



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO
INTERACCION TRABAJO–FAMILIA (SWING) EN COLABORADORAS
DE UNA EMPRESA DE BELLEZA. TRUJILLO, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

ROJAS PRADO, Rosa Evelyn Catherine.

TORRES ESPINO, María Elena

ASESORA:

Dra. Natalia Guzmán Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO-PERÚ

2019



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Rosa Evelyn Catherine Rojas Prado, identificada con DNI N° 41040673, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING), en colaboradoras de un empresa de belleza. Trujillo, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Rosa Evelyn Catherine Rojas Prado

DNI: 41040673

FECHA: 08 de enero del 2019

Yo María Elena Torres Espino, identificada con DNI N° 40242529 egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING), en colaboradoras de un empresa de belleza. Trujillo, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



María Elena Torres Espino

DNI: 40242529

FECHA: 08 de enero de 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Natalia Mavila Guzmán Rodríguez
Presidente

Dra. Mariella Bustamante León
Secretaria

Mg. Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra
Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mis bendiciones Pablo, Marina y Dulce, mis motivos para esforzarme cada día a ser mejor para que sus vidas sean mi éxito de mañana.

Este trabajo va dedicado a Dios, mi padre, por su amor y fidelidad constante; mi esposo Luis Rodríguez, por su paciencia y comprensión; mi pequeño Valentino, mi alegría y regalo de Dios; a mi madre Arlita Espino, por su apoyo incondicional durante este trayecto universitario.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Asesora de Tesis, Dra. Natalia Guzmán Rodríguez, por habernos brindado la oportunidad para culminar este trabajo, siendo guía y apoyo en su realización.

Agradecimiento infinito a la Dra. Karla Azabache, por motivarnos e impulsarnos a conseguir este sueño y apoyarnos en la realización de este trabajo.

Y un agradecimiento especial, a las mujeres emprendedoras y luchadoras que participaron de esta investigación.

Las autoras

DECLARACIÓN JURADA

Rosa Evelyn Catherine Rojas Prado y María Elena Torres Espino, estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaramos que el trabajo académico titulado “Propiedades Psicométricas del Cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018”. Presentado para la obtención del título profesional, es de nuestra autoría.

Por lo tanto declaramos lo siguiente:

1. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No hemos utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
4. Somos conscientes de que nuestro trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, nos sometemos a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, enero del 2019

Rosa Evelyn Catherine Rojas Prado
DNI N° 41040673

María Elena Torres Espino
DNI N° 40242529

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presentamos ante Uds. La Tesis “Propiedades Psicométricas del Cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018”, a fin de determinar la validez y confiabilidad como bondades psicométricas del instrumento en la población investigada.

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Licenciadas en Psicología sometemos a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación. Con la convicción de que se le otorgará el valor justo y, mostrando apertura a sus observaciones, agradecemos por anticipado las sugerencias que se brinden a la investigación.

Las autoras.

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITOR	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DECLARACIÓN JURADA	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE.....	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de Investigación	28
2.2 Variables, Operacionalización	28
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5 Métodos de análisis de datos:.....	32
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. RECOMENDACIONES	48
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

ANEXOS	53
Anexo 1: Tabla de Estadísticos descriptivos univariantes y multivariantes de los ítems	54
Anexo 2: Evaluación por Juicio de Expertos	55
Anexo 3: Cuestionario de Interacción trabajo familia (SWING)	60
Anexo 4: Consentimiento informado	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Evidencias de validez de contenido en claridad, coherencia y relevancia de los ítems del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia SWING. ...	34
Tabla N° 2: Índices de Ajuste de los modelos del Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia.....	40
Tabla N° 3: Índices de Validez Convergente y Discriminante.....	40
Tabla N° 4: Índices Omega de McDonald del Modelo de Cuatro Factores Oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Modelo de Un factor del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia. ...	35
Figura N° 2: Modelo de Dos factores oblicuos “Dirección” del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.....	36
Figura N° 3: Modelo de Dos factores oblicuos “Calidad” del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.....	37
Figura N° 4: Modelo de Cuatro factores parcialmente oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.....	38
Figura N° 5: Modelo de Cuatro factores oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.....	39

RESUMEN

Esta investigación, de tipo psicométrica, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario interacción Trabajo – Familia (SWING), en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018. Se trabajó con una muestra de 258 participantes, seleccionadas por muestreo probabilístico aleatorio estratificado. Para obtener la evidencia de validez basada en el contenido se utilizó el estadístico V de Aiken, donde se encontró resultados $> ,70$. Para el análisis de la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, se utilizó el paquete AMOS 23, se alcanzó índices de ajuste absoluto y comparativo $> ,95 > .90$; así también cargas factoriales $> ,40$. La confiabilidad se trabajó con el índice alfa, donde se obtuvo puntajes entre $,70$ a $,90$. Respecto a los índices de ajuste, se aprecia que el quinto modelo, a diferencia de los demás, el que evidencia un menor margen de error residual estandarizado (SRMR), además evidencia los índices más cercanos al $.95$ evidencia de validez convergente y discriminante del cuestionario se aprecia que los índices de varianza media extraída tienen valores menores a $.50$ lo que refleja que las 4 dimensiones propuestas por los autores del instrumento se encuentran relacionadas entre sí para medir el mismo constructo. En relación a la validez discriminante, los factores comparten mayor variabilidad. Se concluye que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas, y se sugieren pautas para el uso del cuestionario en futuras investigaciones.

Palabras clave: Conciliación Trabajo – Familia, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

The following psychometric research had as a main aim determine the psychometrical properties of a survey work-home interaction (SWING), among the employees in a beauty enterprise in Trujillo, 2018. We worked with a sample of 258 collaborators, they were selected from the random probabilistic sampling. To obtain evidence of validity based on the content, we used the statistics V by Aiken, in which there were found results, 70 (Charter 2003). For the analysis of the internal structure through the confirmatory factor analysis was used the AMOS 23 package, indexes were obtained of absolute and comparative adjustment, $95 > .90$; thus also factorial loads, $> .40$. The reliability was used as an alpha index, in which it was obtained results between, 70 to 90. Regarding the adjustment indexes, it can be seen that the fifth model, unlike the others, shows a lower margin of standardized residual error (SRMR), as well as the indexes close to 95 evidence of convergent and discriminant validity of the questionnaire shows that the average in the indexes extracted have a lower value to 50, which reflects that the 4 dimensions proposed by the authors of the instrument are related to each other to measure the same construct. In relation to the discriminant validity, the factors share a greater variability. It is concluded that this version has adequate psychometric properties and guidelines. It is suggested to use questionnaires in future researches.

Keyword: Family-Work Conciliation, psychometric properties, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El trabajo y la familia son dos sistemas fundamentales para la integración psicológica y social de las personas de una sociedad. La Organización Internacional del Trabajo señala que tener un trabajo decente implica contar con oportunidades de un trabajo beneficioso, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización e intervención en las disposiciones que impresionan sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres (Legazpe, 2015), es así que, la mujer ha logrado desenvolverse activamente en los rubros económicos, científicos y culturales; por tales motivos se considera importante su rol en el área laboral en el cual ha incursionado de manera idónea, tomando en cuenta sus cualidades como la precisión, paciencia y cuidado para los negocios, añadido sus deberes del hogar y del cuidado de los hijos, lo cual nos refleja la diferencia en relación a los varones, que por lo general, se dedican a actividades laborales y de ocio, lo que pone a la mujer en desventaja en el mercado laboral, por las múltiples actividades en que se desempeña, más los horarios rígidos y la exigente capacitación continua que involucra mantenerse activa laboralmente (Legazpe, 2015).

Las indagaciones de las concordancias familia-trabajo se deben por el incremento de mujeres con autoempleo, representando un 36% que se beneficia con seguridad social frente al 49% de los varones, lo que indica una menor protección laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2009), el equilibrio del tiempo, ingresos y servicios aseguran la existencia de la interacción trabajo - familia, ambas relaciones se explican mediante teorías enfocadas en la naturaleza de las mismas (Durán, 2004). Es notable acotar que las mujeres asumen la mayoría de la labor de casa, asumiendo la mayor parte del esfuerzo total de este, esta doble labor es una doble presencia debido al compromiso simultáneo de roles. Dicha evidencia, puede percibirse como antagónica al apoyo familiar, puede traducirse que la mujer ha alcanzado un equilibrio a favor de la funcionalidad de su familia (Blofield y Martínez, 2014).

En la última década, en América Latina se ha logrado opacar tenuemente las desigualdades socioeconómicas y de género; las que están fuertemente vinculadas, tratar el nexo trabajo-familia desde la política estatal, es una posición necesaria para menguar cualquier tipo de divergencia. Por lo tanto, ningún tipo de política fomenta alternar la

equidad socioeconómica y de género. Para analizar dicho avance y de qué tipo, se discutieron las transformaciones en cuestión de licencias basadas en el empleo, de servicios de cuidado y de protección laboral de las trabajadoras domésticas, buscando un trato justo y que se ajuste a cada contexto de la población, respectivamente. Sobre la base de una reelaboración de estos tipos de políticas conciliatorias (Blofield y Martínez, 2014).

A nivel nacional contamos con 31 millones de personas, representado por el 49,9% por mujeres, actualmente se calcula 7 millones de ellas laborando, equivalente al 22% del total de mujeres peruanas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015, citado por El Comercio, 2017).

Asimismo, el mercado laboral en la provincia de Trujillo cuenta con 390 426 mujeres trabajadoras entre los 14 y 65 años, actualmente; recalca también que estas mujeres dedican más tiempo a las labores domésticas, siendo un importante indicador que la gran parte de las mujeres laboran en micros y pequeñas empresas, calculándose el 70% de las mujeres en este rubro (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

Llosa (2016, citado por Cuadros, 2017) afirma que la flexibilidad de tiempo es el indicador más valorado puesto que permite a las trabajadoras organizar eficientemente las tareas propias de sus funciones asimismo las vinculadas con su vida personal y familiar; que se le permita a la mujer acceder a los ascensos y condiciones favorables donde demuestren sus conocimientos, actitudes y habilidades en igualdad de oportunidades de formación y desarrollo, dentro de una política de diversidad e inclusión tanto de género y derechos.

Carrasco (2016, citado por Cuadros, 2017) plantea que el camino de desarrollo de la mujer, requiere de capacitación constante, donde se empoderen sus habilidades sociales y emocionales mediante el reconocimiento a su dedicación y esfuerzo en la concreción de sus metas, sosteniéndola en el cumplimiento de sus responsabilidades como madre, mujer y cónyuge.

Por lo indicado con antelación, se puede distinguir a la mujer peruana con las siguientes características en el mercado laboral (García, 2018): Creativas, empeñosas, emprendedoras, comprometida con su labor, resilientes, supera los obstáculos que se le presenta, multifacética y resistente.

Los antecedentes del tema de investigación surgen de la voluntad de analizar el conflicto de la conciliación entre trabajo y familia y viceversa, dando como consecuencia la

elaboración de diversos instrumentos para medir los constructos relacionados con el conflicto trabajo – familia, llevando así a seguir investigando no solamente el aspecto negativo sino el aspecto positivo que pueda originar esta interacción. Es así que las vivencias surgidas pueden contribuir tanto de forma positiva o negativa, en los constructos de trabajo - familia.

Si bien es cierto, el hecho de enrolarse en ambos campos, tanto laboral como familiar, está trayendo consigo conflictos, por tal, la mujer está tratando de lidiar de forma concienzuda, a fin de conciliar ambos aspectos, en ese sentido Greenhaus y Beutell (1985, citado en Moreno y Garrosa, 2013) conceptualizaron la interacción trabajo- familia procedente de la divergencia del rol en que la influencia que resultan del trabajo y las tensiones familiares son recíprocamente antagónicas en cierta perspectiva, es así que las investigaciones que realizaron y serán realizadas, van a variar de acuerdo a los contextos y parámetros culturales y otros factores propios de cada sociedad. Por todo ello se puede distinguir claramente dos tipos de conflicto que se ha visto en las diversas investigaciones, tales como: conflicto trabajo- familia, donde el trabajo perjudica las responsabilidades familiares o viceversa. Las investigaciones demuestran que son dos constructos distintos con validez discriminante; cuyos resultados nos revela que los conflictos laborales afectan la vida familiar, puesto que estas poblaciones consideran que mantener el trabajo es fundamental para asegurar la estabilidad ante las necesidades básicas del hogar.

También, es claro añadir que, en la medida que la mujer se involucra en el entorno laboral y familiar, de por sí trae repercusiones que están afectando su salud física y mental (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008) refieren los desacuerdos entre el trabajo- familia se coalicionan en distintas categorías de estrés y estados de salud corporal e intelectual. La interposición trabajo-familia se está vinculando a niveles elevados de depresión, hipertensión e insuficiente salud corporal. Del mismo modo con trastornos de ansiedad, carácter y excesos de fármacos. La interferencia trabajo-familia está asociado a depresión, hipertensión, pobre salud física, desordenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias; también está muy asociado a la insatisfacción laboral, bajo involucramiento en el trabajo y deterioro en el rendimiento (Feldman et al., 2008).

Es así que, siendo evidente la problemática de interacción trabajo – familia, desde la óptica de la psicología resulta oportuno evaluar y diagnosticar esta realidad o fenómeno, a fin de conocer sus atributos, de ahí que en diversos medios se ha venido conociendo

progresivamente la incorporación y adaptación de ciertos instrumentos. En el Perú, preexiste un insuficiente número de estudios elaborados sobre la interacción trabajo-familia en población trabajadora y es significativo destacar que no existe en el país un método validado para evaluar dicho conflicto en el contexto laboral, para lo cual se requiere de un instrumento que evalúe la interacción trabajo-familia a través de la percepción de la mano de obra, encuadrado en el contexto peruano. En ese contexto el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009), en la cual se examinan las propiedades psicométricas de esta escala en profesionales de emergencia en España donde se plantea un modelo de cuatro factores con 22 ítems, distribuidos en cuatro sub-escalas: interacción negativa trabajo- familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo- familia, interacción positiva familia-trabajo; el mismo que ha sido revisado y adaptado en España, el cual sería óptimo utilizar en nuestro país, toda vez que es una plataforma técnica objetiva para identificar la existencia de interacción trabajo-familia tanto positiva como negativa; puede presumir un riesgo para el vigor de la mano obrera.

Moreno y Garrosa (2013) refieren que la conciliación trabajo- familia, mediante el cual se ejecuta estudios más significativos sobre la problemática trabajo – familia a nivel positivo o negativo, donde cuyos resultados se tomarán en cuenta como sugerencias en un futuro a nivel teórico como práctico. Esta problemática de conciliar la vida laboral con la vida familiar, no solo es exclusiva de la estructura familiar sino de la sociedad en general. En nuestra vida laboral actual, la exigencia es tal que se enfrenta el reto de buscar los modos posibles para dedicarle tiempo a las actividades familiares.

Teniendo en cuenta el rol importante de la mujer en el mercado laboral, actualmente el trabajo independiente, se presenta como una opción en que la mujer puede flexibilizar sus horarios para organizar su tiempo entre sus actividades laborales y responsabilidades domésticas sin descuidar su rol del hogar.

1.2. Trabajos previos

Entre las investigaciones realizadas nos referimos a Betanzos y Paz (2012) quienes realizaron una investigación sobre Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia NijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca, Morelos, México, donde el objetivo era determinar la comprensión factorial, confiabilidad, validez convergente y discriminante del cuestionario SWING, la muestra fue tomada de cuatro organizaciones, siendo un total de 160 trabajadores, en el cual se midió la interacción y

relación trabajo-familia, compromiso organizacional y reactividad emocional. Los datos fueron analizados mediante el análisis factorial con el método de Mínimos cuadrados no ponderado y rotación Varimax. Se obtuvieron cuatro factores con 19 ítems que explican el 51,07% de varianza y confiabilidad adecuada (0,761), lo que hace el cuestionario aplicable a futuras investigaciones.

Así mismo, se hace referencia a Jijena y Jijena (2013) en una investigación correlacional sobre el Conflicto Trabajo – Familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia, la muestra que se consideró estuvo formada por 45 mujeres (36%) y 80 varones (64%); 92% tienen hijos y 8% no; el 82% mantiene como rol principal, su función de padre o madre, mientras que el 18% se identifican con alguna otra función; el 53% de los docentes no faculta la tutela y la atención de sus familiares a personas ajenas, contratadas para ello; mientras que el 47% si dispone de dicho servicio. Los resultados del análisis factorial identifican la consistencia interna mediante dos instrumentos como el Alpha de Conbrach y la correlación ítem total por lo que el estudio presenta valores aceptables de 0,8 de fiabilidad que serviría para futuros estudios sobre resultados organizacionales ocasionados por conflictos trabajo – familia con indicadores desfavorables.

De la misma forma, Vidal (2017) llevó a cabo una investigación en la cual analizó la interacción trabajo – familia, como condicionante de la salud en trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de un hipermercado ubicado en la ciudad de Maracay, Venezuela. El cual quedó formada la muestra por 82 trabajadores(as) que participaron bajo consentimiento informado, siendo 47 varones y 35 mujeres. Los datos fueron recolectados con los siguientes instrumentos: Encuesta sociodemográfica y laboral con incidencia en datos familiares (ESDLF), el Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia o “Survey Work-Home Interaction – Nijmegen” (SWING) y la Escala de Efectos Referidos; estos resultados se obtuvieron con la versión validada en idioma español; llegando a constatar la fiabilidad del instrumento en su nueva versión; además, se utilizó el Alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,95, con lo que podemos evidenciar que el instrumento se puede correlacionar con otros factores en futuras investigaciones de distinto contexto cultural.

Otros estudios dan una antelación próxima en la preocupación por las relaciones familiares y laborales, ante ello cabe mencionar a Legazpe (2015) acerca de propiedades psicométricas de la Encuesta de Condiciones de Vida (EU – SILC, por sus siglas en inglés,

2005- 2011) de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat, por sus siglas en inglés) tomando como modelo probit trivariante que hace estimar las tres variables dependientes de manera simultánea; cuyo objetivo era analizar los determinantes en las decisiones laborales, convivencia en pareja y de no maternidad de las mujeres de España; dicha investigación correlacional se destaca que el 83.9% corresponde a mujeres que trabajan y no son madres, así mismo se evidenció que el nivel de escolaridad de la mujer es un fuerte determinante para sobresalir laboralmente, incluso postergar o renunciar a la maternidad (Nicoletti y Tanturri, 2008, citado por Davia y Nuria, 2013). Por lo tanto, la conciliación entre la vida familiar y laboral es deficiente por sus bajos niveles de adecuación y su contexto cultural.

En la realidad peruana, un estudio que se aproxima al instrumento fue realizado por Pando, Varillas, Aranda, Elizalde (2016), Análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú Anales de la Facultad de Medicina, vol. 77, núm. 4, 2016, acerca del análisis factorial exploratorio del Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú, se consideró para su aplicación trabajadores peruanos tomando como muestra a 542 trabajadores de las ciudades de Lima, Arequipa y Trujillo que trabajan en construcción, industria, textil, servicios de educación, salud, minería, agroindustria y pesca; cuyo análisis estadístico se obtuvo los siguientes resultados: coeficiente alfa de Cronbach 0,9 indicando una fiabilidad excelente; concluyendo así, que el apoyo familiar es importante y primordial para que los trabajadores concilien el trabajo con la familia, sobre todo con la incorporación de la mujer en la vida laboral (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2009), este dinamismo se ve acelerado por situaciones económicas de sobrevivencia e insuficiente ganancias para el sustento familiar por el gran número de hijos de nuestra población peruana.

A nivel local, se cuenta con una investigación denominada: “Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo- familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de la Libertad – Perú 2016” es de tipo psicométrica, descriptivo y correlacional ya que da a conocer los resultados del estudio psicométrico de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), adaptado por Bernardo Moreno Jiménez y colaboradores en España para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 343 trabajadores, el proceso de validación del Cuestionario comprendió en el análisis de la validez de contenido por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken realizado en dos momentos, logrando

que los ítems sean entendibles para los trabajadores en la aplicación. La evaluación de las características psicométricas se llevó a cabo en dos fases: en la primera con una muestra piloto para determinar el análisis de reactivos a través del índice de discriminación (la correlación ítem-test). La segunda fase con una muestra objetivo se determinó nuevamente el índice de la discriminación donde se modificó un ítem. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (obtenidos en el gol estándar a través de las entrevistas). Se mantuvo la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción-negativa trabajo-familia, interacción negativa familia trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión adaptada y validada para trabajadores mineros peruanos posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,825 y 0,892. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente (Ingunza, 2016) se sugieren pautas para el uso de la versión peruana de este cuestionario en futuras investigaciones. A su vez se desarrolló una versión de software del cuestionario el cual facilita la aplicación y corrección del cuestionario.

De los mencionados, destaca el Cuestionario Interacción trabajo – Familia como uno de los instrumentos recomendados para determinar las relaciones entre el trabajo y la familia. Siendo éste una versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 283 profesionales de emergencias. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (GFI= 0,98, AGFI= 0,98, NFI= 0,97, RMR= 0,03; se conservó la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción-negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89 (Geurts et al., 2005).

Otras bondades que se puede destacar, es que está asociada al hecho de que reporta un adecuado índice de validez y confiabilidad entre las investigaciones que se han realizado al

respecto (Betanzos y Paz, 2012). Además, se hallaron correlaciones significativas entre el SWING y dimensiones concernientes a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente, (Moreno et al., 2009), concluyendo en que esta versión tiene propiedades psicométricas adecuadas, que sugieren pautas para el uso de la versión española de este cuestionario en futuras investigaciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definiciones acerca de la Interacción Trabajo – Familia

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), refiere según el resultado de una encuesta aplicada a 9500 mujeres de diversos países, que lograr equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, es la máxima preocupación de las trabajadoras revelado en el 44% de sus respuestas seguido de la igualdad de remuneración y el acoso respectivamente.

Ante la evidencia mencionadas la conciliación entre el trabajo y la vida familiar en la mujer, obedece a muchos factores propios de la desigualdad de género, que deberían los gobiernos de los países tomar en cuenta, por ser un psicosocial de importancia relevante.

Blofield y Marínez (2014), manifiestan que el aumento de la participación laboral femenina en América Latina obedece a conciliar la vida familiar y laboral, con la finalidad de crear políticas descentralizadas para la equidad socioeconómica y de género (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2017), refiere que la conciliación trabajo – familia hace mención que aún en el Perú está en proceso no solo por las brechas de género, sino a la vez salariales, educativas, de salud y políticas que deben tomarse en cuenta contribuir en la calidad y desarrollo económico del país.

Greenhaus y Beutell (1985 citado en Moreno y Garrosa, 2013) definieron la interacción trabajo- familia como un modo de conflicto de rol en las que las exigencias que resultan del trabajo y las presiones familiares son recíprocamente antagónicas en algún aspecto, es por ello que las investigaciones que se realizaron y realizan van a variar de acuerdo a los contextos y parámetros culturales y otros factores propios de cada sociedad. Por todo ello se puede distinguir claramente dos tipos de conflicto que se ha visto en las diversas investigaciones, tales como: conflicto trabajo- familia, donde el trabajo perjudica las responsabilidades familiares o viceversa. Por todo ello las investigaciones demuestran que son dos constructos distintos con validez discriminante; cuyos resultados nos revela que

los conflictos laborales afectan la vida familiar puesto que estas poblaciones consideran que mantener el trabajo es fundamental para asegurar la estabilidad ante las necesidades básicas del hogar.

Moreno y Garrosa (2013) refieren la conciliación trabajo- familia, mediante el cual se ejecuta estudios más significativos sobre la problemática trabajo – familia a nivel positivo o negativo, donde cuyos resultados se tomarán en cuenta como sugerencias en un futuro a nivel teórico como práctico. Esta problemática de conciliar la vida laboral con la vida familiar, no solo es exclusiva de la estructura familiar sino de la sociedad en general. En nuestra vida laboral actual, la exigencia es tal que se enfrenta el reto de buscar los modos posibles para dedicarle tiempo a las actividades familiares.

1.3.2 Dimensiones de Interacción Trabajo - Familia:

Amstad, Meier, Fasel, Elfering y Semmer (2011) hacen referencia a 2 grandes esferas en que se fundamenta la variable en el encuentro de dos modelos de conflicto:

- El conflicto Trabajo – familia suscitan las acciones vinculadas al trabajo obstaculizan el desempeño de las obligaciones familiares (p. ej. Llevar trabajo a casa, pasando menos tiempo con la familia).
- El conflicto familia – trabajo ocurre cuando son los deberes familiares los que dificultan concretar satisfactoriamente la labor (p. ej. Suspender una asamblea importante dado que enfermo tu hijo).

1.3.3 Modelo Explicativo de la Interacción Trabajo- Familia:

Adkins y Premeaux (2012, citado en Moreno y Garrosa, 2013) refieren en relación al instrumento se basa en relación al conflicto entre el trabajo y la vida familiar, es por ello que se considera el estudio en tres categorías fundamentales como: factores organizacionales, factores familiares y factores personales, los cuales son los que se toman en cuenta en todas las sociedades y contextos en las investigaciones realizadas que sirven de referente para esta investigación hace referencia en sus inicios al enfoque conductista, basándose en esta teoría Greenhaus y Beutell (1985, citado por Moreno y Garrosa, 2013), en el cual se ejecutaron uno de los modelos más populares sobre las fuentes de conflicto entre el trabajo y la familia, quienes plantean la existencia de tres fuentes importantes generadoras de conflicto, basado en el tiempo, en la tensión y la conducta, estos principios importantes de conflicto: orientado en el tiempo (La situación en el tiempo que le damos a un rol interfiere en el desempeño de

otros roles), basado en la tensión (Se da cuando estamos irritados y estresados perjudicando el comportamiento en otros ámbitos) y fundamentado en la conducta (es la incompatibilidad de las conductas necesarias que requiere un rol con la de otras conductas de otras actividades). Edwards y Rotherberd (2000, citado por Jiménez y Moyano, 2008). Edwards y Rotherberd (2000, citado por Jiménez y Moyano, 2008).

Asimismo, el primer modelo teórico fue la teoría del rol dentro de la corriente cognitiva de la psicología social en auge en aquella época. Posteriormente se insertó una fuente más de conflicto, relacionado con la energía (Greenhaus, Allen y Spector, 2006), quienes consideran que la energía utilizada para realizar un rol (p.ej., trabajo) hace que tengamos menos energía para otras actividades (p.ej., familia) lo cual resulta interesante puesto que se trata de experiencias muy comunes entre los trabajadores, en las investigaciones se analizan la interrelación de las variables que influyen en el proceso. Conforme a los resultados se van adhiriendo nuevos factores que refieren un enfoque positivo puesto que busca el bienestar, y por ende la satisfacción, son nociones que brindan una amplia percepción de la calidad de vida de las personas. Se entiende que ésta puede ser calculada de manera general o en relación a dominios específicos, se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar.

Sanz, Demerouti y Gálvez (2013), en innovadoras líneas de investigación han incursionado un amplio interés en el campo de la psicología organizacional y de la salud laboral, considerando que el rendimiento, satisfacción laboral y las relaciones interpersonales con los demás trabajadores no depende exclusivamente del ambiente laboral sino también de las condiciones familiares.

Sabater (2017) han desarrollado el concepto work – family interpersonal capitalization, afirman en sus estudios compartir sucesos positivos produce altos niveles de afecto positivo que encaminan a mayores niveles de confianza laboral, coincide con actuales líneas de investigación lo que se conoce como psicología positiva, alcanzar una vida significativa tratando de equilibrar las emociones para alcanzar la felicidad poniéndonos al servicio de los demás (Seligman, 2011).

1.3.4 Factores del Conflicto Interacción Trabajo – Familia.

Sanz et al. (2013), recopilaron la información de los estudios más relevantes del conflicto categorizándolo en lo siguiente:

Factores Organizacionales: Ahmad (2008) demostraron que hay una relación lineal entre el número de horas y el conflicto trabajo – familia, cuando se trabaja un gran número de horas para impedir que la familia se interponga en el trabajo, por ello se usa estrategias de apoyo externo en el cuidado del hogar, los hijos o bien se disminuye los compromisos con la prole.

Factores Familiares: Geurts et al. (2013) el ambiente familiar es fuente de estrés y principal antecedente del conflicto familia – trabajo, que presenta hijos en edad escolar, problemas de pareja que interfieren en el desenvolvimiento de las responsabilidades laborales.

Factores Personales: Abad, Olea, Ponsoda y García (2011) señalan las características de personalidad como el afecto negativo y el neuroticismo, generan altos niveles de conflicto en ambas direcciones por lo que se debe prestar atención a la vida emocional de cara a la prevención e intervención.

1.3.5 Consecuencias del Conflicto Interacción Trabajo- Familia:

Consecuencias Organizacionales: Sanz et al. (2013) consideran que las intenciones de abandono son porque se toma en cuenta que el trabajo es un impedimento y origen de desequilibrio, la ausencia está relacionado en priorizar las necesidades familiares ante que las laborales.

Consecuencias Familiares: Javier (2013) los obstáculos de compaginar la vida familiar con la laboral, conduce a la insatisfacción en la familia, puesto que se dedica menos tiempo a lo que desean y varios aspectos se ven afectados por el descuido de por ejemplo tiempo de calidad con los hijos perjudicando los derechos fundamentales de los hijos y de la familia en general que por motivos laborales hoy en día se ven cada vez más relegados.

Consecuencias Personales: Adkins (2012) el agotamiento o hoy conocido como burn out con jornadas laborales más extensas y con menos productividad ha generado preocupación por parte de las empresas que deben considerar tener en cuenta el bienestar físico y psicológico, la calidad de sueño e inclusive la satisfacción con la vida y así prevenir problemas de salud: fatiga, dolores de cabeza; emociones negativas: ansiedad, depresión, irritabilidad, así mismo mejorar la calidad de vida.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción trabajo – familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por lo señalado, el trabajo que se pretende realizar se justifica por las siguientes razones:

A nivel teórico, porque permite efectuar un análisis de la teoría bajo la cual fue desarrollado el instrumento de Interacción trabajo – familia, así también será un antecedente para futuras investigaciones de estudiar y aportar al conocimiento existente, como instrumento de evaluación en el campo de la psicología organizacional y de la salud laboral, implicando un amplio conocimiento en el rendimiento, el bienestar laboral que implique mirar más allá que el trabajador tiene una vida, una familia.

Posee utilidad metodológica, porque brinda un instrumento adaptado con evidencias de validez y análisis de confiabilidad de acuerdo a la realidad local; ello permitió realizar mediciones sobre la variable en las mujeres que laboran y asumen el rol laboral en el hogar. Mide las variables de la dinámica trabajo – familia, con la propuesta de incluir otras técnicas de análisis de datos aplicables en otros ambientes y contextos culturales, especialmente en la región la Libertad.

Así mismo es de relevancia social, porque permitió tener mayores estudios y evidencias sobre variables que involucran el aspecto familiar y laboral en las mujeres que trabajan de manera independiente.

A su vez, tiene aportes prácticos, porque al contar con un instrumento validado, se podrá, a futuro, realizar intervenciones orientadas a mejorar su calidad de vida laboral y familiar, así como su desarrollo personal. Asimismo, ayudo a tener mayores alcances que amplíen la visión tradicional del conflicto trabajo – familia, que nos permita plantear estrategias de prevención e intervención en la gestión del tiempo, establecimiento de prioridades o técnicas de desconexión psicológica que en lo laboral ayuden a superar las demandas diarias a nivel individual, siendo beneficioso para el equilibrio entre el trabajo y la familia.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General:

Determinar las propiedades psicométricas del cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Establecer la evidencia de validez basada en el contenido mediante el criterio de jueces en el Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018.
- Obtener la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio del cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018.
- Establecer la evidencia de validez convergente y discriminante del cuestionario interacción trabajo – familia en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018.
- Analizar la confiabilidad por consistencia interna del cuestionario interacción trabajo – familia en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El presente estudio se realizó dentro del diseño instrumental. Ato, López y Benavente (2013) sostienen que esta categoría comprende los trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológicos, para los que se propone continuar los estándares de validación de test desarrollados.

2.2 Variables, Operacionalización

TABLA A

Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Interacción Trabajo – Familia.	Un modo de conflicto de rol en las que las exigencias que resultan del trabajo y las presiones familiares son recíprocamente antagónicas en algún aspecto, (Greenhaus y Beutell, 1985, citado por Moreno et al., 2009).	Resaltando las características de organización y adecuación del tiempo permitirá una interacción equilibrada entre el trabajo y la familia reduciendo el estrés laboral, mejorando la actitud positiva y la calidad de vida del individuo.	Interacción Negativa Trabajo – Familia. Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,8. Interacción Negativa Familia – Trabajo. Ítems: 9; 10; 11; 12. Interacción Positiva Trabajo – Familia. Ítems: 13; 14; 15; 16; 17. Interacción Positiva Familia – Trabajo. Ítems: 18; 19; 20; 21; 22.	Escala de Intervalo

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población:

La población objetivo de la presente investigación, estuvo constituida por 785 colaboradoras denominadas dentro de la organización como “gerentes de belleza”, de género femenino, que laboran de manera independiente en este rubro, siendo fundamental que las colaboradoras cumplan con los criterios de selección.

2.3.2. Muestra:

La muestra que se utilizó fue probabilística, puesto que involucra la posibilidad a todos los sujetos a formar parte de la investigación Martínez-Arias, (1995, citado en Ato et al., 2013), siendo ésta, el subgrupo determinante con el que se recogió los datos, y que tiene de antemano, conceptualizarse o delimitarse con exactitud, puesto que representó a la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N z^2 P (1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P(1 - P)}$$

Dónde:

Nivel de Confiabilidad	: z	: 1.96
Proporción de P	: p	: 0.5
Proporción de Q	: q	: 0.5
Tamaño poblacional	: N	: 785
Error de Muestreo	: e	: 0.05
Tamaño de la Muestra	: n	: 258

Por tanto, la muestra estuvo constituida por 258 colaboradoras.

Técnica de muestreo:

Para seleccionar a las participantes a ser incluidas en la muestra, se empleó el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, dado que los subgrupos o estratos considerados son los estatus de estas gerentes de belleza, las que fueron elegidas aleatoriamente, esto es, 148 gerentes de belleza del estatus Junior y 110 gerentes de belleza

del estatus Senior; el cual dividió a la muestra en estratos o categorías representativas mediante el contraste de afijación proporcional para los objetivos de la investigación (Hernández et. al, 2010).

TABLA B

Fórmula para muestreo probabilístico aleatorio estratificado

FORMULA	n/N
Muestra sobre población.	$258/785 = 0.33$
Población junior por porcentaje de la muestra.	$451 * .33 = 148$
Población senior por porcentaje de la muestra.	$334 * .33 = 110$

2.3.3. Criterios de Selección:

Las participantes presentaron los siguientes criterios para ser parte de la investigación:

Criterios de Inclusión:

- Pertenecer a la corporación de belleza.
- Con edades delimitadas entre los 18 a 55 años de edad.
- Exclusivamente mujeres.
- Tener una antigüedad mayor a 6 meses en la institución y en el puesto, del estatus Junior y Senior.

Criterios de exclusión:

- Negarse a participar en la investigación.
- Protocolos de prueba inválidos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

Alarcón (2013) refiere que la encuesta es la técnica que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz sobre las propiedades de la muestra seleccionada así poder delimitar la frecuencia, distribución y relación de datos para la variable de la presente

investigación. A través de esta técnica se pretende hacer inferencias y replicar los hallazgos a poblaciones enteras no encuestadas que compartan características semejantes, en este estudio se trató de determinar la validez y confiabilidad del Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza, Trujillo.

2.4.2. Instrumento:

El instrumento que se empleó en la presente investigación, es el “Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)”, siendo en su versión inicial un instrumento elaborado por autores estadounidenses Greenhaus y Beutell en 1985. Posteriormente, Moreno y colaboradores, adecuaron la escala a una muestra europea para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia (Geurts et al., 2009). Esta escala consta de 27 ítems, que se redujo a 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que percibe cada una de las posturas propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). La propuesta teórica final plantea la existencia de cuatro subescalas conforme a la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y de acuerdo al tipo de conexión existente entre ambos dominios (positiva o negativa). Tiene una confiabilidad de 0,77 y 0,89 en el coeficiente Alfa con valores en sus cuatro dimensiones; por encima del 0,70 recomendado.

El objetivo de esta investigación fue validar las propiedades psicométricas de la versión española del “Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)”, analizar su estructura factorial, así como su consistencia interna y su validez convergente. Moreno et al. (2009).

La primera fase del proceso se dedicó a la traducción de la escala al castellano por investigadores expertos que analizaron cada uno de los ítems traducidos y reformulados algunos ítems por criterios consensuados; la evaluación convergente se midieron con diversas variables, que posteriormente se analizaría los síntomas que reflejan la tensión psicológica y otras variable que en sus inicios se la correlacionó; para el análisis de los datos se empleó el programa estadístico SPSS 23 y el programa AMOS 23, analizándose los estadísticos descriptivos de los ítems, como la media, la mediana, desviación típica.

2.4.3. Validez

Puede observarse en el cuestionario de interacción Trabajo – familia (SWING) de la adaptación española posee valores de validez se sitúan por encima del valor .90 recomendado.

Sánchez y Reyes (2009) refieren el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Persigue la explicación con todas las complicaciones que esto implica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En la presente investigación se evaluó *la validez de contenido*, con el índice de la V de Aiken, resultado $> .70$. Así mismo *la validez de constructo* se verificó mediante el análisis factorial confirmatorio con el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados; puesto que se trata de un cuestionario tipo Likert; con la se midió la validez discriminante y convergente del instrumento obtuvo su validez $> .50$.

2.4.4. Confiabilidad

El análisis de la confiabilidad de la versión española, posee buena consistencia interna de 0,77 y 0,89 en el coeficiente Alfa con valores en sus cuatro dimensiones; por encima del 0,70 recomendado.

Quero (2010) indica que la confiabilidad es la consistencia o estabilidad de una medida. Otra definición dada por Magnusson (1978, citado por Quero, 2010) la señala como la exactitud o precisión con que un instrumento o test mide lo que mide en una determinada población. En la presente investigación se utilizó el método Omega de Mc Donald obteniendo resultados $> .90$.

2.5 Métodos de análisis de datos:

Para el presente proyecto se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (SWING), el procesamiento estadístico se realizó con los Software Microsoft Excel para el ingreso y control de calidad de los datos, exportándolos al IBM SPSS V.23 y su herramienta AMOS para el análisis factorial confirmatorio, así como al software libre R (R Development Core Team, 2007) y su librería “MBESS” library (Kelley y Lai, 2017) para la estimación puntual e interválica del estadístico de confiabilidad. Teniendo en primer lugar la elaboración de una base de datos que fue debidamente depurada, así como se analizaron los datos de estadística descriptiva, con medidas de tendencia central como la media; medidas de dispersión (desviación estándar) y los índices de asimetría y curtosis, encontrándose

valores fuera del rango de -1 a 1, indicando presencia de asimetría y curtosis en la distribución de las respuestas a los ítems (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2005). El análisis de la multicolinealidad se realizó mediante la matriz de correlaciones de Pearson encontrándose valores menores a .90, indicando ausencia de multicolinealidad (Arias, 2008). El segundo paso, fue obtener la evidencia de validez basada en el contenido mediante; para ello se utilizó el estadístico V de Aiken, encontrando resultados $> .70$ (Charter, 2003).

En el tercer paso, para el análisis de la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio, con ayuda del método de Mínimos cuadrados no ponderados para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes para poder obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste global $X^2/df < 3$ (Carmines y McIver, 1981), $SRMR < .05$ (Hu y Bentler, 1999), $GFI > .90$ y $AGFI > .90$ (Joreskog, 1984); si los índices de ajuste comparativo $NFI > .90$ (Bentler y Bonet, 1980) y $RFI > .90$ (Bollen, 1986) y si los índices de ajuste parsimonioso $PNFI > .50$ (James, Mulaik y Bentler, 1982). Además, para evaluar a validez convergente y discriminante se obtuvo la varianza media extraída $AVE > .50$ (Fornier y Larker, 1981) y su raíz cuadrada respectivamente. Dado que se encontraron cargas factoriales estandarizadas y errores de medición diferentes y no correlacionados para los ítems, indicaron la no equivalencia entre ítems para medir cada factor y decidiéndose por utilizar el estadístico Omega de McDonald (1999) para estimar de forma puntual e interválica (Kelley y Lai, 2017) al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables de .70 a .90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008), aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65 (Katz, 2006). Ello también permitió obtener las correlaciones entre las subescalas de la prueba y así cumplir con el objetivo de analizar la evidencia de validez discriminante y convergente. La confiabilidad se trabajó con el índice alfa, esperando obtener puntajes entre .70 a .90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008). Finalmente, se elaboraron en tablas estadísticas en las cuales se muestran los resultados obtenidos, de acuerdo a lo que solicita las normas Asociación Psicológica American.

2.6 Aspectos éticos

Según el Código de Ética Profesional de Psicólogos del Perú (1980), bajo el título IV, Art. 20, a fin de reservar la información y privacidad de las participantes, se les ratificó que su participación es voluntaria y anónima en el presente estudio.

Conforme al Título XI – Art. 81, se les informó a las colaboradoras de la empresa de belleza, las características de la investigación, a la vez se les garantizó su bienestar e integridad, en el momento de la aplicación, se les hizo conocer el contexto del cuestionario a las colaboradoras de belleza, acorde al Art. 83, se respetó la libertad de ser parte o no de la investigación.

En el Art. 87, se considera los criterios del consentimiento informado, por tanto, se hizo uso de una carta en la cual firmaron, indicando de esta forma su consentimiento. Para la administración del cuestionario, se hizo la recolección de datos en la oficina central o en sus sedes de permanencia de acuerdo a sus labores de las colaboradoras de belleza, previa conversación y autorización de la gerencia de la empresa. Posterior a la firma de consentimiento informado, se les hizo llegar el instrumento, estando a plena disposición de las participantes para despejar cualquier interrogante que se suscite.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Evidencias de validez de contenido en claridad, coherencia y relevancia de los ítems del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia SWING.

Ítem	V de Aiken					
	Claridad	IC95%	Coherencia	IC95%	Relevancia	IC95%
Ítem2	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]
Ítem 4	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]
Ítem 5	0.97	[0.83;0.99]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]
Ítem 6	0.97	[0.83;0.99]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]
Ítem 12	1.00	[0.82;1.00]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]
Ítem 14	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]	1.00	[0.86;1.00]

Nota: IC95% = Intervalos de confianza al 95%.

En la tabla 1, se observa el resultado del análisis efectuado a la adaptación lingüística de 6 de los 22 ítems del cuestionario; esto fue realizado a través del juicio de 10 expertos y procesado con la V de Aiken. En el aspecto de claridad se observa que en 4 ítems el resultado es el puntaje máximo posible (1.00) y en los ítems 5 y 6 se obtuvo una V de 0.97 que es adecuado. En los aspectos de coherencia y relevancia, en todos los ítems se muestra que la V es de 1.00. Ello indica un consenso por parte de los expertos respecto a una adecuada semántica, sintaxis e importancia de los reactivos.

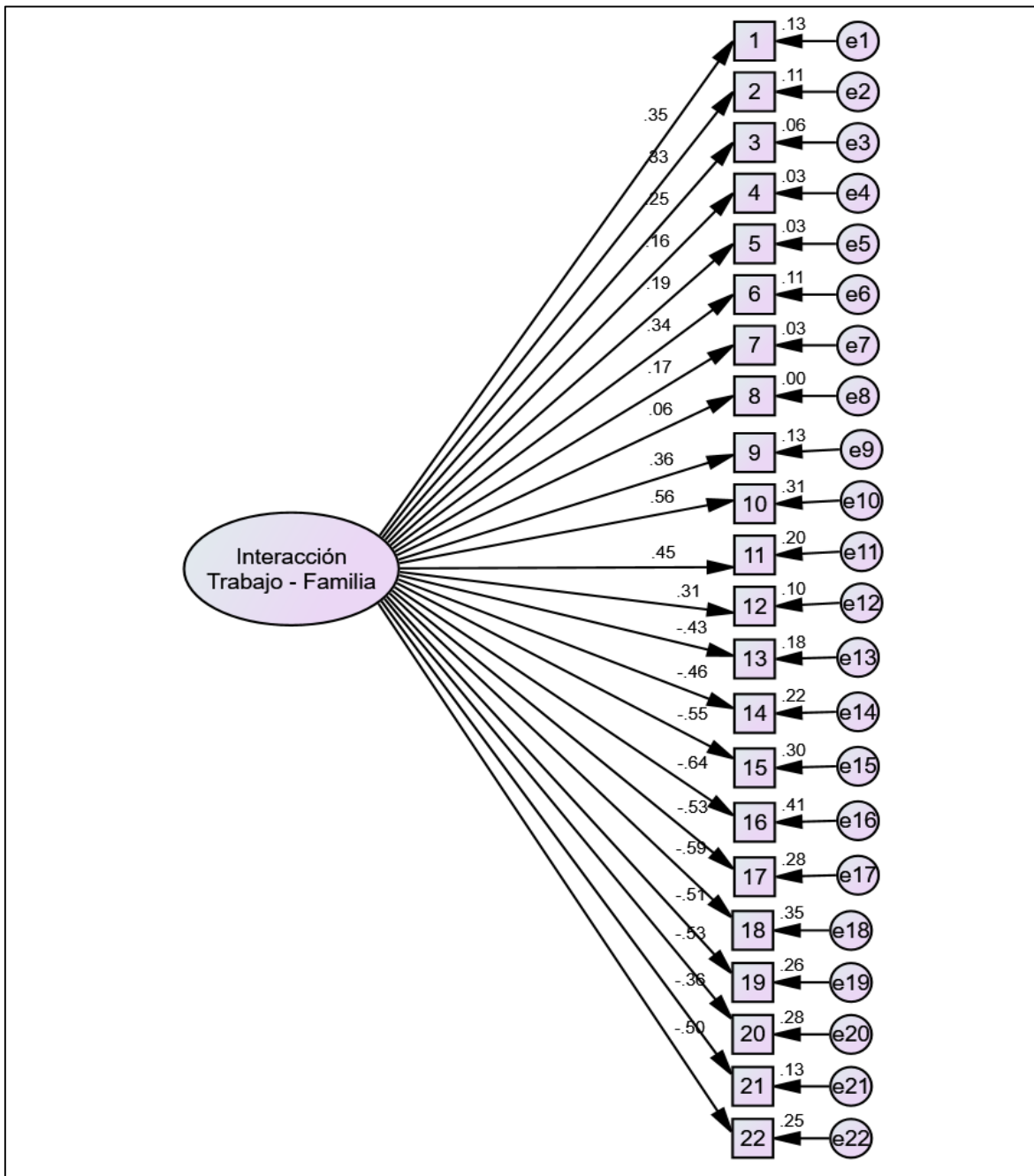


Figura 1: Modelo de Un factor del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.

En la figura 1, se muestra el Diagrama de Senderos del Modelo un factor del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), donde los coeficientes de Wright, estimadas mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, muestran valores absolutos entre .06 a .64 en las cargas factoriales estandarizadas.

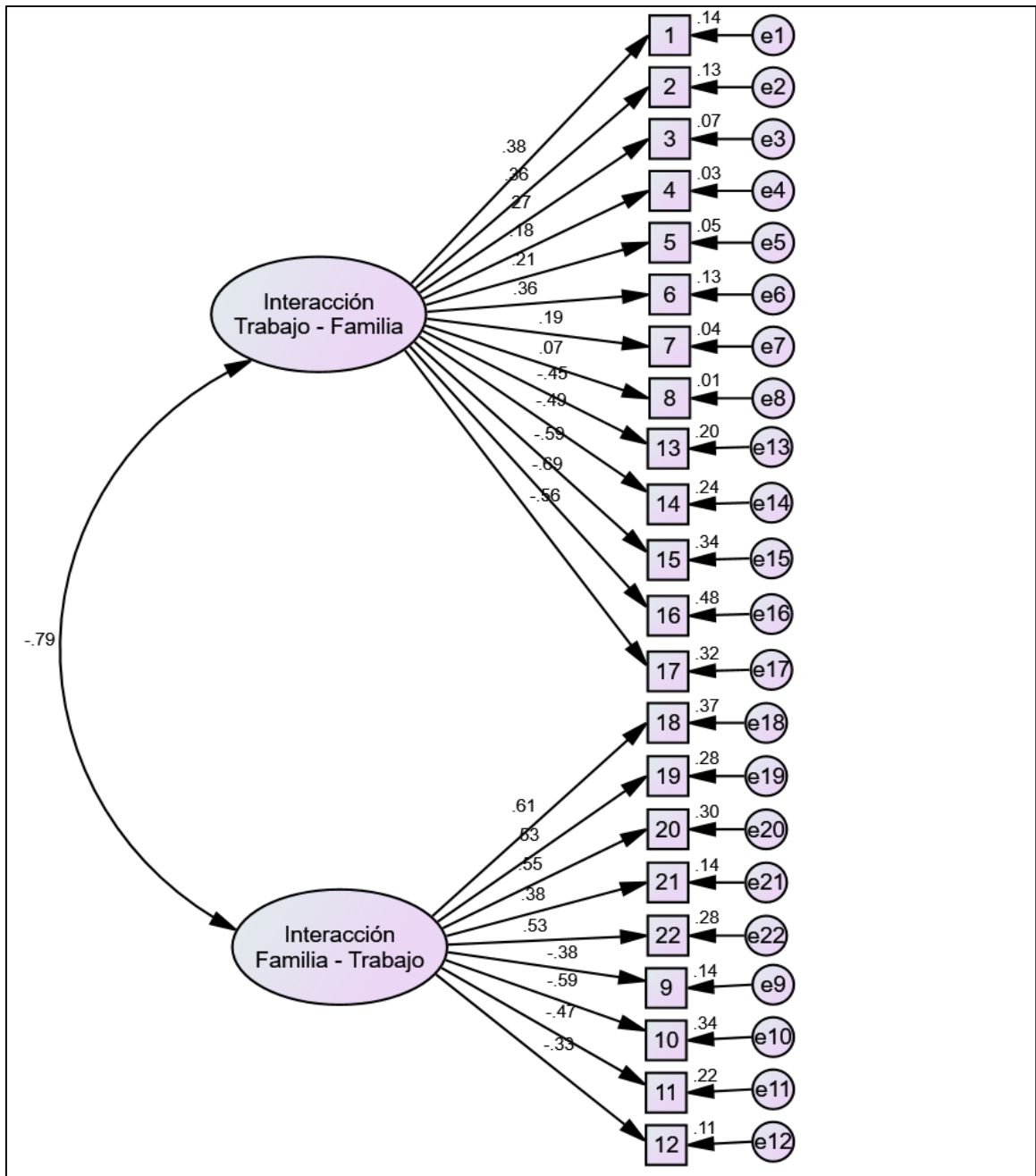


Figura 2: Modelo de Dos factores oblicuos “Dirección” del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.

En la figura 2, se muestra el Diagrama de Senderos del Modelo Dos factores Oblicuos “Dirección” del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), donde los coeficientes de Wright, estimadas mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, muestran valores absolutos entre $.07$ a $.69$ en las cargas factoriales estandarizadas y un valor de $-.79$ en la correlación entre los factores.

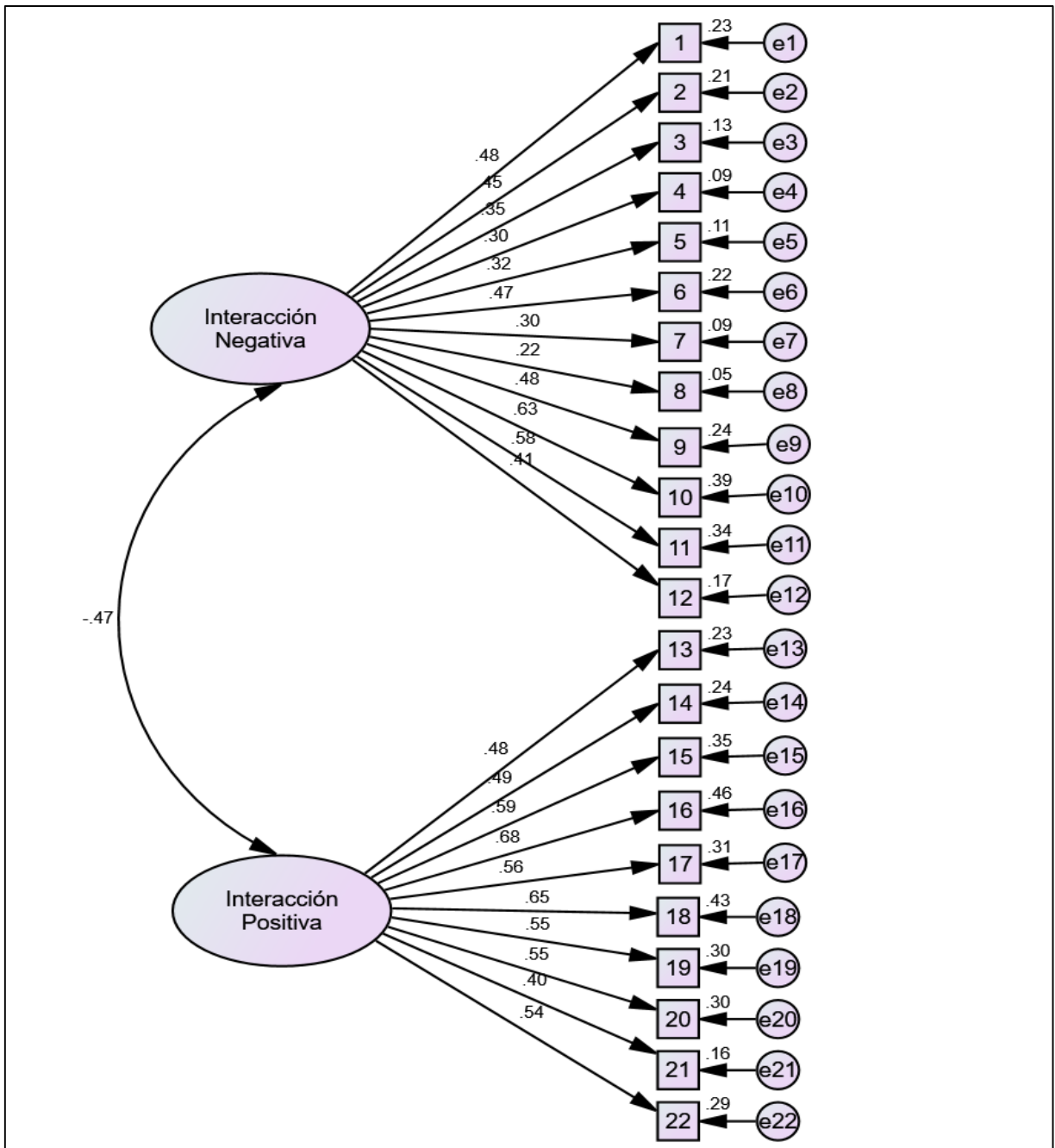


Figura 3: Modelo de Dos factores oblicuos “Calidad” del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.

En la figura 3, se muestra el Diagrama de Senderos del Modelo Dos factores Oblicuos “Calidad” del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), donde los coeficientes de Wright, estimadas mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, muestran valores absolutos entre .07 a .69 en las cargas factoriales estandarizadas y un valor de -.47 en la correlación entre los factores.

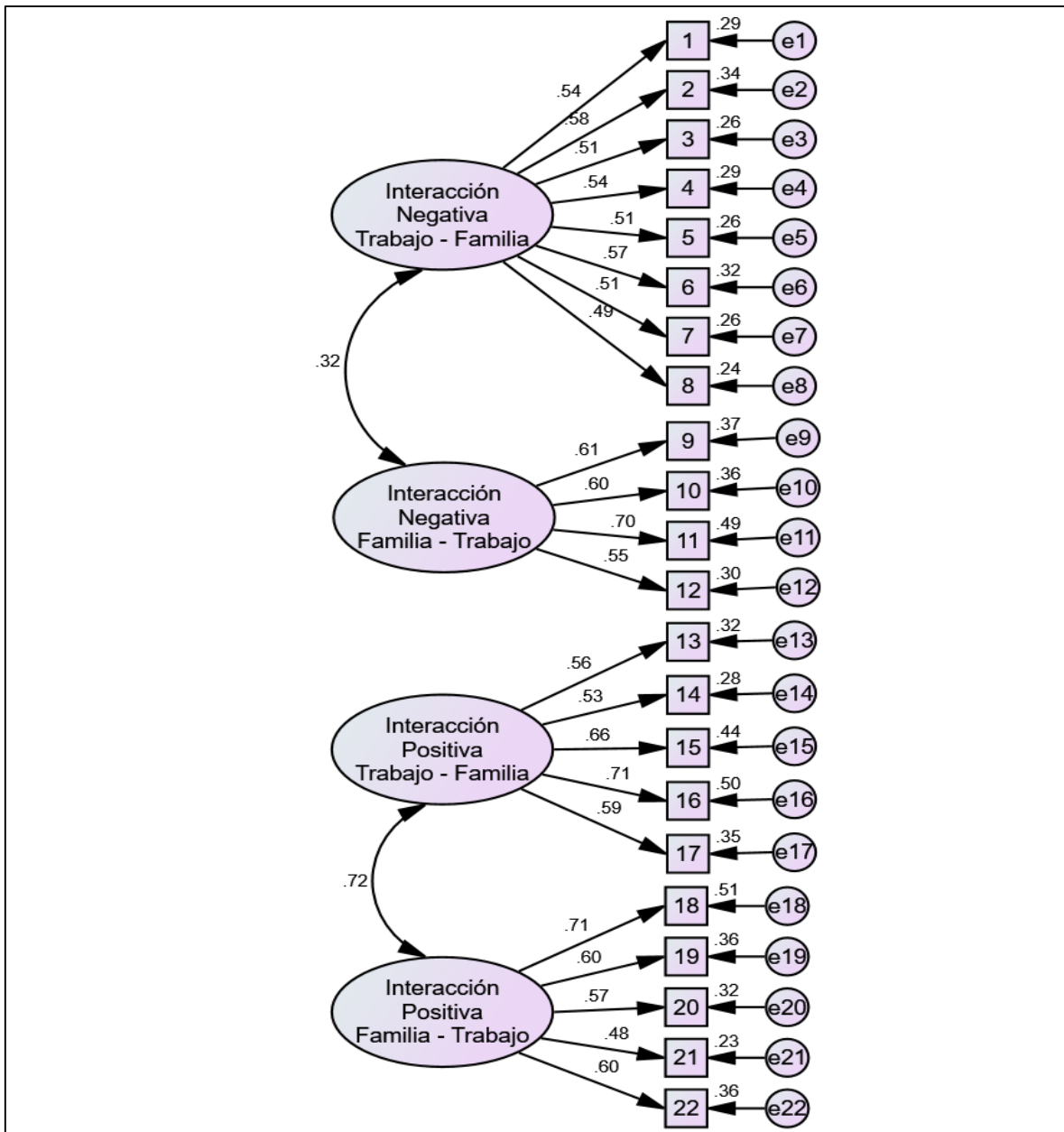


Figura 4: Modelo de Cuatro factores parcialmente oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia.

En la figura 4, se muestra el Diagrama de Senderos del Modelo de Cuatro factores parcialmente oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), donde los coeficientes de Wright, estimadas mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, muestran valores absolutos entre .48 a .71 en las cargas factoriales estandarizadas y valores entre .32 a .72 en las correlaciones entre los factores oblicuos.

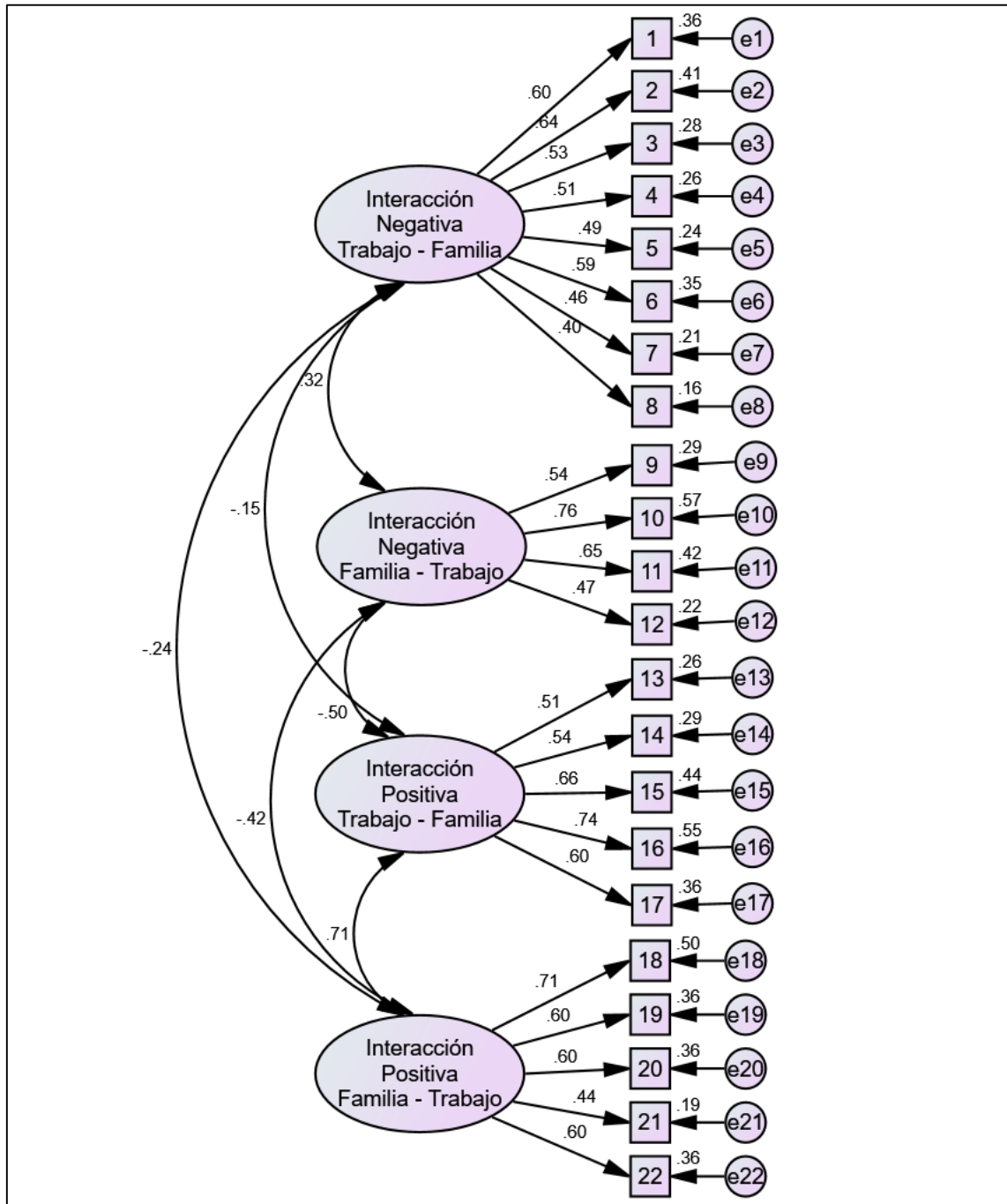


Figura 5: Modelo de Cuatro factores oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia

En la figura 5 se muestra el Diagrama de Senderos del Modelo de Cuatro factores parcialmente oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING), donde los coeficientes de Wright, estimadas mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, muestran valores absolutos entre .40 a .76 en las cargas factoriales estandarizadas y valores entre -.50 a .71 en las correlaciones entre los factores oblicuos.

Tabla 2

Índices de Ajuste de los modelos del Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia

Modelo	X ² /gl	SRMR	GFI	AGFI	NFI	RFI	PNFI
1 Factor	.65	.120	.851	.819	.698	.666	.631
2 Factores oblicuos "Dirección"	.63	.118	.855	.824	.706	.674	.636
2 Factores oblicuos "Calidad"	.49	.103	.889	.865	.775	.750	.698
4 Factores parcialmente oblicuos	.60	.106	.863	.832	.722	.690	.647
4 Factores oblicuos	.28	.069	.937	.922	.903	.900	.767

Nota:

- X²/gl : Razón de verosimilitud.
- SRMR : Raíz media residual estandarizada
- GFI : Índice de bondad de ajuste
- AGFI : Índice de bondad de ajuste corregido
- NFI : Índice normado de ajuste
- RFI : Índice relativo de ajuste
- PNFI : Índice normativo de ajuste parsimonioso

Tabla 3

Índices de Validez Convergente y Discriminante

Factores de Interacción Trabajo - Familia		Validez Convergente		Validez Discriminante		
		AVE	INTF	INFT	IPTF	IPFT
I. Negativa Trabajo – Familia	INTF	.28	.53^a			
I. Negativa Familia – Trabajo	INFT	.38	.32 ^b	.61^a		
I. Positiva Trabajo – Familia	IPTF	.38	-.15 ^b	-.50 ^b	.62^a	
I. Positiva Familia – Trabajo	IPFT	.35	-.24 ^b	-.42 ^b	.71 ^b	.59^a

Nota: AVE: Varianza media extraída; a: Raíz de la varianza media extraída; b: Correlación entre factores

En la tabla 3, se muestra la varianza media extraída (AVE) con valores menores a .50 (Fornell y Larcker, 1981) en los factores con valores de .28 a .38. Además, los índices de variabilidad compartida muestran que los factores comparten mayor variabilidad con los propios ítems que con los de otros factores como Interacción Negativa Trabajo - Familia (.53 > |-.24, -.15 y .32|); Interacción Negativa Familia - Trabajo (.61 > |.32, -.50 y -.42|); excepto en los factores Interacción Positiva Trabajo - Familia (.62 > |-.15 y -.50|, .62 < .71) e Interacción Positiva Familia – Trabajo (.59 > |-.42 y -.24|, .59 < .71).

Tabla 4

Índices Omega de McDonald del Modelo de Cuatro Factores Oblicuos del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia.

Factores	Omega	IC95%		
Interacción Negativa Trabajo – Familia	,76	,74	-	,78
Interacción Negativa Familia – Trabajo	,70	,68	-	,72
Interacción Positiva Trabajo – Familia	,75	,73	-	,77
Interacción Positiva Familia – Trabajo	,73	,71	-	,75

En la Tabla 4, se muestran los valores estimados puntual e interválidamente del índice Omega de McDonald, dado que se observaron valores notoriamente diferenciados en las cargas factoriales estandarizadas del modelo de cuatro factores oblicuos, caracterizándolo como un modelo de medición congénico, obteniéndose valores de .70 a .76 en los factores del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia.

IV. DISCUSIÓN

La interacción entre el trabajo y la familia obedece a la preocupación que surge en las colaboradoras para evitar el conflicto entre estos roles y mantener un adecuado equilibrio entre las demandas que surgen en el trabajo y la familia, Greenhaus y Beutell, (1985, citado en Moreno y Garrosa, 2013). Esta situación es, especialmente interesante, en las mujeres, pues viene de la mano de otros factores psicosociales que buscan incidir en la equidad de género y lograr una mayor participación de la mujer en el mundo laboral (Blofield y Marínez, 2014).

Los conflictos que se originan en la interacción entre el trabajo y la familia pueden llevar a perjudicar el cumplimiento de obligaciones en estos dos ámbitos; no obstante, las mujeres deben aprender a manejarse de manera adecuada en el aspecto laboral y familiar para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas en su hogar. Concretamente, la variable se define como la influencia de comportamientos de un dominio sobre otro, en este caso entre el hogar y el trabajo (Geurts et al., 2005). Cabe indicar que dicho constructo surge de los planteamientos de Adkins y Premeaux (2012, citado en Moreno y Garrosa, 2013) respecto al estudio de las categorías organizacionales y familiares; también se deben considerar en las fuentes generadoras de conflicto, al tiempo, tensión y conducta (Greenhaus y Beutell, 1985, citado en Moreno y Garrosa, 2013).

Es así que, se hace necesario contar con un instrumento que permita una adecuada medición de la forma en que se producen estas interacciones; es así que, después de una serie de indagaciones, se encontró que Geurts et al. (2005), diseñan el Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING), que explora las responsabilidades entre el trabajo y la familia y la posible presencia de conflicto entre ambos. Dicho instrumento consta de 22 ítems agrupados en 4 dimensiones y se constituyó en el propósito principal del presente estudio de orientación psicométrica a fin de analizar sus propiedades psicométricas en una muestra de 258 colaboradoras de una empresa de belleza de Trujillo, de 18 a 55 años de edad y con, al menos, 6 meses en la institución.

El primer objetivo estuvo orientado a la obtención de la validez de contenido del instrumento con la finalidad de garantizar la adecuada representación del dominio de los ítems que conforman el cuestionario en los aspectos de claridad, coherencia y relevancia; es

así que se procedió a efectuar modificaciones lingüísticas a los ítems 2, 4, 5, 6, 12 y 14 a fin de que resulten más adecuados a la realidad de las colaboradoras de la empresa de belleza.

Una vez efectuados estos ajustes, se procedió a consultar a 10 expertos en los criterios antes señalados; sus respuestas se procesaron mediante el estadístico V de Aiken y se reportaron sus intervalos de confianza al 95% (Merino y Livia, 2009); en dichos resultados se observa que los puntajes superan el mínimo estipulado de .70 (Charter, 2003), por lo que existe un consenso por parte de los expertos en cuanto a que los ítems modificados presentan una redacción clara y comprensible, también en que se encuentran vinculados a la dimensión a la cual pertenecen y, por tanto, es importante mantenerlos dentro del instrumento.

Al respecto, cabe resaltar la similitud en el procedimiento efectuado por Moreno et al. (2009) quienes trabajaron con el apoyo de expertos (incluyendo a quienes diseñaron la versión original del instrumento) para acuerdos con respecto a la traducción al castellano; aunque no se reporta resultados de tipo cuantitativo, se indica que las propuestas de traducción fueron cuidadosamente analizadas procurando mantener el sentido original del ítem. Es precisamente lo que se buscó al efectuar las modificaciones lingüísticas en el presente estudio, con el único propósito de lograr que los términos se adecúen a la realidad laboral y familiar de las participantes.

El segundo objetivo fue el obtener la evidencia de validez de la estructura interna del cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza; previamente a dicho procedimiento, se presentan los hallazgos descriptivos para cada uno de los ítems, para mostrar las características y tendencias de respuesta de los evaluados. Se observa que la media más baja para las respuestas es de .58 (ítem 3) y la más elevada es de 2.45 (ítems 18 y 22), ello permite señalar que, en los 12 primeros reactivos, correspondientes a las escalas negativas, se observan medias de menor valor que en los 10 siguientes que evalúan las interacciones positivas, lo que indica que, las respuestas de las evaluadas se caracterizan porque escasas veces consideran que el trabajo o la familia interfieren entre sí de forma negativa, mientras que sí aprecian que se puede generar una interacción positiva.

Por otra parte, se aprecia que los índices de asimetría y curtosis se encuentran dentro del rango establecido para considerarse una distribución normal de los datos, a excepción de 3 ítems con leve asimetría negativa y uno con una pequeña asimetría positiva. El rango de las correlaciones de los ítems entre sí es de .33 a .56, lo que denota presencia de normalidad

univariada y un índice de curtosis multivariante mayor a lo sugerido por Mardia en 1970 (71.29).

Para el análisis de la estructura interna del instrumento de desarrollaron 5 modelos conforme el procedimiento desarrollado por (Moreno et al., 2009), el primero fue de un factor general denominado interacción trabajo – familia; el segundo modelo, de 2 dimensiones denominado “Dirección”, consideró la interacción (positiva y negativa) entre el trabajo y la familia y viceversa; el tercer modelo, de 2 factores también, agrupó la interacción en positiva y negativa y se denominó “Calidad”; el cuarto modelo fue de 4 factores conforme la propuesta original pero correlacionando parcialmente las interacciones negativa y positiva; el quinto modelo fue presentado conforme la propuesta original correlacionando los 4 factores entre sí.

Al analizar de manera localizada cada uno de los modelos se aprecia que en el primer modelo las cargas factoriales oscilan entre .06 a .64, lo que muestra que 11 ítems presentan cargas bajas de acuerdo a Stevens (2002), que representa la escasa contribución de esos reactivos a medir la interacción como un factor general. En el segundo modelo muestra cargas factoriales de .07 a .79, lo que representa que 8 ítems de la interacción trabajo familia no aportan adecuadamente a medir lo que se espera de este factor. Valores similares se encuentran en el tercer modelo, en el que 4 ítems tienen cargas factoriales bajas para medir la interacción negativa. En el cuarto y quinto modelo todas las cargas factoriales son adecuadas, lo que demuestra que existe una mayor contribución de los reactivos cuando el instrumento se distribuye en 4 dimensiones, de acuerdo a la propuesta original de Geurts et al. (2005).

Respecto a los índices de ajuste, se aprecia que el quinto modelo, a diferencia de los demás, el que evidencia un menor margen de error residual estandarizado (SRMR), además evidencia los índices más cercanos al .95 sugerido por Abad et al. (2011) y, por encima de .90, conforme lo propone Byrne (2001). Estos hallazgos permiten afirmar que es el modelo de 4 factores oblicuos el que presenta una estructura más adecuada para medir la variable de estudio en estas colaboradoras. Estos resultados son concordantes con la versión original de Geurts et al. (2005) y con la propuesta de Moreno et al. (2009), aun cuando en su estudio evidencian que el modelo parcialmente oblicuo es el que muestra mejores valores en la versión española.

El siguiente objetivo fue analizar la evidencia de validez convergente y discriminante del cuestionario se aprecia que los índices de varianza media extraída tienen valores menores a .50 (Fornell y Larcker, 1981) lo que refleja que las 4 dimensiones propuestas por los autores del instrumento se encuentran relacionadas entre sí para medir el mismo constructo. En relación a la validez discriminante, los factores comparten mayor variabilidad entre los propios ítems que con los otros factores, lo que demuestra que las dimensiones contribuyen de manera particular y diferencia a la medición de cada componente o sub escala del instrumento. Sobre este particular, Moreno et al. (2009) encontraron mayor presencia de correlaciones entre las interacciones negativas y positivas del cuestionario e independencia de los tipos negativos con respecto a los positivos.

Una posible explicación a este resultado se hallaría en la percepción que tienen las mujeres respecto a su participación en el entorno laboral; es decir, quizá pueden apreciar con claridad la intromisión positiva o negativa que existe entre el trabajo el aspecto familiar, pero ello no impide el que consideren que ese trabajo les permite mantenerse activas laboralmente (Legazpe, 2015) y satisfacer las necesidades básicas propias y de los suyos, además; pueden darse cuenta que las responsabilidades de casa pueden afectar su correcto desempeño en lo laboral; esto es un factor predominante de las mujeres de Trujillo, considerando que el 70% labora en pequeñas y microempresas para conjugar el aspecto laboral y familiar.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de que las empresas brinden mayor flexibilidad a las mujeres con el propósito que puedan organizar de una manera más acertada todas las tareas que le son inherentes; se podría y debería aprovechar las características de emprendimiento, compromiso con su trabajo, resiliencia y resistencia (El Comercio, 2017). De esta manera, podrán acceder a ascensos y condiciones laborales que les permitan un mejor desempeño y despliegue de todas sus competencias, Llosa (2017, citado por Cuadros, 2017). También, permitiría que las mujeres se capaciten constantemente en competencias blandas que les permitan el reconocimiento de sus pares sin afectar a su entorno familiar, Carrasco (2017, citado por Cuadros, 2017), siendo esto uno de los indicadores más apreciados por las mujeres al momento de acceder a una oferta laboral y que han encontrado en la empresa dedicada al rubro de belleza, con condiciones laborales que se adecúan a las necesidades de sus colaboradoras.

El último objetivo se orientó a analizar la consistencia interna del cuestionario, entendida como la exactitud con que el instrumento mide la variable en una población

Magnusson, (1978, citado por Quero, 2010); los índices Omega reflejan puntajes entre .70 a .76, que resultan ser adecuados conforme a Campo-Arias y Oviedo (2008) y Nunnally y Berstein (1994). Los datos indican que el instrumento cuenta con una buena precisión en la medida de la interacción entre el trabajo y la familia. Estos resultados son semejantes a los reportados por Moreno et al. (2009). Con puntajes a partir de .70, Betanzos y Paz (2012) con un puntaje de .76 en México; con el estudio de Jijena y Jijena (2013) en Bolivia, en que reportaron la confiabilidad de .8; el estudio venezolano de Vidal (2017) con un índice de .95 (siendo el más alto de todos los hallazgos encontrados) y con la versión original de Geurts et al. (2005) con índices alfa a partir de .77. Aun cuando todos los resultados son favorables, es en los antecedentes que se muestran puntuaciones ligeramente más elevadas, que podrían explicarse porque en ambos casos se hizo uso del índice alfa, el cual ha demostrado ser susceptible a la cantidad de reactivos y al tamaño de la muestra, a diferencia del índice Omega que se obtiene con las cargas factoriales, lo que permite demostrar que, aun empleando diversos procedimientos estadísticos los resultados reflejan una buena fiabilidad para la población americana, mexicana, española, boliviana, venezolana y de mujeres de Trujillo.

Dentro de las limitaciones presentadas se tiene que el presente estudio se orientó a las mujeres de una empresa del rubro de belleza, futuros estudios podrían considerar ampliar a otras instituciones e incluir muestras de varones a fin de generar datos para ambos sexos, puestos de trabajo o giros de negocio en pos de una generalización del uso del instrumento y estudios de invarianza. Por otro lado, la escasez de trabajos previos acerca del instrumento dificulta el realizar contrastaciones con respecto a la realidad estudiada, ya que el instrumento, al ser de procedencia norteamericana ha sido elaborado conforme la realidad laboral de los colaboradores de esa región; es por ello, que se podrían plantear iniciativas de estudios transculturales a fin de una mayor comprensión de la variable de estudio.

Finalmente, todo lo expuesto permite afirmar que el Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia SWING presenta adecuadas inferencias sobre sus puntuaciones y una medida con precisión, así mismo es un instrumento amplio que engloba los aspectos relacionados con la vida familiar, de pareja, personal del trabajador (ocio y relaciones sociales) que no aparecen en otros instrumentos de medición.

CONCLUSIONES

- La validez de contenido por el juicio de 10 expertos en los criterios de claridad, relevancia y coherencia permitió mantener los 22 ítems con índice V de Aiken, y se reportaron sus intervalos de confianza al 95%; en dichos resultados se observa que los puntajes superan el mínimo estipulado de .70 .90 y estadísticamente significativos.
- La evidencia de validez de la estructura interna del cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING), cuyo análisis de la estructura interna del instrumento se desarrollaron 5 modelos conforme se aprecia, el quinto modelo, a diferencia de los demás, evidencia un menor margen de error residual estandarizado (SRMR), además evidencia los índices más cercanos al .95 y, por encima de .90. Estos hallazgos permiten afirmar que es el modelo de 4 factores oblicuos el que presenta una estructura más adecuada para medir la variable de estudio en estas colaboradoras.
- En relación a la validez discriminante, los factores comparten mayor variabilidad entre los propios ítems que con los otros factores, lo que demuestra que las dimensiones contribuyen de manera particular y diferencia a la medición de cada componente o sub escala del instrumento.
- La consistencia interna del cuestionario, entendida como la exactitud con que el instrumento mide la variable en una población los índices Omega reflejan puntajes entre .70 a .76, que resultan ser adecuados en la muestra de la población aplicada.

V. RECOMENDACIONES

- Continuar los estudios psicométricos utilizando el cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING) en colaboradoras del rubro belleza y otros rubros de trabajo independiente, que son una población poco estudiada con este tipo de instrumentos.
- Revisar los ítems del cuestionario de la interacción positiva que presentaron el nivel más bajo de confiabilidad y reformular su redacción para enriquecerlos en su naturaleza teórica, a la vez relacionarlo con otras variables de tipo motivacional y evaluarlos en una muestra más numerosa.
- Hacer extensivo a otras empresas del sector público y en otras regiones del país; y sin distinción de género, con muestras más amplias con el fin de confirmar la estructura de la escala, ya que resultaría interesante obtener información sobre el tipo de relaciones existentes entre el trabajo y la familia.
- Del mismo modo, se considera pertinente complementar las medidas autoinformadas de este cuestionario con otros métodos de evaluación como por ejemplo, entrevistas (tanto con el trabajador como como con otros miembros de la familia) o indicadores psicofisiológicos para obtener información importante acerca de la vida de las personas.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud* [Measurement in Social and Educational Sciences]. Madrid, España: Síntesis S.A.
- Adkins, S. F. (2012). The impact of hours worked on work- family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389.
- 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.
- Alarcon, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del comportamiento* (2° ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis 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. DOI 10.1037/a0022170
- 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. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- 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. Recuperado de http://www.imbiomed.com/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=92909&id_seccion=4331&id_ejemplar=9114&id_revista=275
- Blofield, M. y Martinez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista Cepal*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37439>.
- Byrne, B. (2001). *Structural equations modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Nueva York, Estados Unidos: Routledge
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

- Charter, R. A. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*, 130(3), 290-304. Recuperado de <http://ocean.otr.usm.edu/~w313873/PSY614/Additional%20Readings/Charter%20'03.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú (1980). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de <http://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologo-peruano.html>
- Cuadros, F. (2017). El rol de la mujer peruana en el mercado laboral. *Info Capital Humano*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-rol-de-la-mujer-peruana-en-el-mercado-laboral/>
- Davia, M., y Legazpe, N. (2013). Factores determinantes en la decisión de tener el primer hijo en las mujeres españolas. *Papeles de población*, 19(75), 183-212. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000100008
- Durán, María-Ángeles (2004). “¿Cómo conciliar trabajo y vida familiar? Un desafío colosal” Recuperado de <http://www.comfia.info/index.php?modo=leer&art=14814>.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J. y Gómez O, V. (2008). Relaciones trabajo familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Publica de México*, 50(6), 482-489. Recuperado de: <http://doi.org/10.1590/S0036-36342008000600009>
- Fornell, C. Y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. Recuperado de <file:///C:/Users/NewTEC/Downloads/10.23073151312.pdf>
- García, M. (2018). El rol de la mujer peruana en el mercado laboral. *El portal del Capital Humano*, 1(1). Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-rol-de-la-mujer-peruana-en-el-mercado-laboral>
- 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. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263461563_Work-

home_interaction_from
_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_
questionnaire_the_SWING

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (5ª ed.). México: Mc Grall- Hill

Instituto Nacional de Estadística e Informática (20 noviembre 2014). Mercado Laboral INEI 2014 Perú. *El Comercio*, 12-14. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2018). *Encuesta Nacional de Hogares 2017 (ENAHO)* Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=resultados+censos+la+libertad>

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 Nacional “Hermilio Valdizán”, Huánuco, Perú.

Javier, L. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares*.

Jijena, R, y Jijena, C. (2013). Conflicto trabajo-familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 9(16), 43-53. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4096/409633954004.pdf>

Jimenez, A., Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S0718-23762008000100007&lng=es&tlng=es

Legazpe, N. (2015). Mujer, Trabajo y Familia en España. *El Trimestre Económico*, 82(4), 873-896. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/313/31343926005.pdf>.

Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A, y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>.

- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. (1ª ed.). España: Pirámide.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292. Recuperado de [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1960143](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1960143)
- 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.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. (1ª ed.). Perú.
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C. y Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del ‘Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo’ en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina. UNMSM* 77(4). 365-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37949317008>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Sabater, V. (2017). Martín Seligman y la psicología positiva. *La mente es maravillosa*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/martin-seligman-la-psicologia-positiva/>
- Sanz, A., Demerouti, E. Gálvez, M. (2013). La conciliación de la vida laboral y la familiar. *Tu/e*, 419-434. Recuperado de <https://research.tue.nl/en/publications/la-conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-la-familiar>
- Seligman, M. (2011). *La auténtica felicidad*. Madrid: Zeta Bolsillo. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/martin-seligman-la-psicologia-positiva/>
- Stevens, J. (2002). *Applied Multivariate statistics for the social sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Vidal, G. (2017). *Interacción trabajo-familia y salud: caso Trabajadores y trabajadoras de un hipermercado*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4662/gvidal.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo N° 01

Tabla

Estadísticos descriptivos univariantes y multivariantes de los ítems

Ítem	Media	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis
1	.66	.57	.15	-.72
2	.77	.60	.16	-.52
3	.58	.67	1.13	1.52
4	.70	.56	.18	.17
5	.80	.54	-.11	-.09
6	.78	.58	.07	-.40
7	.72	.63	.67	1.12
8	.68	.62	.93	2.37
9	.72	.64	.86	2.00
10	1.09	.70	-.05	-.78
11	1.10	.76	.40	-.07
12	.86	.63	.67	1.72
13	2.42	.68	-1.28	2.25
14	2.43	.56	-.46	.02
15	2.33	.62	-.47	-.15
16	2.26	.65	-.30	-.71
17	2.33	.61	-.33	-.66
18	2.45	.72	-1.53	2.84
19	2.43	.62	-.99	1.85
20	2.29	.68	-.43	-.81
21	2.37	.54	-.06	-.90
22	2.45	.65	-1.37	3.09
Curtosis Multivariante				71.29
Rango de Correlaciones				.33 - .56

Nota: En la tabla 1, se muestran los estadísticos descriptivos univariados de los ítems, encontrándose una media de .58 a 2.45, con una desviación estándar de .54 a .76, con índices de asimetría entre -1.53 a 1.13 e índices de curtosis de -.90 a 3.09; así como también índices multivariados con correlaciones de .33 a .56 entre los ítems y un índice de curtosis multivariada de Mardia (1970) mayor a 70.

Anexo N° 02

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: *Cuestionario de Interacción trabajo – familia SWING*. La evaluación es de gran relevancia para lograr que su contenido sea representativo de la variable y que los resultados obtenidos a partir de éste, sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRIA de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:		
Grado profesional:	Maestría ()	
	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()
	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados	
	Título del estudio realizado.	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento psicométrico.
- Juzgar la pertinencia y relevancia de los reactivos diseñado por el autor (a).

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA SWING.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de interacción trabajo - familia SWING
Autor:	Moreno y colaboradores
Procedencia:	Madrid, España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos
Descripción:	Esta escala está compuesta por 22 items, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que percibe cada una de las posturas propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). La propuesta teórica final plantea la existencia de cuatro subescalas conforme a la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y de acuerdo al tipo de conexión existente entre ambos dominios (positiva o negativa).

4. SOPORTE TEÓRICO

TECNICA/ Instrumento	Sub escalas	Definición
ENCUESTA Cuestionario Interacción Trabajo – Familia (SWING)	Interacción Negativa Trabajo – Familia.	La relación negativa entre el trabajo y la familia se relaciona positivamente con diversos estresores laborales y con problemas de salud, calidad de vida.
	Interacción Negativa Familia – Trabajo.	Los problemas con la pareja, familia, amigos afectan al rendimiento laboral.
	Interacción Positiva Trabajo – Familia.	La organización del tiempo en el trabajo es un resultado positivo donde se aprende a organizar mejor el tiempo para la vida familiar.
	Interacción Positiva Familia – Trabajo.	La autoconfianza en el trabajo es el reflejo positivo de la buena organización de la vida familiar.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Interacción trabajo – familia (SWING). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	0 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	2. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	0. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	2. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	3. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	0 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	1. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	2. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	3. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 a 3 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

0. No cumple con el criterio
1. Bajo Nivel
2. Moderado nivel
3. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- Primera dimensión: Interacción negativa trabajo – familia.
- Definición de la Dimensión: La relación negativa entre el trabajo y la familia se relaciona positivamente con diversos estresores laborales y con problemas de salud, calidad de vida.

Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	Te resulta complicado atender a tus obligaciones en casa porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones en casa				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	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 hobbies	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos				

- Segunda dimensión : Interacción negativa familia - trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Los problemas con la pareja, familia, amigos afectan al rendimiento laboral.

Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos te quitan las ganas de trabajar				

- Tercera dimensión : Interacción positiva familia - trabajo
- Objetivos de la Dimensión: La organización del tiempo en el trabajo es un resultado positivo donde se aprende a organizar mejor el tiempo para la vida familiar.

Ítem original	Ítem adaptado	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Desempeñas mejor tus obligaciones en casa gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				

Así mismo, considerar que el evaluado tendrá las siguientes opciones de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	siempre

Firma del evaluador

Anexo N° 03

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Nunca = N A veces = AV A menudo = A M Siempre = S

	N	AV	AM	S
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 N° 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Código:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es conocer las propiedades psicométricas del Cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) y lograr validar el instrumento para que pueda ser usado en mi zona.

Me han indicado también que tendré que responder un total de 22 ítems de un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora al correo anexado en la parte inferior.

Firma del Participante