



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción
Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima Metropolitana,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Crespo Alarcon, Luis Angel (ORCID: 0000-0002-7799-0853)
Diaz Rodriguez, Diego Alejandro (ORCID: 0000-0002-0093-794X)

ASESOR:

Mgtr. Castro Santisteban, Martin (ORCID: 0000-0002-8882-6135)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darnos salud, fuerza y voluntad para culminar con éxito el proyecto.

A nuestros padres, por el esfuerzo, por el apoyo emocional brindado en los años de formación.

Agradecimiento

A Dios, por salud y permitirnos culminar con éxito la carrera profesional.

A nuestros padres, por el inmenso apoyo incondicional, que fueron vitales para la culminación del proyecto.

	Índice	Pág.
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
RESUMEN		vi
ABSTRACT		vii
1. INTRODUCCIÓN		1
2. MARCO TEÓRICO		3
3. METODOLOGÍA		11
3.1 Tipo y diseño de investigación		11
3.2 Variable y operacionalización		11
3.3 Población, muestra y muestreo		12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		13
3.5 Procedimientos		15
3.6 Métodos de análisis de datos		15
3.7 Aspectos éticos		16
4. RESULTADOS		17
5. DISCUSIÓN		22
6. CONCLUSIONES		25
7. RECOMENDACIONES		26
REFERENCIAS		27
ANEXOS		35

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1: Análisis de ítems de los ítems	17
Tabla 2: Análisis de contenido	18
Tabla 3: Índice de ajuste para el modelo de la estructura factorial	19
Tabla 4: Relación del instrumento con otras variables	20
Tabla 5: Evidencias de confiabilidad	21

Resumen

El presente estudio se orientó a analizar las propiedades psicométricas del Cuestionario SWING-22, en adultos peruanos. El diseño fue instrumental con un tipo de investigación psicométrica, con muestreo no probabilístico por conveniencia lo cual comprendió de 324 observaciones, cuyas edades fueron de 18 a 65 años. Se realizó una V de Aiken que presentó buenos resultados, un análisis de reactivos donde se obtuvo que, las preguntas (13, 14, 15, 17, 19, 20, 21 y 22) no se ajustan al constructo. Por otro lado, en el AFC se obtuvo un modelo oblicuo con un CFI = (.99), TLI = (.98) SRMR = (.07), presentando buenos ajustes; además, una adecuada confiabilidad de (.88) y el Omega de McDonald (.96). En sus dimensiones, INTF (.93), INFT (.87), IPTF (.78) y IPFT (.84), por ello, se concluyó que presenta buenos ajustes, aunque, presenta deficiencias en algunos reactivos. Finalmente, se recomienda realizar una adaptación lingüística, ampliación de la muestra y utilizar otros métodos de análisis de datos para un mejor análisis psicométrico.

Palabras clave: psicométrico, instrumental, trabajo-familia, confiabilidad.

Abstract

The present study was aimed at analyzing the psychometric properties of the SWING-22 Questionnaire in Peruvian adults. The design was instrumental with a type of psychometric research, with non-probabilistic sampling for convenience, which comprised 324 observations, whose ages ranged from 18 to 65 years. An Aiken V was performed, which presented good results, an analysis of reagents where it was obtained that the questions (13, 14, 15, 17, 19, 20, 21 and 22) do not fit the construct. On the other hand, in the CFA an oblique model was obtained with a CFI = (.99), TLI = (.98) SRMR = (.07), presenting good adjustments; in addition, an adequate reliability of (.88) and McDonald's Omega (.96). In its dimensions, INTF (.93), INFT (.87), IPTF (.78) and IPFT (.84), therefore, it was concluded that it presents good adjustments, although it presents deficiencies in some items. Finally, it is recommended to carry out a linguistic adaptation, enlargement of the sample and use other data analysis methods for a better psychometric analysis.

Keywords: psychometric, instrumental, work-family, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del trabajo [OIT] (2020), explica que, la caída de las ofertas de trabajo frente a la crisis sanitaria en el 2020 se ha visto afectada directamente con el 10.6%, a comparación del tercer trimestre del 2019 demostrando un 8.7%, en la tasa de desocupación dentro de América Latina y el Caribe. De esta manera, la caída laboral en la crisis afectó tanto a mujeres con un -10,4 y un -7.4% en varones. En efecto, se pronostica que en el 2021 existirá un aumento de la desocupación en un rango de 10.8 y el 11.2%. Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2019-2020), hacen mención que, el 39,8% son familias extensas con abuelos, etc., el 27% familias con hijos, el 11% pareja sola, el 12% unipersonales, el 11% monoparentales, todos ellos juegan un rol importante en la motivación requerida que pondrán en práctica en diferentes aspectos de la vida.

Actualmente, el número de población ocupada en Lima metropolitana según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) representa el 87,0% de la población económica activa; sumado a esto el INEI (2020) estima que 2 500 000 hogares en Lima con aproximadamente 3,9 miembros (dirigido por el varón) y 3,4 (dirigidos por la mujer).

Inicialmente, la prueba toma inicios con el propósito de medir la interacción del trabajo con la familia, por ello, se encontraron hallazgos de instrumentos similares, tales como, el instrumento de satisfacción laboral de Melía, Padilla, Marti, Sancerni, Oliver y Tomas (1996), el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), el IPSICAP-24 de Delgado y Mañas (2019). En cuanto a la medición de la familia, se hallaron algunos instrumentos, tales como, el instrumento de funcionalidad familiar en la validación de Fuentes y Merino (2016), finalmente, la escala de satisfacción familiar de Wilson y Olson, en su adaptación de Arias, Rivera y Ceballos (2018). Por consiguiente, aparece los primeros estudios de Cuestionario Trabajo-familia en español con Moreno, et al., (2009) en España en una adaptación del instrumentos, en Italia con Loscalzo, Raffagnino, Gonnelli y Giannini (2019), y el instrumento creado por Siome, Agus, Lasio y Serri (2018) paralelo a ello, hicieron su aparición en Argentina con Omar, Urteaga y Salessi (2015) y Gabini (2017) en México con Betanzos y Paz (2012), en República

Dominicana con Silvestre, Figueroa y Cruz (2019), finalmente en el Perú con Ingunza y Carrasco (2019) en la Libertad, y Rojas y Torres (2018) como parte de una tesis de licenciatura en Trujillo. Además, se encontraron datos de estudio de la interacción trabajo-familia con el 54.80% de utilidad entre el periodo del 2014 al 2018, un 34% dentro del área de estudio de la psicología. De igual forma, dentro de esta revisión se encontraron registros de un 64.7% que utiliza alguna escala para medir la interacción trabajo-familia (Matabanchoy, Martínez y Carlosama, 2019). Por consiguiente, brinda la oportunidad de estudiar el cuestionario SWING dentro de Lima Metropolitana.

Por ello, este estudio tiene la finalidad de analizar las propiedades psicométricas y tiene como planteamiento de problema ¿Cuáles son las evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en adultos de Lima metropolitana 2021?

Por otra parte, la investigación tiene un valor teórico, debido que, alberga estudios previos que será discutidos con los resultados obtenidos en la investigación, con la finalidad de resolver dificultades teóricas entre los resultados obtenidos en investigaciones previas con los resultados que se obtendrán. Por otro lado, tiene un aporte metodológico, debido a que, se obtendrán datos de confiabilidad, estructura, niveles de validez para resolver esta problemática, consecuente a ello, parte con la finalidad de analizar las propiedades del cuestionario de interacción trabajo-familia. Finalmente, presenta un valor social, que serán de utilidad en siguientes investigaciones que tomen como partida la variable en estudio dentro de Lima Metropolitana.

Para ello, el objetivo general será, determinar las evidencias psicométricas del cuestionario de SWING en adultos de Lima Metropolitana; así también los objetivos específicos son: Analizar los reactivos, determinar las evidencias de validez basadas en el contenido, las evidencias de validez basadas en la estructura interna, las evidencias de validez en relación con otras variables y las evidencias de confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia en Lima metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Gabini (2017) en Argentina, realizó un estudio con el objetivo de adaptar y validar una escala para las relaciones trabajo y familia, con una prueba piloto de 52 estudiantes y una muestra no probabilística de 237 trabajadores. Obtuvo como resultado con el estimador máxima verosimilitud (ML), probando el modelo de dos variables latentes correlacionadas cuyos resultados son: CFI = .96; GFI = .92; RMSEA = .05; AIC = 176.26; $\chi^2/GL = 1.74$. concluyeron que la adaptación del instrumento, presenta homogeneidad y equivalencia en los ítems. En este mismo país, Omar, Urteaga, y Salessi, (2015), analizaron las propiedades psicométricas de la Escala Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF) con un piloto de 120 trabajadores y una muestra de 198 trabajadores argentinos de 20 a 51 años con familias, encontrándose una estructura bifactorial mediante el análisis factorial confirmatorio. Ambos factores mostraron validez convergente, confiabilidad alfa ordinal (.76) e invariancia configural que indicó la no existencia de diferencias en grupos de sexo concluyendo que la adaptación argentina cuenta con las cualidades psicométrica aptas para su uso

Silvestre, Figueroa y Cruz, (2019) validaron la Escala SWING en la República Dominicana, en 103 docentes universitarios. Los resultados muestran un modelo de cuatro factores con un Chi cuadrado (207) = 272.091; $p = .002$; CFI = .936; TLI = .922; GL = 1.314. Este modelo propone una interacción entre las dimensiones positivas, muy diferentes a las negativas. Se obtuvo, una buena fiabilidad del instrumento = .73 - .78, concluyendo que se necesitan más investigaciones en diferentes contextos.

Ingunza y Carrasco (2019) en Perú, realizaron la validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia, los cuales se obtuvieron con 343 trabajadores de una minera en la Libertad; los resultados indicaron una distribución homogénea entre los reactivos, considerando que la número 18 tiende a ser negativa; se obtuvo una V de Aiken de ,871 en interacción positiva trabajo-familia ,906 en interacción positiva familia-trabajo, = ,905 para el área de interacción negativa trabajo-familia, una V de Aiken = ,905 para el área de interacción negativa trabajo familia. En confiabilidad se encontraron valores = a .79 y .81, lo que indicó que los reactivos en general fueron confiables. Se concluyó que el instrumento

cuenta con óptimas condiciones para la medición de la conciliación del trabajo-familia.

Por otra parte, se hallaron antecedentes que son el inicio del estudio del Cuestionario, estos se detallan con Moreno, et al., (2009), en España, en su investigación que buscó analizar las propiedades psicométricas de (SWING en inglés), trabajaron con 283 profesionales; los resultados del análisis factorial fue un modelo de cuatro factores, donde existe correlación entre los componentes de interacción positiva y negativa con los datos, GFI= ,98, AGFI= ,98, NFI= ,97, RMR= ,03. La validez de consistencia interna presentó valores entre ,77 y ,89, mostrando relación entre el instrumento y los aspectos laborales - familiares, así como de bienes como variables convergentes. Concluyeron que la prueba posee propiedades psicométricas adecuadas. A su vez, Betanzos y Paz, (2012), realizaron una investigación en México con el objetivo de verificar la composición del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en 160 colaboradores de una empresa y compararlo con el cuestionario Relación Trabajo-Familia modificada por Fedman, encontrándose un 51.07% de varianza y confiabilidad (,761) e Interacción positiva familia-trabajo (IPF-T; α ,815) y trabajo-familia (IPT-F α ,821); Interacción negativa familia-trabajo (INF-T α ,815) y trabajo-familia (INT-F α ,823) se muestran resultados de validez convergente entre ambas escalas y una estructura similar.

Román-Reyes, Padrón-Innamorato y Ramírez-García (2012) mencionan que los inicios de la investigación sobre la relación del trabajo y la familia inician en 1960, orientados a el establecimiento teórico del límite de los recursos familiares para la mejora en la eficiencia frente a situaciones negativas económicas y/o demográficas, sirviendo como un referente para futuras investigaciones de eficiencia laboral. Si bien el enfoque de la variable en cuestión está sujeta a perspectiva, la más utilizada para sus bases, según Cavalloti (2010) analiza los aspectos de familia y trabajo por separado, utiliza un enfoque relacional para la variable, que consiste en 2 subsistemas aparte, la diferenciación funcional, donde se separan ambos ambientes y la diferenciación relacional donde ambos ambientes están unidos y se refuerzan entre ellos para la creación de conductas y equilibrios adaptables a las situaciones, ambos subsistemas pueden traer tanto

consecuencias negativas como positivas. Apoyando esto, en un enfoque epistemológico se guía de la corriente sistémica de la familia que Adolphi (1991) plantea como un sistema abierto, ya que dentro de ella hay interacciones e intercambios materiales, con sus propios subsistemas, que al ser abierto llega a interactuar con otros sistemas, entendiendo que cualquier grupo social tiene sus propios subsistemas pero en el caso de la familia condicionan las actitudes hacia otros, tales como la escuela, trabajo, etc., y a su vez estas influyen intentando llegar a un equilibrio. Por otro lado, en cuestión de trabajo, Pereira (2008) hace comparativas de las teorías de los años 90 y su evolución, partiendo desde el trabajo en la sociología como búsqueda de logro y motivación intrínseca para obtener un beneficio material. Al reforzarse la industrialización, la razón del trabajo paso a ser competitiva y necesaria entrando en conflicto según se explica entre la idea del trabajador y el trabajo por el recurso material, reforzando el enfoque humanista en estas etapas donde se toma al trabajador como individuo con sus propios sistemas.

Con respecto a la base conceptual de la Interacción Trabajo-Familia, Ashforth, Kreiner y Fugate (2000), lo definieron como el rol y acciones que cada integrante asume en su área laboral o familiar para segmentar la otra, ya que existen barreras físicas, psicológicas y temporales que les impiden fusionarse; consecuentemente, el abordaje social, antropológico y psicológico, consideran al trabajo como parte de un orden social que hace que el individuo se sienta parte de un sistema, por ello, contar con un trabajo está vinculado a una serie de motivaciones que se vinculan directamente con el trabajo (Romero, 2017). No obstante, en el siglo XX se iniciaron estudios sobre la familia, como una parte de la motivación que tiene el trabajador, estudiando la composición como elementos de interacción (Rizo, 2006). Además, Pérez, (2001) menciona que la familia es el núcleo temático que ha sido olvidada por mucho tiempo, considerando que esta juega un rol importante en la interacción en base al aprendizaje y que pondrá en práctica en sus relaciones interpersonales. Por consiguiente, al ingresar en la definición de la variable, estos conocimientos están orientados al mejor desenvolvimiento en el trabajo. Por eso, Aguirre, et al (2018), lo definen como los factores organizacionales que afectan el trabajo si no son realizados o sentidos

presentes, como es el caso de la comunicación o presencia familiar afectada por el trabajo.

Dicho de ese modo, la variable de interacción negativa trabajo-familia son aspectos conductuales recogidos en el trabajo que afectan la interacción con cada miembro de la familia, y que, a su vez, generan conflictos de pareja o en su hogar (Saavedra, 2015-2016). Por lo tanto, esta reacción genera aspectos estresores, incluso problemas de salud, también está relacionado a la insatisfacción laboral y al deterioro en el rendimiento, además, las investigaciones van direccionadas a comprobar si el conflicto en el trabajo, dificulta las responsabilidades familiares (Ingunza y Carrasco 2019).

Por otro lado, Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), consideran que la interacción negativa familia-trabajo se define como un proceso dentro de la conducta y comportamiento en un dominio; por ejemplo “casa” que es influenciado por pensamientos o situaciones trascurridas en otro dominio, por ejemplo; “trabajo”, entendiéndose como comportamientos negativos. Dicho de otro modo, la interacción negativa familia-trabajo, son las conductas que generan tanta ansiedad y tensión que hace que se dificulte el desenvolvimiento de la persona en el trabajo (Saavedra, 2015-2016).

De igual manera, cuando se habla de la interacción positiva trabajo-familia, es referida a conductas que emplean las personas en la familia, conductas que son aprendidas en el trabajo, buscando una interacción entre el núcleo familiar y el ambiente laboral, haciendo una unión favorable (Saavedra, 2015-2016). Acotando a lo mencionado Rodríguez y Vélez (2012) lo definen como los comportamientos que ocurren dentro del trabajo y que afectan positivamente el área personal y familiar del individuo. Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013) definieron la interacción familiar positiva como el equilibrio adecuado entre el ambiente familiar y el ambiente laboral, donde los miembros de la familia estarán más dispuestos a realizar acciones en sus áreas de trabajo y familiares, mientras más satisfechos se encuentren en un ambiente, sea laboral o familiar realizaran una autoevaluación de su desempeño en la otra y buscaran como mejorar o mantenerlo.

Finalmente, Saavedra (2015-2016), definió la interacción positiva familia-trabajo como las conductas positivas que proyectan los trabajadores en sus labores, conductas que son fomentadas por su ambiente familiar positivo y en armonía. A su vez Rodríguez y Vélez (2012), lo definen como aspectos positivos de la vida familiar que se reflejan en el trabajo, estos aspectos también llamados destrezas o habilidades en la familia generan recursos positivos en la vida laboral.

La teoría base de la escala original Survey Work-Home Interaction - Nijmegen (SWING) propuesta por Wagena & Geurts (2000) y que siguió a las adaptaciones es la de Effort Recovery Model (E-R model) planteada por Meijman & Mulder (1998), esta, menciona que, mientras más sobrecargado se encuentre un trabajador, más dificultad tiene para enfrentar nuevos retos que ayuden en su desarrollo. NIGJMEGEN al elaborar la prueba plantea la sobrecarga en dos ambientes, trabajo y familia, obteniendo las cuatro dimensiones de la prueba que fueron explicadas anteriormente.

Con el crecimiento de la psicología positiva, que direcciona sus estudios a las virtudes, atributos positivos, fortalezas y el funcionamiento óptimo de las personas, se han dado inicios a muchas investigaciones que ponen énfasis en determinar la calidad de las personas en base a su productividad (Lupano y Castro, 2010; Rodríguez y Vélez, 2012;). Apoyando lo mencionado, Luthans, et al., (2010), desarrollaron una gran carrera en el desarrollo de las personas en las organizaciones, optimizando actitudes positivas que mejoren el rendimiento de las personas en el trabajo y que estos a su vez, lleven una vida familiar mejor estructurada. Por ello, en el ámbito organizacional como actualización de la psicología positiva en esta área Gabini (2018) refiere que, en los últimos años, se ha centrado más la investigación en el efecto de las variables en la organización que en los procesos cognitivos y afectivos del trabajador, resaltando que la psicología positiva se orienta a los resultados del trabajador en base a los factores externos e internos.

La psicometría surge como una corriente filosófica empirista (pragmatista), donde lo único real, creíble es lo observable, medirse e inclusive cuantificarse, lo demás, solo es una representación subjetiva o de poco valor científico. De tal manera que la evaluación se convierte en una medición de un fenómeno. Por otra

parte, la epistemología de la psicometría, surge con una obsesión evaluativa ya sea de características de personalidad, aptitudes, conocimientos y demás. Todo empezó cuando se hablaba de un sistema de control para cuantificar dichos fenómenos psicológicos que proyectaban las personas en diferentes momentos, por el ello, se diseñaron instrumentos de medición predestinados a medir dicho atributo psicológico (Villarorel, 2014). Por otra parte, la historia demuestra algunos participantes como pioneros en la psicometría, estos dieron sus inicios el siglo pasado en Puerto rico hasta donde se encontraron los hallazgos, a finales del siglo XIX, Wilhem Wünder fundó su laboratorio de Psicología. Sin embargo, la medición no se da sino hasta el siglo XX cuando Binet y Simon, publicaron su primera escala de inteligencia en 1905. Este pequeño resumen nos coloca a nivel mundial el desarrollo de la medición de rasgos psicológicos. Con los años, las evaluaciones de las teorías han ido en desarrollo mejorando el diseño y la implementación de la medición dentro del campo de la psicología (Roca de torres, 2008).

En cuanto a la teoría de la construcción de instrumentos, Ortiz (2016) definió la psicometría como el área de la psicología que está encargada de los estudios de las teorías y las metodologías que sustentan las mediciones, todo esto con técnicas paramétricas y métodos estadísticos que puedan ser comprobados. De igual manera, una de las teorías de construcción de pruebas en psicología comenta que, los instrumentos de medición psicológicos deben contar con utilidad y validez científica, orientado al fenómeno que se desea medir (Aragón, 2004). Por ello, es considerada medición como el proceso de asignar valores numéricos o símbolos a entidades, siempre que se adapten con reglas preestablecidas para poder verificar que la medición sea acorde a estas y si es coherente, usualmente esos valores preestablecidos son aceptados por expertos (Malo, 2008). Además, estos deben tener validez de instrumento, que Elosua y Bully (2011) definen como externa cuando es estudiada en base a un criterio con el que se pueda llegar a la generalización, mientras que la validez interna busca la demostración de resultados que se relaciones con una segunda prueba que tenga una variable parecida.

Por otro lado, la teoría clásica de los test propuesta por Spearman está direccionada a estimar los errores en la medición de valores. Por ello, todos los instrumentos deben tener un indicador del nivel de precisión con el que miden. Esta

teoría se basa en los resultados de una aplicación de instrumento por individuo, existiendo un error de medición en cada uno de ellos, el factor determinante del error puede estar en el instrumento, situación o sujeto. La teoría mantiene supuestos para determinar la influencia del error de medición donde se busca el “valor verdadero”, un acercamiento a este o la determinación del error de medición, mientras mayor sea el error de medición más lejano se estará de la puntuación verdadera y a confiabilidad del instrumento será baja (Leenen, 2014). También, Bazán (2004) describe la teoría clásica de los instrumentos como la base de la psicometría, ya que parte del modelo de error de medición de Spearman donde se busca la precisión en la medida del objetivo o, en su defecto, se muestra el error. Por otro lado, el modelo de respuesta al ítem van a depender de la muestra, los instrumentos que generan diversos resultados en una misma población y si el instrumento es medido junto a otros dos instrumentos diferentes. Necesita una muestra más grande y mayor apoyo matemático y virtual, para explicar la relación de las respuestas y un constructo (Muñiz, 1998; Muñiz, 2010).

La validez de contenido, a través de la V de Aiken, es definida como, una forma común de correlación en la medida de confiabilidad en base al criterio de varios expertos. Por otra parte, el análisis de los ítems, corresponde a un examen de desempeño de cada reactivo, donde se tomarán distintos criterios para evaluar el buen funcionamiento de la pregunta, y esta a su vez, pueda direccionarse al buen funcionamiento del instrumento (Capello, et al., 2004). El análisis factorial es definido como una técnica que representa relaciones entre variables no observadas o latentes (Ferrando, y Anguiano-Carrasco, 2010). El coeficiente de correlación de Pearson definido como, una técnica que busca relación entre dos variables, esta debe formar una relación directa positiva o directa negativa, siguiendo parámetros establecidos en la estadística (Hernández, et al., 2018). Por otro lado, para el análisis de consistencia interna se efectuará a través del coeficiente de Alfa, la cual, es definida como el enfoque más utilizado que ve solo fiabilidad sin más matizaciones, que demuestra tan solo hasta qué punto las respuestas son coherentes para determinar que todas las preguntas miden lo mismo (Morales, 2007). De igual manera, el coeficiente de omega, es considerada como, una adecuada medida de confiabilidad y esta no se encuentra en ningún paquete estadístico (Ventrua-León y Caycho- Rodríguez, 2017).

Finalizando con las definiciones de la interacción trabajo-familia con sus cuatro dimensiones, se encuentra que es posible su medición como atributo psicológico a través del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING-22), el mismo que corresponde a un instrumento de auto-informe, apilando información de la percepción que tiene el observado en referencia al desempeño laboral influenciado por la familia y su condición de familiar influenciado por las condiciones laborales, ambos direccionados en buscar un equilibrio en ambas áreas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño y tipo de investigación

Tipo de investigación.

La investigación correspondió a un tipo psicométrico, debido que, tuvo la finalidad analizar la validez y confiabilidad de un instrumento de medición dentro de la psicología (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Diseño de investigación

El presente trabajo presentó un diseño instrumental, ya que buscó analizar las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Interacción Trabajo-Familia

Definición conceptual

Definido como, “la adquisición de elementos esenciales o maneras de observar el entorno y que estos le ayudaran a desenvolverse como miembro de la familia y en el trabajo” (Jimena 2012, p. 287)

Definición operacional

Se midió la Interacción trabajo-Familia a través del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (-22), en la adaptación al castellano de Ingunza y Carrasco (2019). Los puntajes se obtuvieron a través de dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo. Las cuales están divididas en 22 reactivos.

Indicadores. - Conductas negativas recogidas del trabajo y que perjudica su condición como miembro de la familia; Conductas familiares inadecuadas que cohíben el rendimiento y productividad laboral; conducta que tiene la persona como recursos positivos que le proporciona el trabajo y esta mejora su condición como

miembro familiar y las conductas que tiene la persona de forma positiva que es recogida de la familia y que le ayuda a desempeñarse mejor dentro del trabajo.

Escala de medición. - Ordinal de tipo Likert con cuatro opciones de respuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Fueron personas de 18 a 65 años de edad, residentes en Lima Metropolitana, correspondientes al sector que trabaja o ha trabajado en algún momento, esas mismas características le han hecho desempeñarse de forma positiva o negativa, además, todo este grupo de personas forman parte de una familia, ya sea como padres o como hijos, y esta, fue otra característica particular del estudio, estos datos son demostrados por la INEI (2021), donde detallan que, el total de población ocupada; el 15,6% entre 14 a 24 años de edad; el 52,3% de 25 a 44 años y el 32,1% de 45 y más años de edad. Por ello, la población, es referida a un grupo de personas que cumplen ciertas características parecidas que se desea estudiar, teniendo, además, el alcance a los sujetos y el tiempo (Bernal 2010). Además, la Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública [CPI] (2019) comenta que, la población total de Lima Metropolitana es de 10,580.900 personas, esperándose las estadísticas del 2021 debido a los acontecimientos ocurridos en el último año.

Criterios de inclusión

Estas fueron, de nacionalidad peruana, residentes dentro de Lima Metropolitana, tener una edad entre los 18 años y 65 años, que estuvieran trabajado o contar con alguna experiencia laboral mayor a seis meses, formar parte de una familia, aceptar voluntariamente al consentimiento informado, tener acceso al formulario en su modalidad virtual o físico y personas que respondan todas las preguntas del cuestionario.

Criterios de exclusión

Estos fueron, no completar las preguntas o marcar dos veces y no contar con alguna experiencia laboral mayor a seis meses y sujetos que no cuenten con internet y el acceso al instrumento.

Muestra

La muestra estuvo constituida por 324 personas de 18 y 65 años de edad, varones y mujeres, las mismas que se encontraron divididas en conjuntos, la adultez emergente de 18 a 25 años, adultez temprana de 26 a 39 años, adultez intermedia de 40 a 49 años, adultez tardía de 50 a 65 años (Juan de Dios, 2005; Mansilla, 2000). Estas consideraciones fueron tomadas en cuenta en relación a la edad temprana del trabajo dentro de Lima, de los cuales se indica que la edad de trabajo formal o informal es de los 14 en adelante hasta la jubilación a los 65 años en adelante, teniendo en cuenta que, los menores de 18 no cumplirán con las características de criterios de inclusión establecidos en el estudio (INEI, 2019-2020). Por otra parte, se consideraron las estimaciones propuestas por Yasir et al., (2016) de 300 personas a más como estimación buena.

Muestreo

Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en el criterio de los investigadores, donde solo fueron incluidos en el estudio personas que tuvieron acceso al formulario y aceptaron voluntariamente ser incluidos en el estudio (Otzen y Manterola, 2017) , el formulario estuvo compartido abiertamente de manera virtual a la población de Lima Metropolitana bajo la consigna de los criterios de inclusión y solo fueron aceptados las respuestas que cumplieron las estipulaciones establecidas.

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

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, que consistió en un método que tiene validez científica, recopilando información de una población en particular (Malo, 2008). Se utilizó el cuestionario autoadministrado, que tuvo la finalidad de recolectar información de la percepción de los encuestados sobre su vivencia actual, esta recopilación se proyecta manos o menos objetiva según parámetros establecidos, además, de evaluar elementos vinculados a la investigación que no se observan directamente (Domínguez, 2019).

Instrumentos

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia: En inglés Work-Family Interaction Scale, en la adaptación al español de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), que tuvo una adaptación en el departamento de la Libertad por Ingunza y Carrasco (2019). Este cuestionario tiene cuatro dimensiones: interacción negativa trabajo-familia (8 reactivos), interacción negativa familia-trabajo (4 reactivos), interacción positiva trabajo-familia (5 reactivos), interacción positiva familia-trabajo (5 reactivos). El tiempo de aplicación es de 10 minutos, el instrumento es de tipo Likert de 0 = Nunca, 1 = Muy pocas veces, 2 = Muchas veces, 3 = Casi siempre, 4 = Siempre. Los resultados de confiabilidad fueron: En confiabilidad se encuentran en valores = .79 y .81.

Para realizar las pruebas de confiabilidad convergente se utilizó la Escala de Percepción Global de Estrés: (EPGE) diseñado a partir de la aparición de una comparación lingüística entre la escala adaptada en Chile de Tapia et al. (2007) y México por Gonzáles y Landero (2007b), recopilada de la investigación de la adaptación en estudiantes universitarios peruanos de Guzmán-Yacamán y Reyes-Bossio (2018), este instrumento tiene 13 preguntas, presenta un modelo de primer orden sin factores correlacionados, donde los reactivos (2, 3, 4, 8, 11 y 13) forman parte del estrés negativo (diestrés) y los reactivos (1, 5, 6, 7, 9, 10 y 12) forman parte del estrés positivo (eustrés). El tiempo de aplicación es de 15 minutos, tiene una escala de tipo Likert: 1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = De vez en cuando, 4 =Frecuentemente y 5 = Casi siempre. Los resultados en ellos fueron: $\chi^2 = 158.031$ $df = 64$; $p = .000$; $RMSEA = .067$; $TLI = .940$; $CFI = .951$; confiabilidad para eustrés = .799; diestrés = .770.

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso a los autores que adaptaron el instrumento para ser utilizado con fines académicos, consecuente a ello, se recolectó literatura con revisiones sistemáticas y bibliométricas con el propósito de consolidar el estudio. Continuando se realizó un formulario virtual, buscando recopilar la mayor cantidad de observaciones, con la finalidad de recolectar los datos de los voluntarios, donde, además, se detalló que su participación fue voluntaria y anónima. El tiempo de recolección de datos será de dos meses, soltando el instrumento a toda la población, donde, solamente se filtraron a los que correspondan en base a los criterios establecidos. Por consiguiente, se empleó el análisis de los datos con fines académicos detallando los resultados encontrados, creando una base de datos en Microsoft Excel – 2016.

3.6 Métodos de análisis de datos

Seguido a esto, se usó el Paquete Estadístico para Ciencia Sociales (SPSS-25), utilizando estadística descriptiva con el uso de distribución de frecuencias (Herrerías, 2005). Paralelo a ello, los coeficientes de asimetría y curtosis, las comunalidades, los índices de homogeneidad y de discriminación (Abad, Olea, Ponsoda y García, 2011). Continuando se realizó el análisis de criterios de expertos, utilizando el método de V de Aiken, con la finalidad de calcular los valores de cada reactivo en base a cada experto (Escrura, 1988). Siguiendo el proceso se evaluó validez del instrumento a través del Análisis Factorial Confirmatorio en el programa R-Studios en la versión 4.0.2, donde se obtuvo el CFI, TLI, SRMR, X² y Grados de libertad con el estimador “DWLS” que utilizó matrices de correlación policórica. Se determinó la confiabilidad por el método de la consistencia interna a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach con el SPSS-25 y con el programa Microsoft Excel-2016 que se obtuvo el Coeficiente de Omega. Continuando con los datos, se realizó un análisis de evidencias de validez en relación con otras variables a través de la correlación de Pearson en el programa SPSS-25. (Dimitrov, 2010; Chen, 2007).

Posterior a ello, se formó 6 tablas detallando cada objetivo planteado, mismo a ello, se procedió a la interpretación, discusión para seguido llegar a conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo contó con los requerimientos éticos, expuestos por la Asociación Americana de Psicología ([APA], 2020) que dispone que no se realizaron falsificaciones en el proceso de desarrollo de la investigación, ningún tipo de uso inadecuado de la información obtenida. A su vez se cumplieron con los lineamientos del código de ética del psicólogo sobre el respeto al compromiso de protección de derechos humanos y confidencialidad de los participantes de la investigación (Código de ética del psicólogo, 2017)

De igual manera la elaboración del trabajo contó con los principios éticos, como el de no maleficencia, que Zerón (2019) define como el accionar en base a las capacidades de los desarrolladores de investigación. A su vez el principio de autonomía en el que se respeta la decisión voluntaria de participación de la población mediante el consentimiento informado del formulario y el principio de justicia en el que se garantiza que el establecimiento de los criterios de inclusión está fundamentado y la elección de muestra no busca el beneficio de algún sector.

IV. RESULTADOS

4.1 Analizar los ítems del SWING-22

Tabla 1

Análisis de los ítems (n° 324)

ID	Dimensión	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
		1	2	3	4	5								
P1	Interacción negativa trabajo-familia	9.9	50.3	25.0	13.0	1.9	2.47	0.91	0.61	-0.01	0.59	0.60	0.00	Si
P2		13.3	43.2	26.9	11.7	4.9	2.52	1.02	0.60	-0.07	0.65	0.77	0.00	Si
P3		12.7	41.7	25.6	16.7	3.4	2.56	1.02	0.42	-0.46	0.53	0.66	0.00	Si
P4		13.9	36.7	31.2	14.5	3.7	2.57	1.02	0.35	-0.39	0.58	0.72	0.00	Si
P5		15.1	38.3	25.9	13.3	7.4	2.60	1.12	0.51	-0.42	0.59	0.63	0.00	Si
P6		11.4	38.3	26.2	16.4	7.7	2.71	1.11	0.44	-0.56	0.63	0.70	0.00	Si
P7		10.8	36.4	28.1	16.7	8.0	2.75	1.11	0.39	-0.57	0.59	0.72	0.00	Si
P8		10.5	37.0	31.2	13.3	8.0	2.71	1.08	0.47	-0.35	0.65	0.78	0.00	Si
P9	Interacción negativa familia-trabajo	32.7	45.1	12.3	8.0	1.9	2.01	0.97	1.00	0.65	0.43	0.64	0.00	Si
P10		24.7	38.6	24.4	9.9	2.5	2.27	1.02	0.57	-0.21	0.54	0.71	0.00	Si
P11		23.8	34.0	27.2	12.0	3.1	2.37	1.07	0.44	-0.48	0.56	0.67	0.00	Si
P12		22.8	37.7	25.9	11.4	2.2	2.32	1.02	0.47	-0.40	0.51	0.73	0.00	Si
P13	Interacción positiva trabajo-familia	3.1	10.5	38.6	25.0	22.8	3.54	1.05	-0.19	-0.55	0.29	0.48	0.00	No
P14		5.9	24.1	35.8	25.0	9.3	3.08	1.05	0.02	-0.58	0.33	0.71	0.04	No
P15		4.0	13.9	41.7	29.0	11.4	3.30	0.98	-0.15	-0.20	0.30	0.74	0.02	No
P16		3.1	17.3	37.0	26.9	15.7	3.35	1.04	-0.05	-0.61	0.44	0.70	0.00	Si
P17		4.3	19.4	36.4	26.2	13.6	3.25	1.05	-0.04	-0.60	0.29	0.57	0.95	No
P18	Interacción positiva familia-trabajo	0.6	11.7	36.7	31.2	19.8	3.58	0.96	-0.05	-0.75	0.39	0.69	0.00	Si
P19		1.9	17.3	32.1	24.4	24.4	3.52	1.09	-0.11	-0.98	0.36	0.70	0.01	No
P20		0.6	13.6	34.0	28.7	23.1	3.60	1.01	-0.09	-0.93	0.34	0.76	0.08	No
P21		0.6	15.1	38.0	27.8	18.5	3.48	0.98	0.05	-0.84	0.24	0.66	0.20	No
P22		2.2	11.7	36.7	33.0	16.4	3.50	0.97	-0.19	-0.38	0.31	0.62	0.02	No

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunalidad; ID: Índice de discriminación

En la tabla 1, se observa la totalidad del análisis descriptivo de los ítems que corresponden 4 dimensiones de la prueba, la media fluctúa en el valor de 2.9, se presentan valores aceptables, excepto en los ítems con el índice de discriminación en los ítems 13,14,15,17,19,20,21 y 22 que presentan un valor $< .30$ demostrando que no miden el constructo. Los valores son adecuados en la asimetría y curtosis son adecuados en cada ítem ya que se encuentran dentro del umbral ± 1.5 . Sumando que los índices de homogeneidad corregido (IHC) muestran un valor $> .30$ a excepción de p13,17 y 21, siendo aceptables. Finalmente, todos los ítems presentan un valor aceptable de comunalidad.

En la tabla 2 se aprecia las puntuaciones de la V de Ayken realizada a expertos profesionales con los criterios de P(pertinencia), R (relevancia) y C (claridad), los 10 expertos calificaron la escala con puntuaciones aprobatorias.

4.3 Analizar las evidencias basadas en estructura interna

Tabla 3

Índice de ajuste para el modelo de la estructura factorial del CITF (n =324)

Modelos	X ²	gl	X ² /gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC
Modelo 1	1448.10	205	7.06	.85	.83	.14	.15	16734.12
Modelo 2	326.053	203	1.61	.99	.98	.04	.07	16778

Nota: x2 = Chi-cuadrado; gl = grados de libertad estadística; CFI = Índice de ajuste Comparativo; TLI = Índice de ajuste No Normalizado; RMSEA = error cuadrático medio; SRMR = margen de error; AIC =criterio de información de Akaike

En la tabla 3, se ponen a prueba dos modelos, el primero que corresponde a un modelo unidimensional donde los valores no se ajustan al constructo. El segundo modelo considerado un modelo oblicuo que presenta buenos valores.

4.4 Análisis de las evidencias de relación con otras variables

Tabla 4

Relación del instrumento con otras variables

		EPGE
	Correlación de Pearson	,537
CITF	Sig. (bilateral)	,000
	N	324

Nota: la correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

En la tabla 4, se presenta la correlación de validez convergente, determinando que existe una relación directa positiva entre los dos instrumentos.

4.5 Análisis de las evidencias de confiabilidad

Tabla 5

Evidencias de confiabilidad (n = 324)

	Alfa de Cronbach	Omega	N° de elementos
INTF	.93	.93	8
INFT	.87	.88	4
IPTF	.78	.79	5
IPFT	.84	.84	5
CITF	.88	.96	22

En la tabla 5, se muestran las evidencias de confiabilidad de la escala principal, obteniendo un alfa de Cronbach de .88, mientras que coeficiente omega obtiene una puntuación de .96; que indica valores aceptables.

V. DISCUSIÓN

Mediante el presente estudio, se buscó profundizar sobre la interacción trabajo-familia, donde se considera una nueva acción dentro de las empresas el considerar e involucrar a las familias en el proceso de producción, satisfacción e incluso bienestar subjetivo dentro de la organización. A su vez, este instrumento presenta situaciones reales con ejemplos claros de situaciones que puedan suscitarse dentro del trabajo como en la familia, además, analiza las reacciones de ambos casos, es decir, como afecta los problemas laborales en la familia y viceversa. Por ello, la importancia de contar con un instrumento que mida adecuadamente este componente psicológico, y que, además, beneficie en diferentes formas a las organizaciones.

Se buscó analizar los ítems de la prueba donde se obtuvo en la asimetría y la curtosis resultados aceptables que son avalados por Pérez y Medrano (2010), quienes indican que los valores dentro del umbral ± 1.5 son adecuados, un índice de homogeneidad corregida (IHC) con valores en el rango de $>.30$, Cohen y Swerdlik (2001), a excepción de los ítems 13, 15 y 17 respecto a las comunalidades, como menciona Gutiérrez (2019) deben ser iguales o superiores a 0.5, punto que es cumplido en todos los ítems demostrando que si existe una relación entre ellos. En este caso se sugiere la eliminación de los ítems 13, 17, 20 y 22 que también fueron seleccionados en el antecedente principal de Ingunza y Carrasco (2019), de igual manera una ampliación de la muestra para poder obtener valores más acertados en la población.

Cabe resaltar que, este instrumento fue validado por Ingunza y Carrasco (2019), quienes, además, fueron los primeros que estudiaron la variable en mención dentro del Perú con sus cuatro dimensiones; INTF, INFT, IPFT y IPTF, que buscan la representación subjetiva de cada persona frente a una situación.

Por ello, el índice de discriminación es estadísticamente significativo ($p <.001$) según Cohen y Swerdlik, (2001), los ítems tienen la capacidad de diferenciar menor o mayor presencia del rasgo. Sin embargo, los reactivos; 14, 15, 17, 20, 21 y 22 presentan índices que no se ajustan a la información obtenida en la literatura, volviendo a cada pregunta no aceptables. Sin embargo, a través del juicio de expertos se determinó la validez de cada reactivo. Considerando que, Ingunza y

Carrasco obtuvieron una V de Aiken de .871, mientras que, en este estudio se encontró un resultado de 1.00. Sin duda, la diferencia entre el juicio de expertos y el análisis de reactivos se debe a la formulación de la pregunta, donde se menciona si la persona tiene o ha adquirido capacidades en el trabajo y esto hace que sea un mejor personaje dentro de la casa y el hogar. Es decir, las personas tienen a adulterar los resultados con el hecho de querer “caer bien” a los demás, esto último se reconoce a través de la teoría motivacional de Herzberg, donde la persona busca un reconocimiento por hacer las cosas bien, buscando oportunidades para relacionarse con las demás personas, buscando el agrado tienden a adulterar la realidad con el único propósito de quedar bien (Sergueyevna y Moshe, 2013).

En otra instancia, para trabajar la validez de constructo, se realizó en análisis confirmatorio, que en primera instancia se presentó un modelo unidimensional con valores; ($X^2/gf=7.06$, RMSEA= .14, SRMR=.15, CFI= .85, TLI=.83), cuyos valores no son aceptados según Capuni, (2012), que propone que los valores del CFI y el TLI deben ser superiores a .90 o .95 para ser aceptados, además, se considera un modelo perfecto si las estimaciones llegan a 1.00.. Por otra parte, se propuso un modelo oblicuo, cuyos resultados fueron; (CFI= .98; TLI; .98; RMSEA; .04; SRMR; .07), estos valores son aceptados por Capuni (2012). Además, se asemeja a lo obtenido por Gabini (2017), quienes encontraron un modelo con variables latentes correlacionadas, el mismo usado en este estudio, además, Silvestré, Figueroa y Cruz (2019) evidenciaron un modelo con cuatro factores que se correlacionan, con un CFI=936 y TLI= 922, mismo que, se asemejan a los resultados del estudio, con un modelo parecido que incluyen a todos los reactivos.

En la relación del instrumento con otras variables, se encontró el resultado de Correlación de Pearson ,537; se interpreta que, a mayor ansiedad global, mayores serán los puntajes ante las situaciones que se presenten en el hogar, ya sea con problemas por resolver o capacidades a emplear en el trabajo y demás actividades laborales y/o familiares.

En relación a la confiabilidad del instrumento, se presentan valores por dimensión; INTF= .93; INFT= .87; IPFT= .78; IPFT= .84 y el instrumento general=.88, además, los valores de Omega; INTF= .93; INFT= .88; IPFT= .79; IPTF= .84 y el instrumento en general = .96; estos valores son superiores a (.70) y (.90)

propuestos por Campo-Arias y Oviedo (2008), quienes proponen estas estimaciones para considerar que el instrumento es confiable para la aplicación en el campo de la psicología. El resultado de la confiabilidad es superior al de la adaptación original que obtuvo un puntaje de entre 0,79 y 0,81.

El estudio presentó ciertas limitaciones, las cuales involucran el tamaño de muestra y la recolección de información, a su vez la obtención de antecedentes para realizar la investigación. Sin embargo, estas limitaciones pueden ser resueltas en futuros estudios, de esta forma poder realizar un análisis de invarianza de la medición y normas de interpretación, cuyos datos no se encuentran dentro de esta información.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se resaltaron adecuadas propiedades psicométrías del instrumento de interacción trabajo-familia, el cual, presentó buenos ajustes. De otro modo, en las nuevas organizaciones deben optar incluir a las familias de los colaboradores, de esta forma se puede aumentar la productividad, se puede generar mejores expectativas y mayor compromiso en ellos hacia el trabajo.

Segunda: Se detectaron algunos reactivos de la prueba con inconsistencias, estos fueron; 13,14, 15, 17, 19, 20, 21 y 22, que no se ajustan al instrumento, los mismo que se obtuvieron en una muestra de 324 observaciones.

Tercera: Se comprobó la validez de constructo a través del AFC, determinando que el modelo que se ajusta, es el oblicuo o de cuatro factores correlacionados.

Cuarta: Se determinó una adecuada confiabilidad del instrumento, a través del método de consistencia interna, donde el Alfa de Cronbach es de .88 y el Omega de McDonald .96. En sus dimensiones; INTF (.93), INFT (.87), IPTF (.78) y IPFT (.84), lo cual indica, que presentan una adecuada confiabilidad.

Quinta: Existe una correlación directa de .537 entre el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia y la escala de Percepción Global de Estrés.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: profundizar el análisis de las propiedades psicométricas empleando otros métodos de análisis de datos y una adaptación lingüística al contexto peruano; así mismo, realizando la invarianza de medición y posterior a ello una tabla de interpretación.

Segunda: al realizar una adaptación del instrumento al contexto peruano, tener consideración de los reactivos 13,14, 15, 17, 19, 20, 21 y 22, que presentaron ajustes débiles, de igual forma, se recomienda realizar el estudio en una cantidad mayor población para obtener índices de discriminación más exactos en los ítems.

Tercera: en estudios posteriores que consideren como objetivo, adaptar o estudiar las propiedades psicométricas, considerando el modelo propuesto en este estudio. Esto en base a que el modelo presentó buenos ajustes en el AFC y de ser posible elaborar una tabla de interpretación según muestras de áreas ocupacionales.

Cuarta: examinar la confiabilidad y validez del Cuestionario con procedimientos y Software no utilizados en este estudio, buscando un mejor panorama de los resultados y seguido de una mejor confiabilidad del instrumento.

Quinta: en futuras investigaciones analizar el instrumento con variables convergentes, divergentes y discriminantes, para evaluar el comportamiento del mismo con otras variables, y de esta forma, dar un alcance a la comunidad científica, estableciendo nuevos conocimientos que serán de gran importancia para el estudio de la variable.

REFERENCIAS

- Adolfi, M. (1991). *La familia como sistema relaciona en terapia familiar. enfoque interaccional* (pp.17-35). Barcelona: Paidós.
https://www.academia.edu/25281006/Terapia_Familiar_Libro_Maurizio_Andolfi
- Aguirre, C. et al., (2018). The relation between work stress and burnout syndrome in a sample of Chilean air traffic controllers. *Ciencias Psicológicas* 12(2), 239-248. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- APA (2020). *Guía resumen del Manual de Publicaciones con Normas APA. 7ma Ed.*
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista electrónica de Psicología Iztalaca*.
<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Arias, W., Rivera, R., y Ceballos, K., (2018). Psychometric analysis of Wilson and Olson's family satisfaction scale in a sample of workers from Arequipa. *Scielo*.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000100056
- Ashforth, B, Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491.
<https://doi/10.5465/amr.2000.3363315>
- Ato, M., Juan, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 29(3),1038-1059.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bazán, L. (2004). Introducción al Modelo Psicométrico de la teoría Clásica de los test. *Pro Mathematica*. 18, 35-36
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/promathematica/article/download/10221/10666/>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Colombia. PEARSON. 3ra ed.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo* 14(44),180-184. https://www.researchgate.net/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_Trabajo-Familia_NijmeGen_SWING_en_Empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008) Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839
- Capello, H. et al., (2004). estudio del análisis de la consistencia interna y la validez de construcción de una prueba en el programa de enseñanza vivencial de las ciencias. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/654/65414202.pdf>
- Capuni, M. (2012) Análisis de ecuaciones estructurales, conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación
- Cavalloti, R. (2010) *Conciliación trabajo-familia: un enfoque relacional. Principios para la conciliación trabajo-familia desde el pensamiento de Karol Wojtyla* [Tesis doctoral, Universitat Internacional de Catalunya]. UIC Barcelona. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/31975#page=3>
- Chen, F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexesto Lack of Measurement Invariance. *StructuralEquation Modeling*, 14, 464-504. doi: 10.1080/10705510701301834
- Cohen, R. y Swerdlik, M. (2001) Pruebas y Evaluación psicológicas. México: *McGrawHill*.
- Colegio de Psicólogos del Perú, 2017. Código de ética profesional del psicólogo. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Compañía Peruana de estudios de mercados y opinión pública [CPI]. (2019). Perú: Población 2019(nro.4). Lima. http://www.cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/26/mr_poblacional_peru_201905.pdf
- Delgado-Abella, L., & Mañas Rodríguez, M. (2019). Propiedades psicométricas del

Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*,. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>

Dimitrov, D. (2010). *Testing for Factorial Invariance in the Context of Construct Validation*. *Methods PlainlySpeaking*, 43(2), 121-149. doi: 10.1177/0748175610373459

Domínguez, S. (2019) Sobre la necesidad de las evidencias psicométricas en auto-informes: *el caso de ciencia de la salud*.

Elosau, P. y Bully, P(2011) *Manual de Procedimiento*. Universidad del País Vasco. Recuperado de: <https://web-argitalpena.adm.ehu.es/pdf/UWLGPS0087.pdf>

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6123333.pdf>

Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>.

Fuentes, A., & Merino J. (2016). Validation of an instrument of family functionality. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/4615/461546437003.pdf>

Gabini, S. (2017). Interacción trabajo-familia: Adaptación y Validación de un instrumento para medirla. *Revista da UIIPS* 5(5), 24-32. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v5.i5.14541>

Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*. 14(27). 69-75. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6084/1/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>

Gutiérrez, L. (2019). Protocolo para realizar análisis factorial en variables que afectan las condiciones laborales. *Ingeniare*, 15(26), 13-33. DOI: <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.26.6564>

Guzmás-Yacaman, J. y Reyes-Bossio, M. (2018). Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n2/a13v36n2.pdf>

- Hernández, J. et al., (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Revistaavft*. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf
- Abad, F. Olea, J., Ponsoda, V., y García, C. (2011). Medición en ciencias sociales y de la salud. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3803474.pdf>
- Hernández-Montaña, A. & González-Tovar, J. (2019). Estructura interna de la Escala de Conciliación Vida-Trabajo para mujeres asalariadas del noreste de México. *Psicogente* 22(42), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3472>
- Herreras, E. (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de informática educativa y medios audiovisuales*, 2(4), 62-69. <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- INEI (2019-2020). *Situación del mercado laboral en Lima metropolitana*. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02_mercado-laboral-nov-dic-2019-ene-2020.pdf
- INEI (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-mercado-laboral-feb-mar-abr-2021.pdf>
- Ingunza, N., y Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la Libertad, Perú. *Boletín Redipe*. https://www.researchgate.net/publication/335425559_Validez_y_confiabilidad_del_cuestionario_de_interaccion_trabajo-familia_swing_en_trabajadores_de_una_empresa_minera_de_la_libertad_Peru
- Jimena, R. (2012). El enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción docente. *Tesis doctoral*. España. <https://zagan.unizar.es/record/9618/files/TESIS-2012-109.pdf>
- Juan de Dios, U., (2005) En la transición a la edad adulta. Los adultos emergentes. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832310013.pdf>

- Leenen, I. (2014). Virtudes y limitaciones de la teoría de respuesta al ítem para la evaluación educativa en las ciencias médicas. *Investigación.Educ.médica*. 3(9), 40-55. *Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572014000100007
- Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Scielo*. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Luthans et al., (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*.
<https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/157/>
- Malo, D (2008). La medición en psicología como herramienta y como reflexión ética en el ejercicio del psicólogo. *Redalyc*. 11(19), 46-51.
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552139005.pdf>
- Mansilla, M. (2000). etapas del desarrollo humano. *Revista de investigación en psicología*. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i2.4999>
- Matabanchoy, S, Martinez, E., & Carlosama, D. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*,
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/1681>
- Meijman, T., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*. *Psychology Press*.5-33
https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai%3Apure.rug.nl%3Apublication_s%2F3adff77b-680b-4cba-81d7-ebcd86ba5db5
- Moreno, et al., (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72710101.pdf>
- Muñiz, José (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1),57-66. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441006>

OIT (2020). *Panorama laboral 2020, América Latina y el Caribe*. Ed. Covid-19.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Omar, A., Urteaga, F. y Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología Universidad de Chile* 24(2),1-18.
<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/37689>

ONU (2019-2020). *Familias en un mundo cambiante*. EE.UU.
<https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2019/06/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-Executive-summary-es.pdf>

Ortega, A., Rodríguez, S. y Jimenez, F. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Redalyc*. 9(1), 55-64. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67926246008.pdf>

Ortiz, L. (2016). Construcción de pruebas psicométricas: Aplicaciones a las ciencias sociales y de salud. *Revista Digital de Investigación en docencia universitaria*.10(2), p.166.
<http://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/download/479/454>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Scielo*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Scielo*, 14(1), 81-101.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004

Pérez, E. y Adrián, M. (2010). Análisis Factorial exploratorio. 58-60. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>

Pérez, L. (2001). La participación y la implicación de las familias en el proceso educativo escolar: un análisis psicosocial de las relaciones entre familias y escuelas. Universitat de Lleida. *Ecuadernaciones Garcia*.
<https://repositori.udl.cat/handle/10459.1/63814>

- Reynosa, E. (2018). Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica. Guía Metodológica. UCV. <https://www.academica.org/ern/12>
- Rizo, M. (2006). *La psicología social como fuente teórica de la comunicología- breves reflexiones para explorar un espacio conceptual común*. Andamios. <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v3n5/v3n5a9.pdf>
- Roca de torres, (2008). Perspectiva histórica sobre la medición psicológica en Puerto Rico. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233216360001.pdf>
- Rodríguez R., y Vélez, M. (2012). Engagement and Work-Family Interaction: An Exploratory Study. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. https://www.researchgate.net/publication/237021706_El_Engagement_y_la_Interaccion_Familia-Trabajo_Un_Estudio_Exploratorio_Work_Engagement_and_Work-Family_Interaction_An_Exploratory_Study
- Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M. y Ramírez-García, T. (2012) Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Scielo*. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Saavedra, R. (2015/2016). *Work Satisfaction and Work-Home Interaction*. España. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1>
- Salessi, S y Omar, S. (2016). Satisfacción laboral genérica, propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología*. <http://alternativas.me/attachments/article/115/7%20-%20La%20construcci%C3%B3n%20psico-social%20del%20cuerpo%20ideal%20en%20gimnastas%20mexicanas.pdf>

- Sergueyevna, N., y Moshe, E. (2013). Motivational theories from the perspective of consumer behavior. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Silvestre, E., Figueroa, V., & Cruz, O. (2019). Validación de la escala SWING de interacción trabajo-familia en docentes universitarios. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84.
<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v38n1a06>
- Ventrua-León, J. y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Villarorel, J. (2014). Epistemología de las pruebas psicológicas para el ingreso a la universidad. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846097012.pdf>
- Wagena, E., & Geurts, S. (2000). SWING. Ontwikkeling en validering van de "Survey Werk-thuis Interferentie—Nijmegen." [Development and validation of the "Nijmegen Work–Home Interference Survey."]. *Gedrag & Gezondheid: Tijdschrift voor Psychologie en Gezondheid*, 28(3), 138–158.
<https://psycnet.apa.org/record/2000-05860-004>
- Yasir, A., Rahman, H., Shalahuddin, Q. & Hafez, M. (2016). Cross-cultural adaptation and psychometric validation of research instruments: A methodological review. *Scopemed*. <https://www.scopemed.org/?mno=227223>
- Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Revista ADM*.76(6),306-307.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuáles son las evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021?	Analizar las evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.	<p>Analizar los reactivos del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>determinar las evidencias de validez basadas en el contenido del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>las evidencias de validez basadas en la estructura interna del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>las evidencias de validez en relación con otras variables del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.</p> <p>las evidencias de confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021.</p>	Interacción Trabajo-Familia	<p>Tipo de estudio: psicométrico</p> <p>Diseño de investigación: instrumental</p> <p>Población:</p> <p>Muestra: 324 personas de Lima metropolitana</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p> <p>Instrumentos y técnicas: técnica de la encuesta en base al cuestionario. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia</p> <p>Valoración estadística: Microsoft Excel 2016 SPSS-25 y R-Studios</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Interacción Trabajo-Familia	Definida como, “la adquisición de elementos esenciales o maneras de observar el entorno y que estos le ayudaran a ser mejor miembro de la familia y viceversa, además, estos conocimientos están orientados al mejor desenvolvimiento en el trabajo (Jimena, (2012, p. 287))”.	Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22)	Interacción negativa trabajo-familia	Conductas negativas recogidas del trabajo y que perjudica su condición como miembro de la familia.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8	Ordinal El instrumento está compuesto por 22 reactivos con seis opciones de contestación: 0 = Nunca 1= Muy pocas veces 2= Muchas veces, 3 = Casi siempre 4= Siempre
			Interacción negativa familia-trabajo	Conductas familiares inadecuadas que cohíben el rendimiento y productividad laboral.	9, 10, 11 y 12	
			Interacción positiva trabajo-familia	Conducta que tiene la persona como recursos positivos que le proporciona el trabajo y esta mejora su condición como miembro familiar.	13, 14, 15, 16 y 17	
			Interacción positiva familia-trabajo	Conductas familiares con recursos adecuados que mejoran el rendimiento laboral.	18, 19, 20, 21 y 22	

ANEXO3: MATRIZ DEL PROCESO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable	Definición Conceptual	Características Psicométricas	Indicadores	Técnica
Evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021	La importancia de la medición en psicología se refiere a la inferencia basada en las respuestas de los observados. Para ello, deben reunir ciertas características como de validez, fiabilidad y confiabilidad direccionado a medir el fenómeno por el cual se desarrolló el instrumento, tomando en cuenta los modelos teóricos de creación de instrumentos (Aragón, 2004). El cuestionario ITF-22, tiene la finalidad medir la interacción del sujeto en el hogar y su efecto en el trabajo y viceversa.	Validez	Validez estructural	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis factorial confirmatorio (índice de ajustes
			Validez de contenido	<ul style="list-style-type: none"> - V de Aiken – criterios de expertos. - Coeficiente de correlación de Pearson.
		Confiabilidad	Consistencia interna	<ul style="list-style-type: none"> - Alfa de Crombach - Coeficiente de omega

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA

Nombre técnico	:	Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)
Autor(es)	:	Wagena And Geurts
Año de aparición	:	2000
Lugar de procedencia	:	Nimega, Países Bajos (Holanda)
Adaptación	:	Ingunza, N., y Carrasco, M. (2019)
Usuarios	:	Mujeres y varones
Ámbito de uso	:	Organizacional
Aplicación	:	18 a 65 años (según el estudio realizado)
Finalidad	:	Obtener características conductuales de reacciones frente a una situación, poniendo en práctica aspectos aprendidos en el trabajo y poniéndolo en práctica en la familia y viceversa
Áreas que mide	:	Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia trabajo
Duración	:	10 minutos
Material que contiene	:	Lapicero o lápiz
Validez y confiabilidad	:	Ingunza, N. y Carrasco, M. (2019)

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING-22)

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	Muy pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
N°	Interacción negativa trabajo-familia					
01	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador					
02	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo					
03	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales					
04	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas					
05	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo					
06	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies					
07	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa					
08	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos					
	Interacción negativa familia-trabajo					
09	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo					
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos					
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral					
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar					
	Interacción positiva trabajo-familia					
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos					
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo					
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas					
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa					
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo					
	Interacción positiva familia-trabajo					
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable					
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo					
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas					
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo					
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada					

ANEXO 6: VARIABLE CONVERGENTE;

ESCALA DE PERCEPCIÓN GLOBAL DE ESTRÉS PARA UNIVERSITARIOS (ADAPTADO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS PERUANOS)

Marca con una "X" en el casillero aquella opción que exprese mejor tu situación actual, teniendo en cuenta el último mes. Para cada pregunta coloca solo una opción.

		1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = De vez en	4 = Frecuentemente	5 = Casi siempre
*1	En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?					
2	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?					
4	En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?					
*5	En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?					
*6	En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
*7	En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?					
8	En el último mes ¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?					
*9	En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?					
*10	En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?					
11	En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?					
*12	En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?					
13	En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

*son reactivos de estrés positivo (EUSTRES) – estrés negativo = diestres

ANEXO 7: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

ZONA DE RESIDENCIA

LIMA CENTRO (1)

LIMA NORTE (2)

LIMA SUR (3)

LIMA ESTE (4)

CALLAO (5)

Edad: _____

SEXO:

1 = FEMENINO

2 = MASCULINO

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

1 = PRIMARIA

2 = SECUNDARIA

3 = TÉCNICO COMPLETO

4 = UNIVERSITARIO COMPLETO

5= UNIVERSITARIO EN CURSO

ACTUALMENTE CUENTA CON TRABAJO O FORMÓ PARTE DE ALGUNO CON EXPERIENCIA MAYOR A 6 MESES

1 = SI

2 = NO

ANEXO 8: CARTA A AUTOR

3/12/21 21:46

Gmail - Validación de Instrumentos



luis angel creso alarcon <lcespoa.99@gmail.com>

Validación de Instrumentos

2 mensajes

Nataly Briggete Ingunza Lastra <ingunza.lastra@gmail.com>
Para: luis angel creso alarcon <lcespoa.99@gmail.com>
Cc: MCM29 <miguelcm.29@gmail.com>

30 de noviembre de 2021, 12:20

Buenas tardes estimado Luis Crepo Alarcon.

Primeramente reciban un cordial saludo, en mi calidad de Investigadora principal y por encargo del Dr. Miguel , remite la solicitud para el uso del instrumento SWING. Un gusto poder ayudarlo en su formación por favor rellena este documento adjunto para la autorización respectiva.

Éxitos en la investigación.

Nataly Briggete Ingunza Lastra
Psicóloga
Cel.: 955505312

 **SOLICITUDE DE AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO-miguel carrasco.docx**
14K

luis angel creso alarcon <lcespoa.99@gmail.com>
Para: Nataly Briggete Ingunza Lastra <ingunza.lastra@gmail.com>

1 de diciembre de 2021, 21:53

Buenas noches,

En respuesta a su solicitud, el documento fue llenado correctamente, adjuntando el archivo correspondiente, espero su pronta respuesta garantizando el uso del instrumento, validando una respuesta positiva, de esta forma, queda en evidencia la autorización del uso de instrumento, gracias.

[El texto citado está oculto]

--

Atentamente:

Luis CA
Celular: 950187268

 **SOLICITUDE DE AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO-miguel carrasco.docx**
36K

ANEXO 9: PERMISO DEL AUTOR PARA EL USO DE LA ESCALA SWING-22

12/4/2021

Gmail - Permiso para uso de instrumento



luis angel crespo alarcon <lcrepoa.99@gmail.com>

Permiso para uso de instrumento

3 mensajes

luis angel crespo alarcon <lcrepoa.99@gmail.com>
Para: miguelcm.29@gmail.com

9 de abril de 2021, 10:43

Saludos cordiales,

Lic. Miguel Alfredo Carrasco Muñoz

Con mucho interés he revisado su estudio denominado: *“validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú”*. Por esa razón y motivo, me interesa utilizar su instrumento para la obtención del título universitario en un estudio denominado; *“Evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (ITF-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021”*.

Por esta razón, requiero a usted para obtener el permiso de uso del test de su autoría, mismo que considero prudente me pueda conceder el instrumento, de esta forma poder iniciar con el estudio.

Esperando su gentil y pronta respuesta

Atentamente:

LUIS CRESPO ALARCON
TELÉFONO: 950187268
Correo: lcrepoa.99@gmail.com

MCM29 <miguelcm.29@gmail.com>
Para: luis angel crespo alarcon <lcrepoa.99@gmail.com>

9 de abril de 2021, 12:26

BD DIAS. EN MÉRITO A SU SOLICITUD, COMPLETAR ESTE FORMULARIO

ATENTAMENTE,
DR. MIGUEL C ARRASCO MUÑOZ
[El texto citado está oculto]

 **SOLICITUDE DE AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO-miguel carrasco.docx**
14K

luis angel crespo alarcon <lcrepoa.99@gmail.com>
Para: MCM29 <miguelcm.29@gmail.com>

9 de abril de 2021, 12:49

Doy respuesta a la solicitud correspondiente para el uso del instrumento.

Atentamente,

Luis Angel Crespo Alarcon
[El texto citado está oculto]

ANEXO 10: SOLICITUD DE AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Dirigido a:

NATAY BRIGGETE INGUNZA LASTRA (ORCID-0000-0003-1520-536X)
MIGUEL ALFREDO CARRASCO MUÑOZ (ORCID-0000-0002-4919-901X)

Título del estudio o tesis que realizará:

Evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (ITF-22) en adultos de Lima metropolitana, 2021

Investigador (a):

- Luis Angel Crespo Alarcon (ORCID: 0000-0002-7799-0853)
- Diego Alejandro Diaz Rodriguez (ORCID: 0000-0002-0093-794X)

Correo electrónico del investigador:

- LCRESPOA.99@GMAIL.COM
- Diazrodriguezdiego05@gmail.com

Nro. Cel. del investigador:

- 950187268
- 923522463

Institución a la que pertenece el investigador:

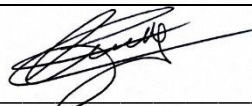
Universidad César Vallejo

Propósito del estudio:

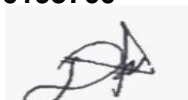
Mediante la presente solicito el uso del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-Adaptado) con fines académicos y/o investigación, el cual será utilizado para llevar a cabo un estudio de investigación que busca determinar "las propiedades psicométricas del instrumento en personas de lima metropolitana, por parte de los investigadores, Luis Crespo y Diego Diaz, que actualmente son estudiantes, tesista o investigadores en la Universidad César Vallejo

Declaración:

Me comprometo voluntariamente a respetar los derechos de autor y citar correctamente el artículo científico concerniente a la publicación con respecto al instrumento objeto de la presente solicitud.



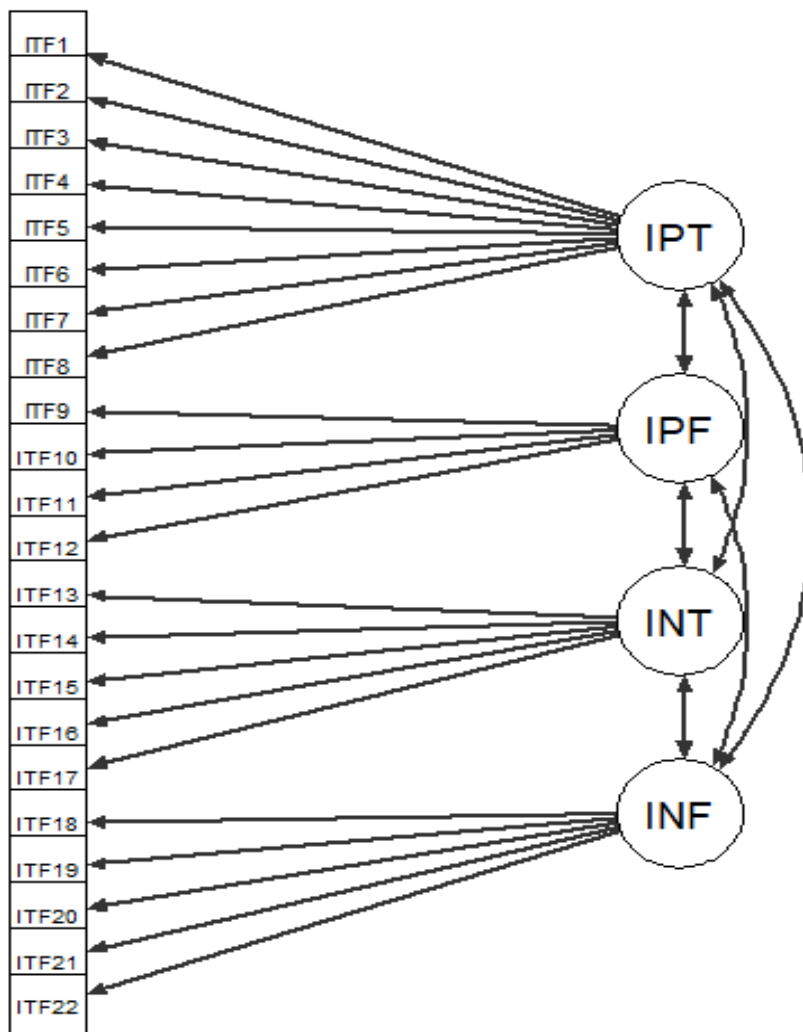
Firma del investigador o tesista
Luis Angel Crespo Alarcon
DNI: 70193760



Firma del investigador o tesista
Diego Alejandro Diaz Rodriguez
DNI: 72549764

ANEXO 11: MODELOS DEL AFC DE AMBAS ESCALAS

MODELO OBLICUO



$$X^2 = 326.053$$

$$gl = 203$$

$$X^2/gl = 1.61$$

$$CFI = .99$$

$$TLI = .98$$

$$RMSEA = .04$$

$$SRMR = .07$$

$$AIC = 16778$$

ANEXO 12: REPORTE DEL TURNITING

Evidencias psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima metropolitana
turnitin.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	www.revistapcna.com Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	<1%

ANEXO 13: BASE DE DATOS

Microsoft Excel interface showing a data table with columns for demographic and personality variables.

Excel ribbon: Archivo, Inicio, Insertar, Diseño de página, Fórmulas, Datos, Revisar, Vista, Desarrollador, ¿Qué desea hacer?

Formulas: B2 = 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	
1	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ITF1	ITF2	ITF3	ITF4	ITF5	ITF6	ITF7	ITF8	ITF9	ITF10	ITF11	ITF12	ITF13	ITF14	ITF15	ITF16	ITF17	ITF18	ITF19	ITF20	ITF21	ITF22	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	
2	38	1	3	3	3	4	4	4	5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	
3	32	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	
4	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	36	1	5	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	5	5	4	1	2	5	5	5	1	2	1	3	4	3	5	5	2	5	5	
7	38	2	5	1	3	4	4	3	2	4	2	4	4	5	4	3	5	1	1	4	1	2	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	3	2	3	5	4	3	5	2	
8	46	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	
9	28	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
10	23	1	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	
11	22	2	4	3	4	4	2	4	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	5	4	4	5	4	2	2	2	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	
12	27	2	4	3	5	4	4	5	5	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	
13	21	1	3	4	5	4	3	2	3	2	2	2	1	4	2	5	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
14	34	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	25	1	4	5	4	5	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
16	24	1	4	3	2	4	3	5	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
17	22	2	5	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	
18	24	1	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	1	2
19	24	1	4	3	3	3	3	5	5	2	3	2	2	1	5	2	5	1	1	2	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	
20	24	2	3	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	2
21	27	2	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4
22	27	2	4	3	3	4	5	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
23	22	1	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	
24	35	2	4	3	4	4	4	3	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	25	2	4	3	4	3	3	5	4	2	2	4	4	5	4	3	5	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	
26	25	1	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
27	30	2	3	2	2	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	5	5	2	2	3	4	2	4	2	1	5	2	1		
28	24	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	2	4	5	4	4	3	1	2	2	4	2	4	2	3	3	

Bottom status bar: Listo, 17°C Despejado, 19:28