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill.
- House, H. (1981) *Work, Stress and social support*. Reading. Addison Wesley.
- Hutahayan, B. (2019). *Work: Covenant, social support and their impacts on multiple performance outcomes [Trabajo: Convenios, apoyo social y sus múltiples impactos en los resultados de desempeño]*. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 417-433. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1811>
- Jiménez, A., Bravo, C., y Toledo, B. (2020). *Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile*. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85. Recuperado en 04 de noviembre de 2024, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es).
- Machado, V., Prates, P., Rodrigues, J., Schmitz, B., Da Cas, A., y Vasconcellos, S. (2022). *Correlación entre Apoyo Social Percibido y Conflicto Trabajo-*

- Familia en ACS. Psicología: Ciência e Profissão*, 42, 1-10.  
<https://doi.org/10.1590/1982-3703003241022>
- Medina, P. (2021) *Apoyo Social y Síndrome de Burnout en docentes de dos centros educativos de Lima*. [Tesis para optar el título de profesional de maestra en psicología con mención en psicología educativa] Universidad San Martín de Porres.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9187/MEDINA\\_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9187/MEDINA_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez M. et al (2009) *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Moreno, E. (2018). *Efecto del apoyo social laboral en la relación de influencia entre motivación y burnout (Trabajo Fin de Grado Inédito)*. Universidad de Sevilla.
- Neyra, R. (2020) *Relación entre la carga de trabajo, el apoyo social y el síndrome de burnout en operarios de un banco de la ciudad de Lima*. Lima [Tesis para optar el título de profesional de maestra en psicología del trabajo y las organizaciones] Universidad San Martín de Porres  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9256/NEYRA\\_BR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9256/NEYRA_BR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- R Core Team (2022). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2023-04-07).
- Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. Psicología positiva aplicada*, 2, 403-428
- Salvador, M., y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. *Journal of High Andean Research*, 20(1). 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, (2021, 18 de febrero). *Ocho de cada diez trabajadores quisieran un balance trabajo-familia*. [El economista de América]. <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm->

[peru/noticias/11058148/02/21/Ocho-de-cada-diez-trabajadores-quisieran-un-balance-entrefamilia-y-trabaja.html](https://peru/noticias/11058148/02/21/Ocho-de-cada-diez-trabajadores-quisieran-un-balance-entrefamilia-y-trabaja.html)

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en Investigación Científica. tecnológica y humanista (1ra Edición)*. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminoseninvestigacion.pdf>
- Shapiro, S. S., y Wilk, M. B. (1965). *An analysis of variance test for normality (complete samples)*. *Biometrika*, 52(3-4), 591-611. <https://doi.org/10.2307/2333709>
- Schaufeli, W., y Taris, T. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health*. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer.
- Tardy, C. (1985) *Social support measurement*. *American Journal of Community Psychology*, 13, 187-202.
- The jamovi project (2023). jamovi. (Version 2.4) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Thompson, C. y Prottas, D. (2006) *Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100-118
- Zedeck, S. (1992). *Introduction: exploring the domain of work and family concerns*, en S. Zedeck (eds), *Work, family and organizations* (pp. 1-37). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Zhou, S., Li, X & Gao, B. (2020). *Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model*. *Children and Youth Services Review*, 113, <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104997>

## ANEXOS

**Anexo 1:** Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Escala de medición
Apoyo social Laboral	Se trata de un concepto que se describe como el conocimiento que brinda a las personas la creencia de que son objeto de preocupación, cariño, aprecio, y que forman parte de una red de comunicación y compromisos recíprocos. (Gil Monte, 2014).	Señ medido por medio de la Escala de Apoyo Social en el Trabajo (EAST), en su adaptación por Calderón, Merino y Medina 2019. Está constituido por un total de 6 ítems.	Unidimensional	Escala de Intervalo
Interacción Trabajo – Familia.	Se refiere al desarrollo de la disposición de una persona en un entorno laboral o en su hogar, donde interactúan sucesos que pueden ser favorables o desfavorables, dando lugar a la formación de experiencias tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Geurts et al., 2005).	Señ medido mediante la utilización del Cuestionario Trabajo Familia (SWING) de Geurts, adaptado por Moreno (2009), que consta de un total de 22 ítems.	<p>Interacción Negativa Trabajo – Familia. Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8</p> <p>Interacción Negativa Familia – Trabajo. Ítems: 9, 10, 11, 12</p> <p>Interacción Positiva Trabajo – Familia. Ítems: 13, 14, 15, 16, 17</p> <p>Interacción Positiva Familia – Trabajo. Ítems: 18, 19, 20, 21, 22</p>	Escala de Intervalo

**Anexo 2:** Ficha sociodemográfica

**FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

Estimado colaborador, una vez aceptado su participación de manera voluntaria, se le solicita, por favor leer cuidadosamente y marcar con una "X", en los recuadros y/o escribir la respuesta, correspondiente a su persona.

Esta información es para ayudar únicamente al investigador con su investigación, la cual se manejará de manera completamente confidencial.

**1.- SEXO:**

HOMBRE       MUJER

**2.- EDAD:**

\_\_\_\_\_

**3.- ÁREA DE TRABAJO:**

\_\_\_\_\_



### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ESCALA DE APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO (EAST)

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

A continuación, hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

1) ¿Se siente apreciado en el trabajo por su superior/a directo/a?	0	1	2	3	4
2) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por sus compañeros/as?	0	1	2	3	4
3) ¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de la organización/centro?	0	1	2	3	4
4) ¿Con qué frecuencia le ayuda el superior/a directo/a cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
5) ¿Con qué frecuencia le ayudan sus compañeros/as cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
6) ¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la organización cuando surgen problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4

## CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

<b>NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>A MENUDO</b>	<b>SIEMPRE</b>
--------------	----------------	-----------------	----------------

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:

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 tú tiempo en el trabajo.				
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

## Anexo 4: Modelo de consentimiento informado



### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo- Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024.

Investigador (a): Guzmán Fernández, Lauren Cristell Estefany.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo- Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el apoyo social laboral y la interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Asociación Civil Apoyo Familiar- ACAF.

El propósito de la aplicación de los instrumentos, se debe a que en la actualidad el vínculo entre el contexto familiar y el contexto de trabajo, se ve influenciado ya sea de manera positiva o negativa, por las redes de apoyo que se encuentran en su entorno laboral. Por lo cual determinar el nivel de afectación sería oportuno para implementar programas, políticas de mejora en las organizaciones.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo- Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente designado por la empresa.  
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución



al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Guzmán Fernández Lauren Cristell Estefany, con email: [laureng1704@gmail.com](mailto:laureng1704@gmail.com) y Docente asesor: Alcántara Obando Marlon, con email: [malcantarao@ucvvirtual.edu.pe](mailto:malcantarao@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Firma de aceptación: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo 4: Consentimiento autorizado por la institución



Chimbote, 17 de noviembre del 2023

CARTA N° 528-23/D.Ps-UCV-CH

Jorge Villar Reyes  
Director  
Asociación Civil Apoyo Familiar-ACAF

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominado **Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad: **Mgr. Ademar Vargas Diaz** (cuyo proceso involucra la aplicación del siguiente Instrumento denominado: **Escala de Apoyo Social en el Trabajo y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING** está dirigido **los colaboradores** de la institución que usted dirige.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde la facilidad a nuestro estudiante para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"Apoyo Social Laboral e Interacción Trabajo-Familia en trabajadores de una empresa privada de Chimbote, 2024" Instrumentos de evaluación"**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Dra. Iveth Mariela Flores Flores  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Campus Chimbote

Se adjunta data del estudiante:

Lauren Cristell Estefany Guzmán Fernández



CAMPUS CHIMBOTE  
Mz. H.LI. 1 Urb. Buenos Aires  
Av. Central Nuevo Chimbote  
Tel: (043) 483 030 Anx. 4000

fbj/ucvpsu  
@ucvpsu  
#ucvpsu  
ucv.edu.pe

## Anexo 5: Consentimiento de uso de instrumentos

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top. The left sidebar contains navigation options: Redactar, Recibidos (1,278), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (5), Más, and Etiquetas (+). The main content area displays an email with the subject "CONSENTIMIENTO PARA USO DE INSTRUMENTO". The email is from Lauren Guzman, dated 5 Nov, 19:20. The body of the email is as follows:

**Bernardo Moreno**  
para mí

Hola lauren  
Tienes la autorización para el uso con fines de investigación o clínicos del cuestionario SWING.  
Espero que su uso y aplicación te sea útil en tu investigación  
saludos cordiales  
Bernardo  
\*\*\*  
--  
Bernardo Moreno-Jiménez  
Catedrático emérito  
Dirección Master Intervención Psicológica en Emergencias  
Profesor del Departamento Psicología Biológica y de la Salud  
Facultad de Psicología  
UAM  
Ciudad Universitaria de Cantoblanco  
C/ Ivan Pavlov, 6  
28049 Madrid  
Tlfno. 914975185

The screenshot shows a Gmail interface with a search bar at the top. The left sidebar contains navigation options: Redactar, Recibidos (1,291), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (5), Más, and Etiquetas (+). The main content area displays an email with the subject "CONSENTIMIENTO PARA UTILIZACIÓN DE INSTRUMENTO". The email is from Pamela Medina, dated 12:46 (hace 5 horas). The body of the email is as follows:

**Lauren Guzman**  
Buen Día. Psi. Pamela Medina Zuñiga Le escribe Lauren Ouzmán Fernández, alumna de la Universidad César Vallejo-Sede Chimbote, con el motivo de solicitar me pued

**Pamela Medina**  
para mí

Estimada Lauren, solicitud concedida.  
Éxitos en tu trabajo de investigación.

Saludos cordiales

Pamela Medina  
Psicóloga  
\*\*\*

Buttons: Responder, Reenviar

## Anexo 6: Resultados de Prueba Piloto

**Tabla 1.**

*Análisis estadístico de la fiabilidad de la escala de apoyo social laboral (EAST).*

Alfa de Cronbach	
Escala	0.945

Nota:  $n$ = Muestra Piloto.

**Tabla 2.**

*Estadísticas de fiabilidad del elemento de la variable de apoyo social laboral (EAST).*

Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento	
	Alfa de Cronbach	
as1	0.85	0.93
as2	0.82	0.93
as3	0.88	0.92
as4	0.78	0.94
as5	0.83	0.93
as6	0.83	0.93

**Tabla 3.**

*Matriz de correlación por items de la escala de apoyo social laboral (EAST).*

Item	as1	as2	as3	as4	as5	as6
as1	—					
as2	0.76	—				
as3	0.83	0.78	—			
as4	0.72	0.63	0.73	—		
as5	0.71	0.83	0.73	0.70	—	
as6	0.74	0.68	0.80	0.72	0.73	—

**Tabla 4.**

*Análisis estadístico de la fiabilidad del cuestionario de Interacción Trabajo -Familia (SWING).*

Alfa de Cronbach
------------------



<b>Escala</b>	0.914
---------------	-------

**Tabla 5.**

*Estadísticas de fiabilidad de los elementos de la variable de interacción trabajo-familia (SWING).*

	<b>Correlación del elemento con otros</b>	<b>Si se descarta el elemento Alfa de Cronbach</b>
ntf1	0.59	0.91
ntf2	0.74	0.90
ntf3	0.69	0.90
ntf4	0.66	0.90
ntf5	0.71	0.90
ntf6	0.80	0.89
ntf7	0.74	0.90
ntf8	0.78	0.89
nft9	0.73	0.85
nft10	0.66	0.87
nft11	0.81	0.81
nft12	0.76	0.83
ptf13	0.71	0.94
ptf14	0.86	0.92
ptf15	0.88	0.91
ptf16	0.91	0.91
ptf17	0.82	0.92
pft18	0.84	0.95
pft19	0.89	0.94
pft20	0.91	0.94
pft21	0.90	0.94
pft22	0.86	0.95

**Tabla 6.***Matriz de correlación por ítems del cuestionario de interacción trabajo-familia.*

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
<b>ntf1</b>	—																					
<b>ntf2</b>	0.71	—																				
<b>ntf3</b>	0.53	0.54	—																			
<b>ntf4</b>	0.32	0.46	0.57	—																		
<b>ntf5</b>	0.48	0.49	0.53	0.59	—																	
<b>ntf6</b>	0.40	0.64	0.64	0.65	0.67	—																
<b>ntf7</b>	0.43	0.66	0.49	0.49	0.62	0.68	—															
<b>ntf8</b>	0.50	0.58	0.56	0.65	0.56	0.73	0.72	—														
<b>nft9</b>	0.29	0.32	0.51	0.39	0.38	0.51	0.48	0.57	—													
<b>nft10</b>	0.26	0.32	0.46	0.20	0.14	0.28	0.32	0.45	0.54	—												
<b>nft11</b>	0.39	0.49	0.38	0.34	0.16	0.45	0.52	0.59	0.69	0.66	—											
<b>nft12</b>	0.16	0.34	0.41	0.38	0.29	0.52	0.36	0.45	0.69	0.56	0.73	—										
<b>ptf13</b>	0.17	0.02	0.08	0.01	0.27	0.00	0.29	0.05	0.13	0.08	0.07	0.02-	—									
<b>ptf14</b>	0.14	0.07	0.13	0.08-	0.21	0.05	0.12	0.10	0.13	0.07	0.03	0.03-	0.64	—								
<b>ptf15</b>	0.16	0.04-	0.04	0.02	0.20	0.00	0.23	0.09	0.09	0.06	0.08-	0.03-	0.69	0.82	—							
<b>ptf16</b>	0.01	0.08	0.04	0.03	0.18	0.00	0.14	0.04	0.08	0.03	0.03-	0.08-	0.69	0.85	0.89	—						
<b>ptf17</b>	0.09	0.03-	0.14-	0.05-	0.19	0.03-	0.12	0.02-	0.05	0.01-	0.00-	0.07-	0.64	0.79	0.76	0.81	—					
<b>pft18</b>	0.04	0.04-	0.00-	0.02	0.19	0.01-	0.14	0.04	0.05-	0.10	0.07-	0.09-	0.72	0.74	0.74	0.81	0.76	—				
<b>pft19</b>	0.05	0.03-	0.01	0.00	0.17	0.05	0.27	0.03	0.03	0.03	0.01	0.15-	0.74	0.73	0.80	0.80	0.71	0.81	—			
<b>pft20</b>	0.04	0.06	0.02-	0.07-	0.24	0.06-	0.28	0.09	0.09-	0.00-	0.02	0.12-	0.71	0.69	0.77	0.82	0.75	0.79	0.86	—		
<b>pft21</b>	0.11	0.00-	0.05-	0.04-	0.17	0.04	0.24	0.04-	0.00	0.03-	0.02-	0.19-	0.69	0.68	0.81	0.79	0.75	0.80	0.82	0.91	—	
<b>pft22</b>	0.01	0.05	0.00	0.04	0.23	0.00	0.23	0.04	0.04	0.03	0.05	0.07	0.74	0.75	0.83	0.82	0.80	0.78	0.81	0.82	0.82	—

**Tabla 7.**

*Análisis descriptivo de las variables de apoyo social laboral e interacción trabajo familia.*

	N	Medi a	DE	Mín	Máx.	Asimetría		Curtosis		Shapiro- Wilk	
						Asimetría	EE	Curtosi s	EE	W	p
Apoyo Social Laboral	50	22.9	5.43	9	30	-0.49	0.33	-0.38	0.66	0.94	0.02
IN Trabajo-Familia	50	14.6	4.78	8	28	0.84	0.33	0.42	0.66	0.92	0.00
Familia-Trabajo	50	6.7	2.54	4	15	1.45	0.33	2.15	0.66	0.84	<.00
IP Trabajo-Familia	50	11.8	4.62	5	20	0.44	0.33	-1.01	0.66	0.92	0.00
Familia-Trabajo	50	12.1	5.04	5	20	0.31	0.33	-1.36	0.66	0.89	<.00

**Tabla 8.**

*Matriz de correlación entre las dimensiones del apoyo social laboral (EAST) y la interacción trabajo-familia (SWING).*

	Apoyo Laboral	IN Trabajo-Familia	IN Familia-Trabajo	IP Trabajo-Familia	IP Familia-Trabajo
Apoyo Laboral	—				
IN Trabajo-Familia	-0.42**	—			
IN Familia-Trabajo	-0.16	0.55***	—		
IP Trabajo-Familia	-0.21	0.13	0.04	—	
IP Familia-Trabajo	-0.30*	0.08	-0.04	0.91***	—

Nota. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001