

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UN COLEGIO
PARTICULAR DE LIMA**



**PRESENTADA POR
FADIA YEMINA HERNANDEZ TABRAJ**

**ASESOR
DEYVI BACA ROMERO**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

LIMA – PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UN COLEGIO
PARTICULAR DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR:
FADIA YEMINA HERNANDEZ TABRAJ**

**ASESOR:
MG. DEYVI BACA ROMERO
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0184-0303>**

**LIMA, PERÚ
2023**

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios que brinda su amor, sabiduría y cumple sus propósitos en mí, así mismo, agradecer a mis padres por apoyarme en mi camino profesional y personal, ellos son mi motor siempre. También agradecer a mis grandes amigos, Camila, Mirella y Camilo, por los ánimos, la ayuda y las bonitas experiencias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por siempre guiarme. A mis padres por sus ánimos para seguir adelante y el impulso en mi carrera universitaria. A mis profesores universitarios quiénes han aportado en mi formación profesional.

A la institución educativa "*Technology Schools*" por el apoyo brindado y conceder los permisos necesarios para continuar con mi investigación.

Del mismo modo al asesor Mg. Deyvi Baca, gracias a su paciencia, guía y orientaciones se logró finalizar con la presente tesis.

A la profesora Guadalupe Torres por sus recomendaciones y apoyo al inicio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
REPORTE DE SIMILITUD	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Bases Teóricas.....	12
1.2. Evidencias Empíricas	24
1.3. Planteamiento del Problema	29
1.4. Objetivos de la Investigación.....	32
1.5. Hipótesis.....	33
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	38
2.1. Tipo y diseño de Investigación	38
2.2. Participantes.....	38
2.3. Medición	39
2.4. Procedimiento	43
2.5. Aspectos éticos	44
2.6. Análisis de Datos.....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS	45
3.1. Análisis Descriptivos	45

3.2. Análisis inferencial: correlacional	47
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	52
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de variables.....	32
Tabla 2. Características sociodemográficas en una muestra de docentes de un colegio particular de Lima.....	35
Tabla 3 Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario “Interacción trabajo-familia” (SWING).....	37
Tabla 4 Confiabilidad por consistencia interna del instrumento “Escala de compromiso organizacional”	38
Tabla 5 Estadística descriptiva de las variables en docentes de un colegio particular de Lima.....	41
Tabla 6 Correlación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional.....	42
Tabla 7 Comparación de las dimensiones de la interacción trabajo-familia según sexo.....	43
Tabla 8 Comparación de las dimensiones de la variable interacción trabajo-familia	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo explorar la relación entre las dimensiones de la variable interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en 180 docentes de un colegio privado en Lima entre los 21 y 51 años ($M=39.139$ y $DS=6.808$). Para la recolección de datos se usó el Cuestionario de Interacción Trabajo-familia SWING validado en Perú por Ingunza y Carrasco en 2019, así como la Escala de Compromiso Organizacional validada el mismo año en México por Fonseca. En cuanto a los resultados, se encuentra un tamaño de efecto moderado entre la interacción positiva familia-trabajo con el compromiso moral ($r^2= .011$), de la misma manera, se evidencia un tamaño de efecto moderado ($r^2= .012$) entre la interacción negativa familia-trabajo con el compromiso afectivo. Además de ello, se presentan diferencias significativas, hay mayor prevalencia de la interacción positiva trabajo-familia en las docentes mujeres mientras que la interacción negativa trabajo-familia hay mayor presencia en docentes varones. En cuanto a nivel de docencia, en profesores de primaria hay mayor prevalencia de la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo, aunque hay que tomar en cuenta que también presentan mayor índice de interacción negativa trabajo-familia. A modo general, se acepta la correlación entre ambas variables.

Palabras claves: interacción trabajo-familia, compromiso organizacional, docentes, colegio.

ABSTRACT

The main objective of this research was to explore the relationship between the dimensions of the work-family interaction variable and the components of organizational commitment in 180 teachers from a private school in Metropolitan Lima between the ages of 21 and 51 ($M=39,139$ and $DS=6,808$). For data collection, the SWING Work-family Interaction Questionnaire validated in Peru by Ingunza and Carrasco in 2019 was used, as well as the Organizational Commitment Scale validated the same year in Mexico by Fonseca. As for the results, a moderate effect size is found between the positive family-work interaction with moral commitment ($r^2= .011$), in the same way, a moderate effect size is found ($r^2= .012$) between negative family-work interaction with affective commitment. In addition to this, there are significant differences, there is a higher prevalence of positive work-family interaction in female teachers while negative work-family interaction is more present in male teachers. Regarding the teaching level, in primary school teachers there is a higher prevalence of positive work-family and family-work interaction, although it must be taken into account that they also present a higher rate of negative work-family interaction. In general, the connection between both variables is accepted.

Keywords: work-family interaction, organizational commitment, teachers, school.

REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Informe de tesis

AUTOR

FADIA HERNANDEZ

RECUENTO DE PALABRAS

17488 Words

RECUENTO DE CARACTERES

105094 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

737.7KB

FECHA DE ENTREGA

May 29, 2023 9:55 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 29, 2023 9:57 AM GMT-5

● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado



INTRODUCCIÓN

El virus del COVID-19 obligó a muchos países a tomar medidas como el confinamiento y cierre de instituciones incluyendo los centros educativos. Ante la escasa experiencia con respecto a la educación a distancia, se permitió conocer grandes deficiencias que nuestro país presenta en educación. Según el Ministerio de Educación (MINEDU) más de 154 mil estudiantes dejaron sus estudios en los años 2020-2021, mientras que, más de 374 mil escolares tuvieron riesgo de abandono escolar en el 2022 (MINEDU, 2022). Los docentes no fueron ajenos a la nueva normativa que hacía posible continuar con la educación: la virtualidad, se añade los esfuerzos generados para mantener la motivación del alumnado, manejar plataformas educativas en poco tiempo, por lo que supone también en ellos una mayor carga laboral que en consecuencia trae mayor estrés. Ahora bien, el área laboral y familiar están relacionadas pues son importantes en la vida de toda persona, mientras se trabajaba virtualmente no se podía ser ajeno a los asuntos que sucedían en el hogar, no todo es negativo ya que experiencias positivas en un contexto pueden influenciar nuestra conducta en el otro, entonces equilibrar ambas áreas cobra relevancia pues tiene un efecto en el bienestar (Jiménez & Aravena, 2015). Por eso el interés que deberían tener las organizaciones en promover una cultura flexible para generar un balance entre ambas áreas importantes de la vida teniendo como beneficio un adecuado manejo de tiempo, organización y la capacidad para regular las emociones generadas.

La interacción trabajo-familia se conoce como el equilibrio entre los deberes laborales con los domésticos incluso puede llegar a predecir la intención de continuar o no en su centro laboral (Boix et al., 2021). Mientras que, la segunda variable: compromiso organizacional es definido como un vínculo hacia la

organización y toma en cuenta aspectos como lealtad, valores o la pérdida que ocasiona si decide renunciar (Manzano, 2019).

La presente exploración presenta un tipo empírico, diseño correlacional simple y de enfoque cuantitativo (Ato et al., 2013), así también, pretender conocer la relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia (ITF) y los componentes de compromiso organizacional (CO) en docentes de un colegio particular en la ciudad de Lima. Por ello, mediante esta investigación, se brindará información que podrá ser utilizar para la creación de programas orientados a mejorar compromiso o estrategias para crear un balance entre dos áreas de la vida, además podrá dar inicio a nuevas investigaciones.

En cuatro capítulos se ha estructurado. En primer lugar, se presentan bases teóricas (modelos, teorías), se describen estudios previos nacionales e internacionales, para luego adentrar en el planteamiento, objetivos y supuestos del estudio. En segundo lugar, esta tipo y diseño del estudio, características de los participantes, instrumentos utilizados, técnica de recopilación de datos y puntos éticos tomados en cuenta. Mientras que en tercer lugar encontramos los resultados obtenidos, así mismo se corrobora la confiabilidad de los cuestionarios utilizados, correlación de variables y datos comparativos. Finalmente, el cuarto capítulo menciona resultados obtenidos comparando si difieren o no de otros estudios, se mencionan la recapitulación y recomendaciones que se pueden tomar en cuenta para próximas investigaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Bases Teóricas

1.1.2. Interacción trabajo-familia

Esta variable en sus inicios se centró en conocer aspectos negativos de las esferas familiar y laboral, por lo que lo denominan “conflicto trabajo-familia” indicando que son presiones que pueden surgir tanto del ámbito familiar como del laboral, que no son compatibles con las demandas del otro (Greenhaus & Beutell 1985). A raíz de esa variable surgen apreciaciones que indican que sólo abordar el aspecto negativo es limitante por lo que realizan una reconceptualización de la variable desde el modelo Bronfenbrenner (Grzywacz & Marks, 2000). Dichos autores realizan una reconceptualización de la variable desde el modelo de Bronfenbrenner. Por ello, la interacción trabajo-familia tiene como modelo a la teoría de los sistemas ecológicos propuesta por Bronfenbrenner cuya premisa es el estudio de las personas desde una interacción dinámica, tomando con atención los procesos proximales de sus diferentes contextos, los cuales tienen influencia en el bienestar y desarrollo (Collodel et al.2013). La interacción entre la persona con otros individuos, objetos, en el entorno de manera constante beneficia al desarrollo humano; aunque indican que este desarrollo puede ser afectado por hechos y situaciones ambientales ocurridos fuera de la esfera familiar ya que estos son fuertes disruptores que se generalizan a los procesos familiares; ya que los entornos ambientales influyen en la interacción con el entorno más próximo (Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Las actividades e interacciones, en las cuales la persona participa activa y constantemente reciben el nombre de “procesos proximales” (Bronfenbrenner & Evans, 2000).

Posteriormente Bronfenbrenner (2006) indica que el desarrollo toma en cuenta el sistema ecológico, el cual es importante mantener una estabilidad para un funcionamiento óptimo. Se considera las siguientes dimensiones. Primera dimensión, el proceso, que se refiere a "procesos proximales". Segundo, la persona, comprende características individuales (experiencia y recursos emocionales) y disposición (motivación). Tercero, el contexto, que comprende la interacción de las personas con los cinco sistemas interconectados (Bronfenbrenner, 1979). Estos sistemas son: Microsistema, sistema en que la persona interactúa directamente con un entorno inmediato. Mesosistema, involucra interconexiones que surgen cuando la persona participa activamente en más de un entorno (familia y trabajo). Exosistema, hace referencia a más de un entorno en el que la persona no participa dinámicamente, sin embargo, lo que sucede en este sistema termina afectándole. Macrosistema envuelve a la cultura y etnia que influye en los demás sistemas. Cronosistema que involucra: tiempo y cambios, ambos influyen en el desarrollo de la persona (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994).

Se toman en cuenta variables como: "microsistema familiar" (apoyo y desacuerdo con el cónyuge, carga familiar y otros apoyos afectivos familiares), "microsistema de trabajo" (apoyo en el trabajo, presión, latitud de decisión) y características individuales para reconceptualizar la interfaz trabajo-familia (Grzywacz & Marks, 1999). Ambos autores citados previamente, demuestran que la ITF llega a ser positiva y negativa, se toma en cuenta a la teoría ecológica en la que hace mención que las características personales pueden mitigar la asociación de la interacción individuo-ambiente. Por ello, el estudio demuestra que, en las mujeres, factores positivos en el ámbito familiar se asocia con un mayor traslado positivo de la familia al trabajo. En efecto, elementos como el apoyo familiar/pareja.

y desarrollo en el hogar son percibidos como factores protectores para las mujeres (Verweij et al, 2017).

Otro aspecto interesante que menciona el estudio de Grzywacz y Marks, es que, de acuerdo a las características de personalidad, se encontró que niveles de neuroticismo se asocia con el “derrame negativo bidireccional” (interacción negativa trabajo-familia (INTF) e interacción negativa familia-trabajo (INFT)), en cambio extraversión se asocia con efectos más positivos (Grzywacz & Marks, 1999). Justamente, personas con alto niveles de neuroticismo presentan ajuste emocional inadecuado, ansiedad, dificultad para manejar el estrés, por lo que predice efectos secundarios negativos del trabajo hacía la familia. En tanto que personas con niveles de extraversión se asocia con efectos positivos ya que estas personas tienen emocionalidad positiva, ser sociable y entusiasta ayuda a generar mayor contacto y apoyo con otros (colegas, familiares) (Michel et al., 2011; Bhalla & Kang, 2018). Se puede asumir que personas con poco optimismo o emociones más positivas pueden reflejar dichos sentimientos y actitudes hacia otros ámbitos. Menciona también, que el poco uso de recursos ecológicos tales como apoyo en el trabajo y latitud de decisión (libertad de la persona para realizar su trabajo) se asocia con el “desbordamiento negativo” del trabajo a la familia (Grzywacz & Marks, 1999). Los hombres experimentan mayor apoyo en el trabajo incluso por parte de sus colegas, más desarrollo personal y estos son factores importantes para ellos, incluso actúan como un elemento protector lo cual indica “desbordamiento positivo” del trabajo a la familia (Verweij et al., 2017). El estudio de Grzywacz y Marks en (2000), concluye que la interfaz trabajo-familia puede tener dimensión positiva y negativa (trabajo-familia/familia-trabajo). Mientras que un nuevo estudio toma en cuenta dicha información y limitación para desarrollar un cuestionario y hacen uso

del término “interacción trabajo-familia” para referirse a experiencias desarrolladas en ciertos espacios que influyen en la manera de comportarnos y sentir en un espacio distinto al que se originó (Vidal & Sánchez, 2017).

Antes de abordar el siguiente modelo, es pertinente explicar a qué se refiere “recuperación”, se concibe como un proceso de restauración en el transcurso del aumento del nivel de carga de una persona por lo que debe volver a su estado previo o "línea base" (Sonnetag et al., 2017). Meijman y Mulder (1998) proponen el segundo modelo teórico denominado “esfuerzo-recuperación” (ER) el cual indica que ejecutar algunas actividades laborales podría alterar a las personas y generar un resultado negativo, puesto que la persona tiene que seguir un patrón específico en su tarea asignada o también puede presentar un estado inadecuado que va a influir en su desempeño, así mismo, la carga de trabajo se relaciona con la disminución tanto del rendimiento como de la disposición además de un deterioro en el confort y sanidad.

Ambos autores indican que el procesamiento de trabajo tiene algunos determinantes. En primer lugar, se encuentran, las demandas de trabajo, que indica la relación de las demandas de tarea y causantes ambientales. Estos factores se derivan del contenido y organización de las actividades y las condiciones de trabajo, por lo que todo ello genera una respuesta del organismo. Se señala también que la fatiga se desarrolla durante la ejecución de las actividades laborales lo que hace cambiar de postura a la persona afectando la ergonomía, en consecuencia, desencadena efectos de la carga que se manifiesta en dolores de espalda y jaquecas (Meijman & Mulder, 1998), pero más allá de afectar físicamente, amenazan recursos afectivos y energéticos (Sonnetag et al., 2022).

Teoría de Conservación de Recursos que llamaremos en adelante COR, se refiere al proceso “pérdida-ganancia”, la pérdida impacta más por la disminución de recursos, aunque este impacto tiene un efecto de motivación, la recuperación es como un “impulsor” (Ennis et al., 2000). Mientras que en ER indica que la carga es una amenaza al equilibrio de los sistemas fisiológicos causado por la ejecución de las actividades, la cual es una amenaza que da paso a respuestas fisiológicas (también llamada carga funcional), las mismas actúan como mecanismos compensatorios, para nuevamente lograr el equilibrio, dichas respuestas facilitan información acerca del esfuerzo necesarios para realizar una actividad. Por último, la carga máxima, que hace referencia a la capacidad para lidiar y soportar la carga externa por cierto periodo de tiempo, debe ser seguida por una recuperación; si la carga externa es mayor a la máxima trae efectos negativos (Meijman & Mulder, 1998) esta teoría remarca que para que suceda la recuperación es esencial no estar expuesto a demandas en actividades no laborales (Steed et al. 2019).

Retomando la Teoría COR, señala al estrés como un proceso en el que se desaprovecha recursos, aunque si la persona logra recuperarse originando más recursos de los que ya tiene o restaurando los que perdió, disminuirá el estrés generado (Colombo & Gallego, 2012; Hofboll, 2001). Continuando con ER, se encuentra el potencial de trabajo, lo cual se refiere a las demandas de trabajo que activan los sistemas adaptativos del organismo y dichos sistemas intervienen en el funcionamiento mental y procesamiento de información. Esto comprende desde la cognición y percepción hasta estados emocionales, motivacionales y psicomotores. Dichos sistemas adaptativos son el proceso computacional y proceso energético, el primero comprende los procesos que reciben, transforma y procesa la información, este proceso es necesario ya que explica el hecho que una persona

sea capaz de lidiar con sus actividades (Meijman & Mulder,1998). Los autores previamente mencionados explican que el segundo proceso hace referencia al control emocional y motivacional, mencionan además que la voluntad para realizar algo depende del esfuerzo que brinda la persona. Posteriormente, el sistema de procesamiento de información no es óptimo para desempeñar alguna actividad cuando el organismo experimenta una sobreexcitación por lo que necesita de mayor esfuerzo para la atención y concentración de alguna actividad, es así que si en una actividad de esfuerzo mental, hay control cognitivo se produce un afrontamiento esforzado, esto quiere decir también que hay una mayor actividad del sistema nervioso autónomo y algunas manifestaciones son una mayor frecuencia cardíaca, dilatación de pupilas, secreción de catecolaminas. En tercer lugar, la latitud de decisión, se refiere a la libertad de decisión, quiere decir al hecho de ejercer control en el procedimiento y ritmo de trabajo, el cual tendrá efecto en una carga baja de trabajo a diferencia de un ritmo impuesto en el que tendrá como efecto la fatiga (Meijman & Mulder, 1998), otros autores complementan indicando que se llega a un punto de manera fisiológica en el cual las personas ya no pueden ejercer más fuerza o disposición pues ya utilizaron su capacidad máxima (Jaber & Neumann, 2010), otros autores lo nombran “activación energética” (Chan et al, 2022) pues como indican el procedimiento de trabajo involucra respuestas de nivel subjetivo, fisiológico y conductual.

Al término de estar expuesto a la carga laboral, los sistemas psicofisiológicos se normalizan, volviendo a su línea base por cierto tiempo, a este proceso se le conoce como recuperación y esta debe ser lo suficientemente significativa ya que de ser insuficiente, los sistemas psicofisiológicos volverán a activarse en el organismo, aún en estado poco óptimo, por lo que necesitará de un esfuerzo

compensatorio adicional, este esfuerzo provocará más intensidad en las reacciones de carga y mayor demanda en la próxima recuperación (Moriano et al., 2019). Debido a ello, se inicia un proceso acumulativo que, en consecuencia, causaría mayor cansancio, fatiga, cuadros de estrés, problemas en las relaciones interpersonales, dificultad en el desapego psicológico, aumentando cada vez más hasta terminar en problemas que perjudicarían la salud (Sonnentag, 2018).

Para entender mejor el proceso de recuperación, abordaremos brevemente la actividad de los sistemas fisiológicos. Ante una situación demandante que necesite de esfuerzo, activa el eje simpático adrenal debido a esto se libera catecolaminas, principalmente adrenalina y noradrenalina, lo cual origina un estado de alerta ya que dichas hormonas favorecen el aumento de energía y también regula la actividad cardiovascular, por otra parte, el eje hipotalámico adrenal libera la hormona del cortisol que sirve como medio de protección. Por ello, la combinación de esas hormonas ayuda al organismo a enfrentarse a situaciones exigentes (Clown, 2001; Demerouti & Sanz, 2012; Moscoso, 2009).

Continuando con el proceso recuperación, podría ocurrir a) interna, que se durante el horario laboral (por ejemplo: pausas activas, hora de almuerzo) b) externa, hace referencia a lo que ocurre horas posteriores del trabajo, fines de semana o vacaciones (tiempo libre). Ahora bien, sería más enriquecedor para la persona optar por actividades más dinámicas (sociales o físicas) en lugar de aquellas "pasivas". Si obviamos el proceso de recuperación, en consecuencia, aumenta la exigencia en los sistemas psicofisiológicos (Cropley et al, 2020)

Factores que impiden la recuperación

Sobre carga laboral, largas horas ante un proceso estresante ocasionan cambios fisiológicos como: niveles altos de cortisol y mayor frecuencia cardíaca;

también hay variaciones en el comportamiento como: mayor predisposición a discutir con los compañeros. A pesar de que ya no se está expuesto directamente al factor estresante este puede perdurar y ser trasladado a otro ambiente (hogar). Con el tiempo la tensión puede volverse crónica, en consecuencia, provocaría problemas en la salud física y psicológica ya sea enfermedad cardiovascular, dolores musculares, baja motivación y disminución del bienestar (Sonnentag & Fritz, 2014). Podría incluso ocurrir el impedimento al desapego psicológico cuando se usa el tiempo libre para seguir trabajando, obstaculizando que los recursos energéticos y psicológicos se recuperen adecuadamente (Bakker & Oerlemans, 2019).

Factores que favorecen la recuperación

Algunas actividades que pueden generar bienestar e influenciar en nuestro estado de ánimo son: ejercicio físico, meditación y actividades sociales (reunión con familiares, amigos). Se debe aclarar que no es la actividad en sí sino la experiencia y lo suficientemente agradable para renovar recursos (Bakker & de Vries, 2021). Las actividades deben relacionarse con: el desapego psicológico que es no sobre pensar sobre asuntos laborales en el tiempo libre, la relajación el cual es tener un nivel bajo de activación, dominio que significa enfrentar un reto o aprender algo nuevo y el control que es tener la sensación de control sobre el pasatiempo (Bennett et al., 2018).

A modo de conclusión, toda actividad laboral, en algún momento se convierte en una demanda desafiante para lo cual es necesario focalizar la atención en las actividades, recibir y procesar la información. Además, para estas actividades es necesaria la parte motivacional ya que depende del esfuerzo que cada persona pone para enfrentarse a estas demandas. Sin embargo, si un organismo ya

sobrepasa su capacidad máxima con ciertas actividades, y si sumado a ello necesita enfrentarse a más actividades impide una recuperación, quiere decir que aún su sistema psicofisiológico no se ha recuperado de las demandas desafiantes anteriores y ya está haciendo un esfuerzo adicional en otras. Todo ello tendrá consecuencias en la salud, mayor agotamiento más aún en un iniciar una acumulación en la próxima recuperación. La recuperación depende de las actividades que elija cada persona, lo que importa es la calidad y lo suficientemente agradable para que la persona se sienta realmente recuperada, lista para seguir enfrentándose a las próximas demandas.

1.1.2. Compromiso organizacional

Es definido como un lazo de lealtad que tiene una motivación de trasfondo por ello persona tiene deseo y ganas de seguir trabajando en el centro laboral. Así mismo el empleado demuestra buena voluntad y esfuerzo para alcanzar metas propuestas (Chiang et al., 2016). En esa misma línea, el compromiso es: confianza y lealtad al centro de trabajo, la relevancia predomina en el apoyo por parte de los superiores y actividades que ayuden a crecer profesionalmente pues aportará a que conduzcan responsablemente sus acciones, motivación entre los compañeros, guiar hacia un mejor trabajo en grupo (Winarsih & Fariz, 2021).

Teoría de Becker (1960).

Becker indica que el compromiso se da cuando el trabajador hace una apuesta, relacionando intereses con una actividad. La teoría indica que una persona que se muestra comprometida actúa involucrando a otros sus intereses esto se explica de que apuesta por algo que considera “importante”, así mismo se involucra la toma decisiones con respecto a sus acciones (Becker, 1960). Dentro de la teoría señala sobre las inversiones que realiza el trabajador para obtener ganancias. De ese

modo, la persona se compromete con la organización incluso puede tener acciones extraordinarias (horas extras) acción que llama “persistencia conductual”, definición que se aproxima a uno de los componentes propuesto por Meyer y Allen (Becker, 1960; Becker et al, 2001).

Años posteriores, Meyer y Allen (1991) plantean un modelo para explicar el CO que incluía de tres componentes, luego de revisar teorías anteriores indican que el CO ya tenía dos componentes, actitudinal y conductual que fueron propuestos anteriormente. El primero hacía referencia a la valoración y los pensamientos de la persona la cual percibe objetivos y creencias de la organización iguales o parecidas a las suyas, quiere decir que de esta manera se genera una relación con la organización cuyas consecuencias son conductuales y puede influir si seguir o no en un trabajo. Mientras que el segundo componente, conductual, comprendía el desarrollo en el cual los individuos pasan a formar parte en una institución y las conductas que usualmente se mantienen en el tiempo además de influenciar en la actitud. En cambio, el modelo que plantean los autores en 1990 no se limitaba solo a valores, sino que abarcaron más para que el CO sea denominado estado psicológico considerando al deseo y necesidad de seguir siendo parte de una institución. En otras palabras, los mismos autores en el año 1997, indican que el compromiso es considerado una orientación afectiva, reconocer los costos que perdería si sale de la entidad y el deber moral de continuar permaneciendo. Ambos autores, indican que el compromiso tiene ventajas cuando la organización brinda oportunidades para crecer profesionalmente, realizar trabajos los cuales benefician en el aprendizaje de nuevas habilidades e interactuar con diferentes personas. No obstante, indican también que hay desventajas debido

a que el compromiso requiere de esfuerzo y energía, ambos pueden no ser suficientes para otras actividades como las de ocio o familia.

El modelo de los tres componentes

Tal como se mencionó, hace referencia al estado psicológico, aún en la actualidad se mantiene el sentido de que es el vínculo entre persona-organización relacionado incluso con la satisfacción (Hernández et al., 2018), además, la persona puede experimentar cualquier componente del compromiso en diferentes grados (Meyer & Allen, 1991).

El compromiso afectivo, primer componente que hace mención la relación entre el individuo hacia la organización, las experiencias vividas ocasionan que los trabajadores además de sentir comodidad, sientan que son eficientes en el papel que desempeñan (Allen & Meyer, 1990). Dichas experiencias generan un lazo emocional, por lo tanto, la persona tiene la intención de continuar en su centro laboral (Meyer & Allen, 1991). Incluso la persona se sienta parte de la organización, identifique con sus valores, perciba apoyo y de esa manera ponga todo su empeño (Máñez, 2016).

El compromiso de continuidad, el segundo componente, indica que un empleado invierte tiempo y energía en su centro laboral (Allen & Meyer, 1990) por tanto la persona conoce y reconocer los costos que dejaría si se va de la organización, por lo que una persona con este compromiso, está en la organización porque la necesita, aunque si no los reconoce o la organización no brinda lo que se espera, entonces sí puede dejarla (Meyer & Allen, 1991). Este compromiso también puede reflejarse en el contrato, ya que se recibe un salario y oportunidades para el crecimiento profesional (Aldana et al., 2017).

El compromiso normativo, este último componente puede ser influenciado en dos maneras: por una socialización familiar-cultural, cuando el entorno cercano enseña ser leal al lugar de trabajo; o por una socialización organizacional que se da cuando el lugar de trabajo resalta la lealtad (Allen & Meyer, 1990). También se relaciona con el sentimiento del deber, quiere decir que la persona tiene en claro que debe de continuar en su lugar laboral (Meyer & Allen, 1991), aunque el sentimiento tiene que ser moral más no como obligación (Meyer & Parfyonova, 2010).

Modelo de dos dimensiones

Desarrollado por Cohen en el año 2007. Indica que las personas entran a una organización con determinadas actitudes y que con el tiempo se establece: antes y después de ingresar a la organización, además incluye dimensiones como: apego instrumental y psicológico. Esta teoría toma en cuenta puntos como: compromiso normativo, así como el de continuidad (Meyer & Allen, 1991). Por un lado, apego instrumental es cuando una persona se compromete por las compensaciones recibidas (Cohen, 2007), para esta explicación fue necesaria la guía de conceptos ya investigados: factor motivacional y factor contrato, teniendo como objetivo ingreso económico (Wiener y Vardi, 1980). Por otro lado, el apego psicológico está constituido por: propensión normativa y compromiso afectivo, la primera es la creencia del trabajador que debe actuar con lealtad en toda situación que tenga participación activa, mientras que el compromiso afectivo es el lazo trabajador-institución reflejando identificación (Cohen, 2007).

La importancia del compromiso

Es crucial que las entidades pongan en marcha prácticas para desarrollar el compromiso, las cuales pueden ser a través de capacitaciones, aunque estas evitan

índices de rotación no inculca en sí el deseo o la autoeficacia (Meyer & Allen, 1991). Un estudio nos revela que el desempeño relacionado con el compromiso afectivo hace que las personas se identifiquen con su labor (Meyer et al, 1989), mientras que uno más actual indica que los tres componentes se relacionan con el desempeño por lo que cumplir con los objetivos es sumamente importante (Estrada & Mamani, 2020).

Ahora bien, se puede potenciar el compromiso a través de un ambiente de apoyo, promover participación e interacción constante (Meyer et al, 2002; Flores & Gómez, 2018), hacer que nuestros colaboradores se sientan parte de la institución (Cortina, 2014), por último, promover valores y poner énfasis en los objetivos a perseguir (García & Flores, 2017), de esta manera se puede desarrollar identidad y obligación moral con la organización (Meyer & Parfyonova, 2010).

1.2. Evidencias Empíricas

Fue primordial realizar búsquedas y revisiones de las variables: ITF y CO en docentes en contexto peruano en distintas bases de datos como: *Alicia*, *ERIC*, *Scielo*, *Scopus*, *Dianelt* y *Redalyc*, entre otros espacios virtuales como *ResearchGate* y *Google Scholar*, para ampliar la búsqueda también se hace el uso de palabras en inglés o similares como: *work-family interaction*, *work-life interference*, *organizational commitment*, equilibrio-trabajo-familia. Se toma en cuenta criterios de exclusión como profesores de universidades y profesores de institutos superiores. Mientras tanto se incluyeron artículos científicos con máximo 5 años de antigüedad y en los cuáles se realizaron estudios tomando la muestra de profesores de colegios de educación básica.

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Una extensa búsqueda en las distintas bases de datos da como resultado limitados estudios con ambas variables, y considerando la población de docentes de colegio no se halló investigaciones bajo los criterios de inclusión antes indicados.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

En una provincia de Arabia Saudita se realizó una investigación para conocer los efectos del equilibrio trabajo-familia y la sobrecarga que ejerce en el compromiso organizacional junto con efectos indirectos del engagement y la influencia del apoyo percibido organizacional. Los participantes fueron 278 docentes de una escuela privada, el 81.5% eran mujeres mientras que un 18.5% eran hombres, las edades iban desde los 26 hasta los 35 años, en cuanto al estado civil un 58.6% estaban casados, un 77% tenía menos de 7 años en la docencia. Para recolectar datos, se utilizaron: Escala de conciliación trabajo-familia de Brough, Escala Multidimensional de engagement de Kahn, Cuestionario de Apoyo organizacional adaptado, la sobre carga laboral se midió por ítems y La Escala de compromiso Organizacional. Los autores determinan que el equilibrio trabajo-familia ejerce impacto sobre el compromiso evidenciando lo siguiente: mientras el docente mantenga equilibrio en ambas esferas su compromiso irá en aumento influyendo en el bienestar. La sobre carga tiene un impacto negativo en el compromiso organizacional indicando que un trabajo demandante repercutirá en un compromiso cada vez menor. El apoyo que brinda la organización (mejorar recursos), ayuda oportuna de los colegas, contribuye a tener una mejor interacción trabajo-familia. El engagement es como un mecanismo, que ante un mejor equilibrio entre lo laboral y doméstico aporta en el vigor, humor y mayor entusiasmo (Abdulaziz et al.,2022).

En el mismo año que la anterior exploración, pero en Israel y Suiza, se investigó las actitudes de la interacción trabajo-familia y las valoraciones de roles. El número de participantes fue de 247 docentes, 155 de Israel y 92 de Suiza, las edades van desde los 25 años hasta mayores de 41 años. Se observan algunas diferencias sociodemográficas, un 59,4% de los docentes en Israel tiene 2 o más hijos, mientras que en Suiza solo es en el 26.1%. Utilizaron una encuesta para conocer información personal, *Life Roles Salience Scale* y Cuestionario de Percepción de conflicto y facilitación trabajo-familia. El estudio concluye que los valores de recompensa del rol son más altos que los valores de compromiso del rol indicando una mejor integración por el trabajo y asuntos de la vida personal. Los valores de compromiso del rol marital son más altos que los de recompensa por lo que hay gran importancia en los asuntos y compromisos maritales. Los profesores israelíes presentan mayor presencia de conflicto familia-trabajo, mientras que los de Suiza solo presentan un nivel intermedio. En cuanto a los valores de facilitación, refleja ser mayor que los valores de conflicto se pueden explicar de dos maneras: por un lado, los docentes tienen más facilidades que conflictos, por otro lado, la importancia que atribuyen es mayor a las facilidades que a las dificultades. En los docentes israelíes hay mayor importancia la atribución de los roles de vida, ya que explican mayor conflicto por cumplir con las exigencias de su contexto laboral y familiar. Las actitudes de facilitación trabajo-familia no midieron niveles de conflicto, así como en Israel perciben mayor conflicto también muestran mayor facilitación trabajo-familia/familia-trabajo (Ben-Uri et al., 2022).

Li et al. (2021) ejecutaron una indagación con mediación en serie para conocer los ingresos económicos, índices de rotación, así mismo explorar la relación del conflicto trabajo-familia (CTF) y CO. Los participantes fueron 1513

docentes de preescolar de China (provincias de Mongolia y Guangxi), de los cuáles casi el 95% eran mujeres; las edades van desde los 23 años hasta los 40 años. Se utilizó una ficha sociodemográfica, Escala de intención de rotación de Weisberg y Sagie, Escala de CTF y Cuestionario de C.O. En efecto determina que no afectan los ingresos percibidos en el comportamiento de los docentes, aunque influye en la manera en la que piensan de la organización. Aunque un aumento en su sueldo, haría que los maestros se sientan más reconocidos por la labor ejercida y conllevar mayor compromiso hacía sus estudiantes, afianzando su permanencia con su lugar de trabajo. Existe mayor evidencia de conflicto trabajo-familia, esto se debe a 2 aspectos; el primero, es la poca cantidad de profesores lo que ocasiona mayor carga y una extensa jornada laboral interrumpiendo un desenvolvimiento en sus actividades familiares; en cuanto al segundo aspecto es que la muestra, en su mayoría eran mujeres, ante las tradiciones, las mujeres suelen encargarse de las tareas domésticas ocasionando un desgaste de energía. CTF toma un papel mediador en los efectos de los ingresos sobre la intención de rotación y en el CO, un mayor salario involucra más demanda de trabajo lo cual genera conflicto trabajo-familia y voluntad de abandonar el trabajo.

En el mismo país de la anterior investigación, pero de las provincias: Guangxi y Mongolia. Zhou et al. (2020), indagaron si el apoyo de familiares/amigos tiene relación con la intención de rotación y si era mediada por el CTF y CO. Se utilizó a 1121 profesores, un 95% eran maestras, aproximadamente el 45% tenía 25 años mientras que el 55% tenía entre 26 y 30 años. Los instrumentos de medición fueron: Escala Multidimensional de Apoyo Social, Escala de Conflicto trabajo-familia, Cuestionario de CO e ítems de la Escala de Intención de rotación. Lo que determina el estudio es que se relaciona el apoyo familiar y de amistades con la intención de

rotación quiere decir que mientras exista un apoyo social de los superiores o pares permite que el estrés sea valorado positivamente para sobrellevar la carga. Se menciona la importancia del apoyo social, sobre todo en las docentes jóvenes ya que deben enfrentarse a un proceso de adaptación y la poca experiencia, de la misma manera este apoyo permite desarrollar una actitud positiva no solo en el hogar sino también en su centro laboral impactando en su compromiso. El CTF y la intención de rotación fueron mediados por el compromiso señala que pese a la ayuda para equilibrar ambos contextos podría indicar mayor nivel de rotación siempre y cuando el compromiso sea débil.

En el año 2018, en Porto Alegre - Brasil, Carlotto junto a Cámara, condujeron un estudio transversal para averiguar predictores laborales, psicosociales y demográficas de ITF. Un total de 623 profesoras de escuelas primarias participaron del estudio, un 70% tenía hijos, las edades comprenden entre los 18 y 68 años, trabajando en promedio 34 horas semanales, el 78% de las profesionales trabaja en una sola institución. Se empleó el Cuestionario sociodemográfico y laboral, Encuesta de Nijmegen Interacción entre el trabajo y el hogar (SWING) y la Batería de evaluación de riesgos psicosociales. Se realizó un análisis en el que consideraba como variables dependientes a las dimensiones de ITF y como predictoras a las variables psicosociales (autonomía, conflicto de roles, sobrecarga de trabajo, apoyo social y conflictos interpersonales), sociodemográficas y laborales. Se obtuvo que el predictor de mayor impacto fue la sobrecarga laboral en la interacción negativa (trabajo-familia y familia-trabajo) (INTF - INFT), para la interacción positiva (trabajo-familia y familia-trabajo) (IPTF - IPFT) la mayor influencia vino de la autoeficacia y apoyo social. Por tal motivo, las autoras concluyen e indican la importancia de equilibrar los deberes del trabajo.

Abarca et al. en Chile, ejecutaron un estudio correlacional- transversal para indagar la relación entre las variables: ITF, SL y apoyo familiar. Participaron 99 docentes, 79% fueron mujeres, mientras que el 20% hombres, las edades de la muestra van desde los 23 hasta los 63 años. Los instrumentos que se emplearon son los siguientes: SWING, Cuestionario SL e Inventario de percepción de soporte familiar. La conclusión fue que el ITF y la SL se relaciona en un alto nivel dando a entender que, a mayor satisfacción en el trabajo, hay un mejor equilibrio de las dos esferas: trabajo y familia, de la misma manera, hay evidencia de la relación entre SL y apoyo familiar ya que para toda persona percibir el apoyo de la familia es importante influyendo en su accionar al realizar los trabajos (Abarca et al., 2016).

1.3. Planteamiento del Problema

1.3.1. Descripción de la Realidad Problemática

Ante la crisis sanitaria causado por el COVID-19, exigió a todo el país a entrar en confinamiento, sin embargo, mientras el virus continúa en propagación, lo que no puede parar es el ámbito laboral, por ello la solución más inmediata fue el trabajo remoto. En un principio fue todo un reto para los docentes, pero ya para el año 2021 un 50% lo consideraba “aceptable” y un 27% “excelente” lo que reflejaba adaptación y adquisición de nuevas competencias, he ahí la importancia de que el centro laboral ayude con la organización, ya que los profesores tienen que repartir su tiempo en sus alumnos, planificación de actividades escolares y el hogar (Chávez, 2021). La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), comunicaba que 168 millones colegiales habían sido afectados en su educación y aprendizaje presencial, es por ello que será necesaria los esfuerzos y el compromiso de los profesores no solo para conocer las deficiencias sino también para reforzar y recuperar el aprendizaje (UNESCO, 2021).

Por su parte Perú, a inicios de la pandemia tuvo que brindar una enseñanza virtual, aunque para el año 2021, más de un 65% contaba con red de internet, la diferencia del 35% marcaba una falta de acceso a dispositivos o conectividad indicando la brecha que todavía se mantiene a un aprendizaje de calidad (El Comercio, noviembre del 2021).

Sin embargo, desde los últimos años Perú se ha enfrentado a diversas dificultades para garantizar una educación de excelencia, parece imposible conseguir un buen servicio de educación en línea, algunos de los retos que los colegios privados se enfrentan son: cubrir con las expectativas del aprendizaje, falta de recursos electrónicos de sus escolares, asegurar el buen manejo de las TICS por parte del profesorado (Vegas, 2020).

La educación a distancia implica retos como adecuarse al manejo de plataformas educativas, la carga laboral o estrés percibido (Sucapuca et al., 2022). La modalidad del teletrabajo aumenta las exigencias y es difícil distinguir el tiempo entre lo laboral y lo familiar. No obstante, las dificultades ocurridas en la familia mientras se trabajan hace que aumente la sensación de que el trabajo no deja ocuparse de otros asuntos, quiere decir que es abrumante atender asuntos del hogar mientras se trabaja a distancia, en consecuencia, genera distracción y bajo desempeño (Salazar-Solís, 2016). Tanto las obligaciones laborales como hogareñas son significativas para todos, pueden surgir dificultades al tratar de cumplir con los múltiples roles, sin embargo, si el trabajador dispone de estrategias puede afrontarlo, incluso llegar a sentir satisfacción con la vida (Jiménez & Gómez, 2014; Ruperti-Lucero, 2021).

Continuar con la calidad de enseñanza, hoy en día, es un reto; que todo docente debe asumir, y esto se evidencia en el compromiso que presenta con

respecto a su institución educativa (Salvador & Sánchez, 2018), en las condiciones actuales, sería provechoso conocer qué tipo de compromiso prima en los docentes (Robinet-Serrano & Pérez-Azahuanche, 2020). Por un lado, un mayor compromiso con el trabajo reduce el esfuerzo y tiempo para ocuparse de las demandas familiares sobre todo si esto va seguido de la jornada laboral, mientras que, por otro lado, un trabajo donde promueva una cultura de apoyo y flexible hace que sus trabajadores puedan lidiar con sus demandas familiares ya que crean un balance entre el trabajo y la familia (Bjærntoft et al., 2020).

Ante la problemática, surge la necesidad de investigar en los docentes limeños si guarda relación las dimensiones de interacción trabajo-familia (ITF) con los componentes del compromiso organizacional (C.O). De acuerdo con diversas bases de datos se señala que aún permanece poco explorado la relación entre ambas variables, por tanto, sus resultados permitirían, que las instituciones podrían implementar programas de mejora los cuales beneficiarían en el desempeño y una mejor percepción de apoyo (Vesga, 2019) incluso se pondría en marcha un taller de regulación emocional con el objetivo de que las personas interioricen estrategias para conocer y regular sus emociones (Gómez & Calleja, 2016).

1.3.2. Formulación del problema

Ante lo mencionado previamente, aparece la interrogante de este estudio: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General:

Conocer la relación entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima.

1.4.2. Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio particular de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en los docentes de un colegio particular de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio particular de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio particular de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en los docentes de un colegio particular de Lima.

Determinar la relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio particular de Lima.

Comparar las dimensiones de interacción trabajo-familia según sexo en los docentes de un colegio particular de Lima.

Comparar las dimensiones de interacción trabajo-familia según nivel de docencia en los docentes de un colegio particular de Lima.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General:

Existe relación entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima.

1.5.2. Hipótesis Específicas:

Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en docentes de un colegio particular de Lima.

Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en docentes de un colegio particular de Lima.

Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio particular de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en docentes de un colegio particular de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en docentes de un colegio particular de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en docentes de un colegio particular de Lima.

Existen diferencias entre los componentes de la interacción trabajo-familia según sexo en docentes de un colegio particular de Lima.

Existen diferencias entre los componentes de la interacción trabajo-familia según nivel de docencia en docentes de un colegio particular de Lima.

1.5.3. Variables y definición operacional

Tabla 1

Matriz de la operacionalización de las variables

Variable(s)	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 1: Interacción trabajo-familia	X1: Interacción positiva trabajo- familia (IPTF)	Situaciones favorables que suceden en el ámbito laboral, que generan sentimientos positivos, contribuyendo con el bienestar y una mejor relación en su ámbito familiar.	—	8 ítems (1,2,3,4,5,6,7,8)	
	X2: Interacción positiva familia- trabajo (IPFT)	Ante una convivencia favorable y la capacidad para enfrentar las demandas familiares produce sentimientos favorables que	—	4 ítems (9,10,11,12)	

		pueden ser trasladados al entorno laboral y mejorar su desempeño.							
	X3: Interacción negativa trabajo-familia (INTF)	Conflictos y problemas producidos en el trabajo, ante un desgaste de esfuerzo, en consecuencia, interfiere en la convivencia familiar.	—	5	ítems	(13,14,15,16,17)			Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING) adaptación peruana.
	X4: Interacción negativa familia-trabajo (INFT)	Problemas familiares, exceso de carga familiar genera dificultades para un correcto desempeño en el entorno laboral.	—	5	ítems	(18,19,20,21,22)			
Variable 2:	Y1: Compromiso Organizacional	Lazos emocionales construidos por experiencias positivas que generan	—	8	ítems	(1,2,3,4,5,6,7,8)			

satisfacción y un vínculo con la organización.

Y2: Compromiso de identificación con objetivos y valores. (COV)	Vínculo producido cuando el empleado se identifica con los objetivos y cultura del trabajo. Así mismo el vínculo abarca también lo material: salario, tiempo o desarrollo profesional.	—	5 ítems (9,10,11,12,13)	Escala de Compromiso Organizacional – Adaptación mexicana
Y3: Compromiso moral (CM)	Se genera un sentimiento de obligación generado por el agradecimiento y confianza depositada en la organización debido a la lealtad construida.	—	5 ítems (14,15,16,17,18)	

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Esta tesis cuantitativa, tipo no experimental, con estrategia asociativa porque permite indagar la relación entre variables, a través del estudio predictivo transversal con diseño correlacional simple lo cual permite explorar una relación funcional entre los constructos sin ejercer control en variables extrañas (Ato et al., 2013).

2.2. Participantes

La muestra seleccionada y estudiada fueron profesores de colegio particular que imparten educación básica perteneciente a Lima en los niveles inicial, primario y secundario. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia (Hernández et al., 2010) la cual depende de elementos de este estudio. Se incluyen: profesores de niveles de educación básica; mientras que los criterios de exclusión son: profesores de enseñanza superior o de Centros de educación básica especial (CEBE).

Tal como detalla la Tabla 2, un 63% fueron mujeres y el 36% hombres, cuyas edades fueron de 22 hasta los 55 años (Media=39.139 y $DS=6.808$), un 57% se encuentra casado y el 36% soltero. Sobre el número de hijos un 32% no tiene hijos, el 27% tiene 1 hijo. Los docentes con respecto al número de la jornada laboral el 57% revela trabajar 8 horas y un 22% laborar 6 horas, abordando el punto de tipo de actividad de ocio, la mayoría (85%) se dedica a preparar materiales para sus clases, seguido de un 7% que realizan labores del hogar inmediatamente después del trabajo. Según el nivel de docencia un 46% enseña nivel primario y un 24% al nivel inicial, la mitad de la muestra (50%) se dedica 5 horas a preparar material

académico mientras que un 37% le toma 4 horas al día. Un 82% indica ser contratado y solo el 17% es nombrado.

Tabla 2

Características sociodemográficas en una muestra de profesores de colegio particular de Lima (n=180)

	<i>f</i>	<i>%</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
Sexo			Horas trabajadas		
Femenino	115	63.9	5 horas	3	1.6
Masculino	65	36.1	6 horas	40	22.2
Estado Civil			7 horas	8	4.4
Soltero	65	36.1	8 horas	104	57.7
Casado	103	57.2	9 horas	21	11.6
Divorciado	9	5.0	10 horas	1	0.5
Viudo	3	1.6	11 horas	2	1.1
Número de hijos			12 horas	1	0.5
0	58	32.2	Actividad en el tiempo libre		
1	49	27.2	Labores Domésticas	14	7.7
2	42	23.3	Relajo/recreación	-	-
3	25	13.8	Preparar clases(ppts)/revisar exámenes	153	85.0
4	4	2.2	Estudios	3	1.6
5	2	1.1	Otro trabajo	10	5.5
Nivel de docencia			Horas al día elabora el material académico		
Inicial	44	24.4	2 horas	1	0.5
Primaria	83	46.1	3 horas	2	1.1
Secundaria	53	29.4	4 horas	67	37.2
Años trabajados en I.E. P			5 horas	90	50.0
2 a 5 años	38	21.11	6 horas	19	10.5
6 a 12 años	113	62.77	7 horas	1	0.5
más de 12 años	29	16.11	Tipo de trabajo		
		3	Nombrado	32	17.7
			Contratado	148	82.2
Total	100.0		Total	100.0	

Nota: f: frecuencia, %: porcentaje

2.3. Medición

2.3.2. Ficha Sociodemográfica

En primera instancia, la elaboración de la ficha tiene como propósito conocer datos relevantes de los docentes, esta consta de 11 preguntas para averiguar

aspectos como: sexo, edad, registro civil, número de hijos, nivel al que pertenece (inicial, primaria o secundaria), tiempo laborando, horas de jornada laboral, actividad que realiza en el tiempo libre, cuanto tiempo le toma preparar material académico y tipo de contrato.

2.3.3. Cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING)

Geurts et al elaboró dicho cuestionario en 2005, sin embargo, la adaptación utilizada para la presente exploración fue la peruana, realizada por Nataly Ingunza Lastra y Miguel Carrasco Muñoz en el año 2019. El objetivo del cuestionario es conocer la existencia de interacción positiva o negativa con la labor o el hogar en 22 ítems, con escala tipo Likert. Los puntajes serán 0= Nunca, 1= a veces, 2= a menudo y 3= siempre.

Para las propiedades psicométricas, indica análisis de la validez interna realizada con coeficiente *V* de Aiken para IPTF= .871, en cuanto a IPTF un *V* de Aiken=.906, *V* de Aiken=.905 para la INTF y *V* de Aiken=.905 para la INFT. Para la confiabilidad, usaron alfa de Cronbach (α) que osciló entre .70 y .87 (Ingunza & Carrasco, 2019).

La confiabilidad del instrumento fue estimada por medio de consistencia interna con un omega de McDonald=.774 y alfa de Cronbach=.798, situadas en nivel respetable según De Vellis (en García, 2005). La primera dimensión obtuvo valores de .846 y .842, ambos se ubican en el nivel muy bueno; para la segunda dimensión los valores fueron .769 y .691, encontrándose en el nivel respetable y mínimamente aceptable respectivamente. Mientras que para la tercera dimensión obtuvo valores de .686 y .685, dentro del nivel indeseable, por lo que se sugiere tomar con precaución los resultados que se determinen respecto a esta dimensión,

finalmente para la cuarta dimensión los valores fueron .794 y .725, ambos dentro del nivel respetable.

Tabla 3

Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario “Interacción trabajo-familia” (SWING) en docentes de un colegio en Lima (n=180).

Instrumento	Número de Ítems	Omega de McDonald [IC 95%]	Alfa de Cronbach [IC 95%]
SWING	22	.774 [.727-.822]	.798 [.751 - .837]
Interacción positiva trabajo- familia	8	.846 [.812-.880]	.842 [.804-.875]
Interacción positiva familia- trabajo	4	.769 [.715 -.822]	.691 [.620-.751]
Interacción negativa trabajo- familia	5	.686 [.614-.757]	.685 [.606 -.752]
Interacción negativa familia- trabajo	5	.794 [.747-.840]	.725 [.661-.780]

2.3.3. Escala de Compromiso Organizacional

Instrumento planteado por Meyer y Allen (1991), aunque se utilizó la adaptación mexicana elaborada por Fonseca et al. en el año 2019. Cabe resaltar

que se utilizó dicha validación, pues en el contexto peruano no se cuenta con un instrumento con suficiente validez y confiabilidad, por tal motivo se realizó una prueba piloto que en posteriores párrafos se conocerá los resultados. Su propósito es explorar qué tipo de compromiso organizacional mantienen los individuos, esto por medio de 12 ítems, cuyas respuestas son tipo Likert. Los factores son los mismos utilizados por Meyer y Allen, sin embargo, se considera al compromiso de identificación de objetivos y valores en lugar de continuidad. Los puntajes van desde el punto 1 al punto 5 (totalmente desacuerdo hasta totalmente de acuerdo).

La escala cuenta con validación de constructo realizada con método de análisis factorial exploratorio [bondad de ajuste ($\chi^2=196.525$, $gl=102$, $p=.000$)], y análisis factorial confirmatorio [$\chi^2=63.516$; $gl=51$; $p=.112$, $RMR=.034$, $RMSEA=.037$, $CFI=.989$]. Se halló también, una confiabilidad para cada factor: afectivo ($\alpha=.896$), moral ($\alpha=.862$), identificación con objetivos y valores ($\alpha=.871$) (Fonseca et al, 2018).

El análisis de confiabilidad realizado al instrumento utilizó el procedimiento de consistencia interna con omega de McDonald=.922 y alfa de Cronbach de .918, ambos puntajes ubicados en nivel muy bueno según De Vellis (en García, 2005). En el factor afectivo se obtuvo valores de .840 y .841 encontrándose en un nivel muy bueno; los valores para el factor de identificación con objetivos/valores fueron .903 y .901, ambos en un nivel muy bueno, del mismo modo para los valores del factor moral, los cuales fueron, .919 y .917.

Tabla 4

Confiabilidad por consistencia interna del instrumento “Escala de compromiso organizacional” en docentes de un colegio de Lima (n=180).

Instrumento	Número de	Omega de	Alfa de Cronbach
--------------------	------------------	-----------------	-------------------------

	Ítems	Mcdonald [IC 95%]	[IC 95%]
Escala de compromiso organizacional	18	.922 [.906-.939]	.918 [.900-.934]
Compromiso afectivo	8	.840 [.804-.875]	.841 [.803-.873]
Compromiso de identificación con objetivos y valores	5	.903 [.881-.926]	.901 [.874-.923]
Compromiso moral	5	.919 [.901-.938]	.917 [.896-.935]

2.4. Procedimiento

Primero fue necesario solicitar permiso a través de correos electrónicos a los autores de la versión validada del SWING y el cuestionario de compromiso organizacional.

Debido a que ambos instrumentos están validados en un país y provincia diferente, seguidamente se comienza una prueba piloto, la cual fue administrada en Formulario de Google en 32 docentes de colegios particulares que se encuentren actualmente trabajando y usando plataformas virtuales.

Por otro lado, se realizó una prueba piloto, en su revisión se determinó que entendieron y no presentaron inconvenientes al responder los cuestionarios. Fue

esencial el uso del programa G*Power, el cual realizó un análisis de potencia, utilizando una significancia (.05) y potencia estadística (.95), para calcular el número de participantes, el mencionado programa sugiere el tamaño de 202 participantes (Faul et al., 2009).

2.5. Aspectos éticos

Tomando en cuenta el Código de Ética y Deontología del colegio de Psicólogos del país (2018) un punto ético fue un consentimiento informado donde explica que la participación es facultativo así mismo se expusieron los objetivos de la tesis, asegurando además que los resultados se mantienen en anonimato y estricta confidencialidad. Otro punto de ética considerable a contemplar es la utilización de instrumentos validados en el contexto a estudiar, los cuales presentan validez y confiabilidad indicando que miden lo que representan.

2.6. Análisis de Datos

Mediante un formulario virtual se recolectaron las respuestas, fueron trasladados a Microsoft Excel como base de datos, posteriormente se trasladó al programa *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)* versión 0.16.3. Después se realizaron análisis estadísticos, exploración de la confiabilidad de los cuestionarios, en el caso del Cuestionario de Interacción trabajo-familia, específicamente la interacción positiva trabajo-familia hay que tomarlo con cautela. En cuanto para la prueba de normalidad se usó Shapiro-Wilk determinando que los datos presentan distribución no paramétrica. Para los análisis descriptivos se usaron datos sociodemográficos de los participantes a través de porcentajes y frecuencias. Con el objetivo de conocer la correlación de los constructos de estudio se utilizó la prueba Rho Spearman, mientras que para conocer diferencias entre grupos se utilizó pruebas no paramétricas: U de Mann Whitney y Prueba H de Kruskal-Wallis.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Posteriormente, se exponen los resultados alcanzados por medio de análisis estadístico. En un primer punto, observamos los resultados descriptivos de los cuestionarios, seguidamente, se observa la descripción de análisis inferenciales correlativos y comparativos.

3.1. Análisis Descriptivos

La tabla 5 indica que para la variable “Interacción trabajo-familia”, la población alcanzó puntaje medio de 20.628 ($DS=5.637$) para la dimensión IPTF; 7.494 ($DS=2.360$) para la dimensión IPFT; 3.183 ($DS=0.980$) obtiene la dimensión INTF; 3.428 ($DS=0.977$) para la INFT. Los valores mencionados indican que las dimensiones obtuvieron un p-valor menor a 0.05, lo que sugiere que no hay normalidad en las dimensiones antes descritas. Con relación al Compromiso Organizacional, el factor CA consiguió un puntaje medio de 32.05 ($DS=4.673$), para el factor COV obtuvo 21.528 ($DS=3.015$), mientras que el CM obtuvo un puntaje de 17.006 ($DS=4.342$). Todos los factores mencionados obtuvieron ($p<.05$) lo que indica que no hay distribución normal.

Por lo mencionado previamente, dada la ausencia de normalidad se hará uso de pruebas estadísticas de tipo no paramétrico como: *Rho Spearman*, Prueba de Kruskal Wallis y *U* de Mann-Whitney.

Tabla 5

Estadística descriptiva de las variables en docentes de un colegio particular de Lima
(n=180)

Variable y dimensiones	M	DS	g₁	g₂	S-W (p-valor)
SWING					
Interacción Positiva trabajo-familia	20.628	5.637	.666	.629	.965 (<.001)
Interacción Positiva familia-trabajo	7.494	2.360	.502	-.447	.948 (<.001)
Interacción Negativa trabajo-familia	3.183	0.980	-.376	-.091	.980 (.011)
Interacción Negativa familia-trabajo	3.428	0.977	-.022	-.807	.977 (.005)
Escala de Compromiso Organizacional					
Compromiso Afectivo	32.050	4.673	-.926	0.692	.927 (<.001)
Compromiso de Identificación con objetivos y valores	21.528	3.015	-1.384	3.061	.854 (<.001)

Compromiso Moral	17.006	4.342	-.463	-.693	.952
					(<.001)

Nota: M, media. DS, desviación estándar. g_1 , asimetría. g_2 , curtosis. S-W, prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

3.2. Análisis inferencial: correlacional

La tabla seis demuestra que no hay correlación significativa entre los componentes del compromiso organizacional (CF, COV y CM) así como para las dimensiones de interacción trabajo-familia (IPFT e IPTF), debido a que no cumple con el criterio p valor menor a .05

El tamaño del efecto estimado (r^2) fue pequeño para las correlaciones de dimensiones de interacción positiva trabajo-familia y los componentes del compromiso (afectivo, identificación de objetivos y valores y moral). De la misma manera se obtiene (r^2) pequeño en relación a las correlaciones de IPFT con CA, COV, sin embargo, la correlación con el CM fue tamaño moderado. Se demuestra también un (r^2) pequeño en las correlaciones de la INTF y los tres componentes del C.O, así como para la correlación entre la INFT con dos componentes del C.O (moral, identificación de objetivos y valores), mientras que se presentó un (r^2) tamaño moderado en la correlación INFT con CA.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima.

		Compromiso Afectivo	Compromiso Identificación de objetivos y valores	Compromiso Moral
Interacción positiva trabajo-familia	Rho	.085	.040	.016
	Spearman (p-valor)	(.258)	(.595)	(.828)
	r^2	.007	.001	.000
	<hr/>			
Interacción positiva familia-trabajo	Rho	.084	-.053	.107
	Spearman (p-valor)	(.262)	(.476)	(.155)
	r^2	.007	.003	.011
	<hr/>			
Interacción negativa trabajo-familia	Rho	.065	.015	.033
	Spearman (p-valor)	(.387)	(.838)	(.663)
	r^2	.004	.000	.001
	<hr/>			
Interacción negativa familia-trabajo	Rho	.110	.096	.039
	Spearman (p-valor)	(.140)	(.201)	(.607)
	r^2	.012	.009	.001
	<hr/>			

Nota: r^2 = coeficiente de determinación, estimador del tamaño del efecto (Dominguez-Lara,2017).

3.3. Análisis inferencial: comparativo

En referencia a la table siete, se comparan dimensiones de ITF según sexo, obtienen diferencias significativas para la dimensión de IPTF ($p < 0.05$), evidenciando que en las mujeres se presenta una mayor interacción positiva trabajo-familia, así mismo, la INTF muestra desigualdades significativas ($p < 0.05$). De manera más notaria se observan diferencias para el sexo masculino hay un rango promedio=102.09 y para las mujeres un rango de 83.95. Mientras que para 4 dimensiones de ITF el tamaño del efecto fue pequeño.

Tabla 7

Comparación de las dimensiones de la interacción trabajo-familia según sexo (n=180)

Variables y dimensiones	Rango Promedio		U de Mann-Whitney (p-valor)	r
	Femenino (n=115)	Masculino (n=65)		
Interacción positiva trabajo-familia	102.17	69.86	2396 (<.001)	-.298
Interacción positiva familia-trabajo	93.87	84.55	3351 (.246)	-.086
Interacción negativa trabajo-familia	83.95	102.09	2984 (.024)	-.167
Interacción negativa familia-trabajo	90.02	91.35	3683 (.871)	-.012

Nota: $r = r$ de Rosenthal, estimador del tamaño del efecto (Domínguez-Lara, 2017).

Además, en la tabla ocho se observa la comparación de dimensiones de interacción trabajo-familia (IPTF/IPFT, INTF/INFT), en las cuatro dimensiones se observa diferencias no significativas ($p>0.05$). Para IPTF obtuvo un tamaño del efecto grande, tanto la dimensiones IPFT e INTF fueron de tamaño moderado, mientras que, para la INFT fue tamaño pequeño.

Cabe resaltar que las diferencias son visibles al tomar en cuenta el Rango Promedio, la IPTF presenta lo siguiente: inicial (RP=90.11), primaria (RP=98.48) y secundaria (RP=78.33) determinando que existe un mejor equilibrio del trabajo y la familia en docentes del nivel primaria. En cuanto a la segunda variable, el rango promedio para inicial (83.36), primaria (96.29) y secundaria (87.36), esto indica una mayor interacción positiva familia-trabajo en primaria. Mientras que para la tercera variable hay un mayor rango promedio en primaria (94.37), seguido de secundaria (92.60) e inicial (80.67). Finalmente, para la cuarta variable, se observa un mayor rango para primaria (95.46), inicial (86.78) y secundaria (85.82).

Tabla 8

Comparación de las dimensiones de la variable interacción trabajo-familia (n=180).

Variables y Dimensiones	Rango promedio según nivel de docencia			Prueba de Kruskal-Wallis Chi-cuadrado (p-valor)	ξ^2
	Inicial (n=44)	Primaria (n=83)	Secundaria (n=53)		
Interacción positiva trabajo-familia	90.11	98.48	78.33	4.86 (.088)	.027
Interacción	83.36	96.29	87.36	2.08	.012

positiva familia-				(.354)	
trabajo					
Interacción	80.67	94.37	92.60	2.13	.012
negativa				(.344)	
trabajo-familia					
Interacción	86.78	95.46	85.82	1.41	.008
negativa				(.493)	
familia-trabajo					

Nota: *gl*=grados de libertad; *diferencias significativas al .05; **diferencias significativas al .01; \mathcal{E}^2 =*épsilon cuadrado*, estimador del tamaño del efecto (Dominguez-Lara, 2017), chi cuadrado: prueba de Kruskal-Wallis.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

La presente tesis de diseño correlacional simple, identificó la relación entre las dimensiones de ITF con componentes del CO en 180 profesores de un colegio particular de Lima. Asimismo, tuvo como objetivos específicos conocer la relación entre las dimensiones de las variables, además de ello, conocer diferencias significativas según sexo y niveles de la docencia. Finalmente se discutirán dichos resultados, limitaciones presentes, conclusiones y recomendaciones a seguir.

La hipótesis general es aceptada ya que se encuentra asociación entre la dimensión positiva familia-trabajo con el compromiso moral, así como la dimensión negativa familia-trabajo con el compromiso afectivo.

En cuanto al análisis inferencial, señala que no hay asociación entre las dimensiones positivas ITF con el compromiso afectivo. Asimismo, las experiencias positivas no se asocian con el apego hacia la organización, podría deberse que, pese a las condiciones favorables, apoyo y buen ambiente laboral, estas no son suficientes para generar un apego emocional el cual se entiende como compromiso afectivo, si carece de ello probablemente la institución no cuente con buena calidad laboral (Akar, 2018). Entonces tal como se señala las experiencias agradables dentro del trabajo no son trasladadas a otro contexto porque no son lo suficientemente fuertes para generar un lazo emocional con la institución, se analiza que políticas flexibles con la familia del colaborador para equilibrar exigencias generaría un compromiso afectivo (Gabini, 2020). En esa misma línea ocurre con la interacción positiva familia-trabajo, situaciones positivas dentro del hogar no incrementan o generan compromiso afectivo ya que no hay una influencia clara del entorno familiar sobre el sentimiento de pertenencia con el ámbito laboral (Alarcón, 2017).

Continuando, se rechaza la hipótesis específica número dos ya que demuestra que no hay asociación entre la interacción positiva trabajo-familia con compromiso de identificación de objetivos-valores. La institución puede ser percibido como un contexto positivo en la vida de los docentes; sin embargo, pueda existir diferencias entre los objetivos organizacionales con los familiares incluso puede haber una desconexión entre los valores de los docentes con los de la escuela a causa de la exigencia laboral (Mcinerney et al., 2015), dicha exigencia se refleja en los resultados sociodemográficos, un 50% de docentes utilizan 5 horas de su día, fuera del horario laboral, para la preparación de la elaboración de material, generando tensión entonces al no contar con los recursos afectivos para lidiar con ello, cree oportuno buscar apoyo y refugio en el ámbito familiar (Carlotto & Cámara, 2018). Al centrarse en equilibrar ambos contextos: trabajo y familia olvidan y dejan de perseguir los objetivos de la institución (Gillet et al., 2016). Un argumento adicional indica que el trabajador realiza una evaluación preguntándose si recibe seguridad, apoyo, reconocimiento social y económico por horas extras, si resulta ser positivo generaría una vinculación con los objetivos de la institución, por el contrario, si la evaluación resulta ser negativa no produce un compromiso de identificación en objetivos y valores (Gabini, 2020), en la misma línea indica el Modelo ecológico, todo ambiente que interactúa la persona tiene propiedades objetivas que son experimentadas de manera subjetiva como por ejemplo: creencias, emociones y percepciones. Podría suceder que los docentes evalúen y tienen una percepción negativa de su ambiente y condiciones de trabajo (Bronfenbrenner, 2001). La muestra del presente estudio a pesar de recibir apoyo lo percibiría como algo mínimo o en contra de lo que ellos esperan por eso no presenta este tipo de compromiso. En cuanto a la interacción positiva familia-trabajo

y la identificación de objetivos y valores se determina que no hay asociación entre ambas, tal como se indicó los docentes pueden percibir al ámbito familiar como su protección o como un entorno de sobrecarga (Carlotto & Cámara, 2018) e impediría producir un sentimiento positivo en el trabajo por el contrario produce dificultades, carga o estrés por lo tanto, el docente se enfoca más en cumplir con las responsabilidades para disminuir la tensión. La institución tiene la responsabilidad de potenciar estrategias que permitan mantener concordancia de metas, una mejor socialización para que los docentes mantengan una implicación afectiva con el trabajo. También se plantea que la organización debe promover el trabajo en equipo para que los docentes perciban los beneficios de trabajo-familia generando el sentimiento de seguir porque van a tener estrategias que a su vez produce una identificación con los objetivos personales (Kumar et al, 2016) recordemos que parte de estos objetivos es el deseo de todo padre o madre de mantener un equilibrio entre las demandas de la cotidianidad con las de la vida laboral.

A nivel de tamaño de efecto, se comprueba la existencia de asociación entre la interacción positiva familia-trabajo con compromiso moral. Tomamos para esta explicación lo que menciona la teoría, el sentimiento de lealtad hacia el centro de trabajo se construye dentro del ambiente familiar (Allen & Meyer, 1990). Este comportamiento se debe a una socialización que proviene de la enseñanza dentro del ambiente familiar, relacionado con el sentimiento de “deber” permanecer en el ambiente de trabajo (Meyer & Parfyonova, 2010). Esto también se puede deber a un sentimiento de gratitud y fidelidad ante lo que la organización ofrezca (crecimiento, desarrollo) y es su manera de retribuir. Un ambiente ético tiene gran relevancia, pues ello produce valor ético, generando mejores circunstancias de trabajo, que se refleja en una buena calidad de vida laboral (Mcinerney et al, 2015;

Sollano & Quines, 2022). Al hablar de moral también se debe mencionar la ética lo que supone que todo docente debe presentar un compromiso ético con la enseñanza (Ramírez, 2011) quiere decir: su profesionalidad, el docente debe responder a las tensiones, las cuales funcionan como una herramienta de fortalecimiento y lo realiza por la vocación y lo significativo que resulta para ellos su labor, incluso es tan importante que es parte de su autoconcepto (Fuentealba & Imbarack, 2014). También podría ser explicado que ante una fuerte obligación de la institución para evitar faltas e inasistencias ejerce presión hacía sus docentes, logrando en ellos una obligación moral pero no necesariamente positiva, esto se refuerza por las opiniones y experiencias de algunos trabajadores, los cuáles fueron obligados a trabajar a pesar de encontrarse delicados de salud y la alta exigencia en los deberes. Sin embargo, no se asocia la interacción positiva trabajo-familia con el compromiso moral, una posible explicación es que a pesar de las ganancias y ventajas que brinda la organización estas no son suficientes para generar un compromiso moral. Otro argumento que se encuentra es que el compromiso moral de los docentes no nace en el ámbito laboral sino dentro de la familia tal como se explicó anteriormente. Es importante el hecho de que la institución ayude al empleado a mejorar sus tiempos y manejo de presiones con el beneficio de generar autonomía (Kumar et al, 2016) tanto dentro del trabajo como en su rol familiar; sin embargo, la muestra de estudio percibe que la institución no toma en cuenta estas medidas por lo que no contribuye a producir un compromiso moral.

De la misma manera, a nivel de tamaño del efecto, se comprueba la asociación entre interacción negativa familia-trabajo y compromiso afectivo. Por un lado, una posible explicación puede ser que los jefes o compañeros ofrecen un apoyo generando una evaluación positiva de su tensión lo que permite traspasar

una actitud positiva frente al ámbito laboral (Zhou et al, 2020), en esta ocasión los procesos proximales que es la interacción entre compañeros y superiores cobra sentido (Bronfenbrenner & Morris, 2006), por ellos, el apoyo social de dichas personas proporcionan soporte, incluso en ocasiones puede atenuar situaciones negativas ocurridas en el ámbito familiar (Rhnima & Núñez, 2014). El centro de trabajo puede ser un espacio de protección, el apoyo por parte de los compañeros tiene un impacto ya que puede aliviar la carga familiar al sentirse escuchados por sus colegas, al recibir consejos o compartir recursos (Novitasari et al, 2021) o por el simple hecho de sentir que sus compañeros empatizan con ellos al tener dificultades familiares parecidas. Mientras que, por otro lado, la INTF no se asocia con el CA, esto quiere decir que los profesores no presentan índices de compromiso afectivo, posiblemente por algunas situaciones negativas percibidas: escasez de materiales para facilitar el trabajo, problemas de conductas o apatía en los estudiantes, falta de reconocimientos y un ambiente de poca participación lo que genera desmotivación impidiendo la construcción de un lazo emocional con la institución (Akar, 2018). No obstante, no guarda asociación la interacción negativa trabajo-familia con el compromiso afectivo. Probablemente una tolerancia a las dificultades ocurridas en ambos dominios: laboral-hogar, se señala que el trabajo es una manera de cumplir con el deber familiar por lo que sí hay trabajo en horario familiar, poco a poco puede generar una adaptación (Wijayati et al, 2020). Sería provechoso incluso conocer si los docentes presentan inteligencia emocional ya que con un alto índice de ello puede hacer frente a los desafíos, generando satisfacción la cual a su vez produce compromiso (Wijayati et al, 2020).

No se evidencia relación entre interacción negativa trabajo-familia con compromiso de identificación de objetivos-valores rechazando la hipótesis número

cinco. Existe la posibilidad que la causa de una interacción negativa sea la poca claridad de los valores organizacionales lo cual impide que los docentes se apropien de estos (Pinzón et al, 2014) en consecuencia no hay lugar para la identificación con los valores; tanto los valores personales como los institucionales deben estar alineados para fortalecer la misión y visión (Zambrano et al, 2010), algunos autores mencionan que cuando existe un apego con la organización este actúa como un medio protector contra las tensiones por el contrario si existe solo un interés basado en inversiones, termina por conducir a sentir cada vez mayor tensión (Lambert et al., 2013). El cumplimiento de largas jornadas de trabajo supone características de productividad y compromiso no obstante es impedimento para cumplir con los objetivos familiares (tiempo de calidad, deberes familiares) (Kumar et al, 2016); por consiguiente, no coinciden los objetivos profesionales con los personales. Entonces lograr mantener un balance trabajo-familia ayuda a cumplir con la misión del centro laboral. Igualmente, no guarda relación la interacción negativa familia-trabajo con la identificación de objetivos y valores, un ambiente cargado de demandas familiares y/o problemas familiares lógicamente existe una mayor atención hacía ese contexto desviando el enfoque hacía el trabajo, por tanto, hay incongruencia de objetivos. Así mismo, algunos autores mencionan que la integridad de los docentes con su trabajo quiere decir “que hace” y como “es” en la práctica laboral si se define esto se mantendría los valores con la institución y un mejor desempeño (Fuentealba & Imabarack, 2014).

Se rechaza la hipótesis específica número 6 pues no se halla asociación entre la interacción negativa trabajo-familia con compromiso moral, se indica que en un ambiente de tensión en la vida laboral podría estar afectando su identidad o podría surgir un olvido de su vocación (elección de ser docente) (Fuentealba &

Imabarack, 2014), el “deber” con su profesión impacta más en la vida laboral de un docente; sin embargo, si no existe un sentimiento de “obligación o deber” se pierde el valor de la profesión (Guerreiro et al., 2014), si se pierde el “propósito” el docente se limita a las obligaciones laborales impuestas (Andrade, 2008). Si la institución promueve una gestión de valores morales flexible y participativo logrará que los docentes puedan atender necesidades, cumplir metas trazadas y en general guiar su conducta. Otra posible explicación es que el docente al no tener una clara información de los valores desconoce bajo qué parámetros son medidos repercutiendo en su autonomía y confianza (Pinzón et al, 2014). Así mismo ocurre entre la interacción negativa familia-trabajo con compromiso moral, los conflictos familiares que repercuten en el ámbito laboral parecen no asociarse a una identificación con los valores éticos y morales, esto se explica que los docentes fijan su atención en las dificultades de la vida diaria que olvidan la comprensión ética de su labor (Andrade, 2008), esto quiere decir que si el docente no reflexiona de su “deber” no genera una motivación para actuar con moral y ética. Otro posible argumento es que los docentes se sienten desvalorizados o desprestigiados (Pulso PUCP, 2021) aunque también podría ser que el ambiente familiar desvalore la profesión o en el peor de los casos, la denigración, en consecuencia, disminuye la autoestima y autoafirmación, las cuales son necesarias para motivar a las acciones morales y generar sentimiento de fidelidad para con la institución.

Referente a los resultados comparativos, la hipótesis 7 es aceptada, por un lado, se demuestra que existen diferencias significativas de acuerdo al sexo, indicando que hay mayor presencia de interacción positiva trabajo-familia en las docentes mujeres, puede indicarse que el sexo femenino experimenta experiencias positivas y satisfactorias dentro del ámbito laboral que son trasladadas fácilmente

repercutiendo además en un comportamiento positivo en el ambiente familiar, podría suceder que las docentes tengan una valoración positiva de su capacidad para lidiar con diferentes roles (Taşdelen-Karçkay & Bakalım, 2017). Así mismo, un estudio previo menciona que recursos originados en la esfera laboral como el apoyo de los pares o superiores genera en los docentes la creencia de sentirse con la capacidad para enfrentar imprevistos, además aumenta en mayor medida la influencia positiva del trabajo hacia el hogar (Abdulaziz et al.,2022; Carlotto & Câmara, 2018), esto quiere decir que las mujeres docentes podrían estar manteniendo una alta autoeficacia, de ser así, son más persistentes a los desafíos. Tal como se mencionó previamente, si los docentes tienen apoyo emocional tales como: dialogar sobre problemas similares o el aliento por parte de los compañeros, esto generaría confianza y sentimientos positivos (Zhou et al., 2020). Por otro lado, los resultados indican discrepancias significativas en INTF, con mayor puntaje para docentes varones. Según un estudio menciona que los docentes varones poseen altos valores laborales así como mayor aspiración profesional por ende requiere de una mayor disposición, esfuerzo y dedicación, transformando en ocasiones sentimientos negativos como frustración y baja creencia en su capacidad (Gali & Rich, 2002; Young & Schieman, 2018) al originar dichas situaciones puede fácilmente influir en ambientes más próximos tal como indica la teoría, en este caso, el ambiente más próximo es el familiar (Bronfenbrenner & Ceci, 1994), es relevante señalar, que los varones deben enfocarse más en su trabajo que en tareas domésticas ya que son ellos quién tienen la responsabilidad de garantizar el ingreso económico (Young & Schieman, 2018) por tal motivo prefieren cumplir su responsabilidad laboral y optan por sacrificar su rol en la familia (Erdamar & Demirel, 2014).

Ahora bien, se acepta la hipótesis específica número ocho, ya que a nivel de tamaño de efecto, existen diferencias en la IPTF para el nivel inicial, primaria y secundaria, un estudio indica que podría explicarse desde el manejo de las demandas laborales tomando en cuenta los años de experiencia, entonces maestros más experimentados y con más años en la docencia pueden tener mayores recursos como la inteligencia emocional para manejar las situaciones de ambos ámbitos (Zhou & Li, 2020), según la recolección de datos la muestra tiene entre 6 a 12 años enseñando en la institución por lo que puede mencionarse que se habría generado una adaptación y con el tiempo manejen mejor sus estrategias para lidiar. Se encontraron hallazgos de que los primeros trabajadores, aquellos que tenían menos de 1 año, desarrollan un fuerte compromiso afectivo debido a mostrar su capacidad frente a los desafíos del puesto; los que llevan entre 1 a 5 años presentan sentimientos de confianza de que su labor es importante para la institución; mientras que aquellos que llevan más de 5 años conseguían cumplir con las expectativas del trabajo. (Allen & Meyer, 1993). Un argumento posible es que los docentes mantengan actitudes positivas debido a que han aprendido a administrar su tiempo y organización, los cuales transfieren en sus asuntos familiares (Depolo & Bruni, 2015).

De manera similar, se muestran diferencias entre la IPTF en los niveles: inicial, primaria y secundaria. Probablemente los docentes puedan percibir apoyo de la familia ya sea con los cuidados a los hijos o las labores domésticas (Rawal, 2021), el autor también señala que si los asuntos económicos están cubiertos para atender las necesidades familiares fomentará un equilibrio positivo. Los diversos roles que el docente debe enfrentar dentro de su ámbito familiar pueden generarle satisfacción y contribuir en su proceso esfuerzo-recuperación (almuerzo con los

hijos, tiempos de calidad, desarrollo de tareas) aunado a ello está la capacidad en ellos mismos de afrontar con dichas responsabilidades (Kulik et al., 2014). Desde otra mirada, se evidencia que si los docentes fomentan su aprendizaje sea con cursos y estrategias, les ayudará a desarrollar capacidades como la resolución de conflictos, pensamiento crítico y habilidades blandas que podrán implementar en su vida familiar (Maadon et al., 2019).

Para la interacción negativa trabajo-familia, a tamaño de efecto existe diferencias entre inicial, primaria y secundaria, probablemente los asuntos laborales exigen una mayor demanda de esfuerzo y tiempo en los docentes, lo que desvía no solo el foco de atención a las dificultades familiares, sino que además deja poca energía para continuar (Erdamar & Demirel, 2014), mientras que, podría deberse también al impedimento del proceso de recuperación (Meijman et al., 1998). La mayoría de los docentes no realizan actividades satisfactorias después del trabajo, por el contrario, suelen seguir realizando asuntos laborales, tal como indican los resultados el 85% de los docentes en su tiempo libre prepara material académico, peor aún un 5% que dispone de poco tiempo de ocio ya que tiene otro trabajo. Otra posible explicación es que algunas personas atribuyen altos niveles de importancia a todos los roles presentes en su vida, por lo tanto, se intenta cumplir con requisitos de la esfera laboral como la familiar lo que genera un conflicto entre ambos contextos (Ben-Uri et al, 2022). Cabe mencionar que los roles sociales no han cambiado del todo, se impulsa a la mujer a participar del mundo laboral-profesional, sin embargo, la labor de ellas no termina ahí, sino que deben cumplir las responsabilidades familiares, la mayor parte del tiempo las mujeres deben enfrentar exigencias del trabajo y del hogar (Erdamar & Demirel, 2014), más aún si ambas esferas comparten un mismo espacio debido al confinamiento. El mismo autor

indica que los profesores que laboran bajo contrato experimentan más interacción negativa ya que cada año deben esforzarse más si pretenden renovarlo.

Las limitaciones pueden identificarse que la falta de predisposición de los profesores ante el llenado del formulario ocasionó no solo demoras en la recolección de datos sino también la reducción del tamaño de muestra estimado de 202 a 180. Con respecto a las pruebas psicológicas, hubo demora en la respuesta de los autores en conceder los permisos. Se identifica posible deseabilidad social ya que el envío del link del formulario a los participantes fue realizado por autoridades de la institución educativa tales como coordinadores y directores. Otra limitación encontrada fue los pocos estudios encontrados, más aún en la población peruana, resultando un número reducido de artículos o tesis que podrían ser de gran provecho para enriquecer el presente estudio. En cuanto a la confiabilidad, en la dimensión INTF presenta niveles indeseables, por lo que sus resultados deben ser tomados con precaución. A pesar de no hallarse relaciones significativas, se hace uso del tamaño del efecto para decidir sobre la presencia de asociación no entre las dimensiones.

Es oportuno mencionar que a tamaño del efecto existe asociación, entre algunas dimensiones ITF y componentes CO en docentes de Lima, por lo que se indica que efectivamente experiencias positivas o negativas pueden tener un impacto en el compromiso que presenten los docentes.

CONCLUSIONES

A nivel específico, no se evidencia relación entre las dimensiones positivas: interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo con el primer componente del compromiso: afectivo.

En relación con la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo y el segundo componente del compromiso: la identificación de valores no demuestra una asociación entre ellas.

Se evidencia que la muestra presenta una interacción positiva familia-trabajo, asociado a un mayor compromiso moral con la organización. Sin embargo, no se aprecia lo mismo bajo una interacción positiva trabajo-familia.

En cuanto a las dimensiones negativas, la muestra de docentes no percibe que su compromiso afectivo se asocia con su interacción negativa trabajo-familia, aunque se demuestra asociación entre interacción negativa familia-trabajo y compromiso afectivo.

En relación a las dimensiones negativas trabajo-familia y familia-trabajo no estarían asociadas a la identificación de objetivos y valores en los docentes.

La interacción negativa tanto de trabajo-familia como familia-trabajo no se relacionan en el compromiso moral de los docentes.

Existe evidencia que en mayor magnitud las docentes mujeres mantienen interacción positiva del trabajo hacía la familia, a diferencia de los docentes varones que presentan mayores índices de interacción negativa trabajo-familia.

Se demuestra que las docentes mujeres del nivel primaria mantienen interacciones positivas, pero también negativas trabajo-familia y viceversa.

RECOMENDACIONES

A la institución educativa

Para los dirigentes y la institución, analizar sobre la calidad laboral que brindan a los trabajadores.

Para incrementar dimensiones positivas trabajo-familia, incrementar la socialización entre colegas y superiores, quienes son la red de apoyo del docente, a través de reuniones o dinámicas de interacción.

En cuanto a disminuir interacciones negativas entre trabajo-familia, brindar información sobre la correcta administración del tiempo y organización para el desenvolvimiento en ambas esferas.

A los profesionales investigadores

Realizar mayores investigaciones acerca de interacción trabajo-familia en un mayor número de participantes, así mismo, se podrían realizar estudios comparativos entre docentes de colegio estatales con colegios particulares.

Investigar la relación entre interacción trabajo-familia con otras variables: autoeficacia, estilos de afrontamiento, tipos de liderazgo.

Llevar a cabo una validación del Cuestionario Compromiso Organizacional en docentes de educación básica.

Seguir con las investigaciones sobre la variable interacción trabajo-familia para obtener mayor información en otros contextos.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena V. & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285 - 298.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005>
- Abdulaziz, A., Bashir, M. & Alfalih, A.A. The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27, 9641–9663 <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>
- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/453112>
- Alarcón, L. (2017). *Equilibrio trabajo-familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio Institucional USIL
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ba23ec52-ee4c-4459-9d3a-ae55f7890a2b/content>
- Aldana, E., Tafur, J. & Leal, M. (2017) Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 29(11), 13.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of*

- occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. & Meyer, J. (1993), Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research* 26(1), 49-61
[https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Andrade, J. (2008). *Ética docente: estudo sobre o juízo moral do professor*. [Tesis doctoral, Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul] UFRGS Lume Repositorio Digital <http://hdl.handle.net/10183/15336>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. & de Vries, J. (2021) Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A., & Oerlemans, W. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417–430.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bhalla, A. & Kang, L. (2018). The role of Personality in Influencing work-family balance experience: A study of Indian journalists. *Global business review*, 21(4), 1037-1050. <https://doi.org/10.1177/0972150918779157>
- Becker, H. (1960). Notes of The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>

- Becker, T., Klein, H., & Meyer, J. (2001). Commitment in Organizations - Accumulated Wisdom and New Directions. 417–450. <https://doi.org/10.4324/9780203882122>
- Bennett, A., Bakker, A. B., & Field, J. (2018). Daily recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. <https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Ben-Uri, I., Melfi, G., Arcidiacono, F. & Bova, A. (2022). Work-family conflict and facilitation among teachers in Israel and Switzerland. *Eur J Psychol Educ* 37, 729–744. <https://doi.org/10.1007/s10212-021-00562-0>
- Bjærntoft, S.; Hallman, D.M.; Mathiassen, S.E.; Larsson, J & Jahncke, H. (2020) Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>
- Boix, S., Barrera, R., León, E., & Serrano, M. (2021). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19. Un estudio piloto con profesores y no profesores. *Perfiles educativos*, 43(174), 26-41. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2021.174.59993>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, 101(4), 568-586. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.101.4.568>
- Bronfenbrenner, U., & Evans, W. (2000). Developmental science in the 21st century: Emerging questions, theoretical models, research designs and empirical

- findings. *Social development*, 9(1), 115-125 <https://doi.org/10.1111/1467-9507.00114>
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). The Bioecological Model of Human Development. In R. M. Lerner & W. Damon (Eds.), *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development*, 5(1),793–828. John Wiley
- Carlotto, M. & Cámara, S. (2018). Work-family interactions among female teachers: Sociodemographic, labour and psychosocial predictors. *Issues in Educational Research*, 28(4), 870-883. <http://www.iier.org.au/iier28/carlotto.pdf>
- Chang, P., Howard, J., Eva, N. & Tse, H. (2022). A systematic review of at-work recovery and a framework for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 137, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103747>
- Chávez, L. (2021). Trabajo remoto en docentes de educación básica. *Sendas de la ciencia*, 2(3), 65-75. <https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/69/167>
- Chiang M, Gómez N, & Wackerling L. (2016). Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18 (56),134-138. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Clow, A. (2001). The physiology of stress. En F. Jones y J. Bright (Eds.), *Stress, Myth, Theory, and Research* (pp. 47-61). Harlow (UK): Prentice Hall.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

Colegio de Psicólogos del Perú - Consejo Directivo Nacional (2018). *Código de ética y deontología*.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Colombo, V. & Gallego, E. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del Psicólogo*, 33(2), 129-137.

<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>

Collodel, I., Vieira, M. L., Crepaldi, A. M. & Ribeiro, D. (2013). Fundamentos da teoria bioecológica de Urie Bronfenbrenner. *Pensando Psicologia*, 9(16), 89-99. <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/620/585>

Cortina, E. (2014). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), 94-107. [doi: 10.21772/ripo.v33n2a02](https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02)

Cropley M., Rydstedt, L. & Andersen, D. (2020). Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being. *J Epidemiol Community Health*, 74, 919-924. <https://doi.org/10.1136/jech-2019-213367>

Demerouti, E., & Sanz, A. (2012). Recuperación diaria y bienestar: una visión general. *Psicothema*, 24(1), 73-78. ISSN: 0214-9915. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72723431012>

Depolo, M. & Bruni, I. (2015). Teachers' Facilitation Between Work and Family Roles: Myth or Reality? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186(13), 886-893. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.142>

Ennis, N., Hobfoll, S. & Schröder, K. (2000). Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact innercity women's

- depressive mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149-173. <https://doi.org/10.1023/a:1005183100610>
- Erdamar, G. & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work of the teachers. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4929 <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1050>
- Estrada, E. & Mamani, H. (2020) Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160 <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Flores, J. & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada en Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=pt.
- Fonseca, J., Cruz, C. & Chacón, L. (2018) Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez del constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1) <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Fuentealba, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), 257-273. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>

- Gabini, S (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26(1).
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- García, C. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología, en estadística con SPSS y en metodología de la investigación, de René Landeros Hernández y Mónica Gonzáles Ramírez. México, Trillas.
- García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. <https://bit.ly/3TE008K>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Huyghebaert, T. & Vandenberghe, C. (2016). Transformational leadership, work-family conflict and enrichment, and commitment. *Le travail humain*, 4(4), 339-362.
<https://doi.org/10.3917/th.794.0339>
- Gobierno del Perú (2022, 17 de mayo). *124,533 estudiantes interrumpieron su educación en el 2021 debido a la pandemia* [Comunicado de prensa]
<https://bit.ly/3ksCezN>
- Gómez, P.O & Calleja, BN. (2016). Regulación Emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista Mexicana de Investigación de Psicología*,

8(1), 96-117. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <http://www.jstor.org/stable/258214>

Grzywacz, J. & Marks, N. (1999). Family Solidarity and Health Behaviors: Evidence from the National Survey of Midlife Development in the United States. *Journal of Family Issues*, 20(2), 243–268. <https://doi.org/10.1177/019251399020002004>

Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Guerreiro, D., Pereira, J. & Rodrigues, M. (2014). Relación entre el compromiso organizacional y el compromiso profesional: un estudio exploratorio realizado con docentes de educación superior pública. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56. <https://bit.ly/3UZaqjg>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación, quinta edición*. The McGrawHill Companies. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Ingunza, N & Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, Perú. *Revista REDIPE*, 8(8), 144-152.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/807/735>
- Jaber, M. & Neumann, W. (2010). Modelling worker fatigue and recovery in dual-resource constrained systems. *Computers and Industrial Engineering*, 59(1), 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2010.03.001>
- Jiménez, A & Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 14(27),85-95. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1002/100235716004>
- Jiménez-Figueroa, A. & Aravena Vega, V. (2015). Desafos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123-135.
<https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI13-2.dfep>.
- Kumar, R., Kesari, L & Gita, I. (2016). Effect of Work–Life Balance on Organizational Citizenship Behavior: Role of Organizational Commitment. *Global Business Review*, 17(3), 15-29. <https://doi.org/10.1177/0972150916631071>
- Kulik, L., Shilo-Levin,S. & Liberman, G. (2014). Multiple roles, role conflict, and sense of meaning in life among working parents. *Journal of career development*, 42(4), 263-280. <https://doi.org/10.1177/0894845314559428>
- Li, X., Guo, Y., & Zhou, S. (2021). *Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial mediation model. Children and Youth Services Review*, 128, 106005.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2021.106005>

- Maadon, S., Hassan, Z., Kasa, M & Hutasuhut, I. (2019). Study Domain and Its Influences on Family-Work Enrichment among Teachers. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(1) <http://dx.doi.org/10.33736/jcshd.v5i1>
- Manzano, A. (2019). Compromiso Organizacional y Sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), 1-17. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.220>
- McInerney, D., Ganotice, F., King, R., Marsh, H., Morin, A. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and teacher Education*, 52, 11-23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395/39546934005>
- Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P., & Thierry, H. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume 2.*
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R., & Jackson, D. (1989). *Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts.* *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152–156. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.152>
- Meyer, J & Allen, N. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1) 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://bit.ly/3q1Wsjp>
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.
- Meyer, J., Stanley, D. Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Meyer, J. & Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 283-294. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001>
- Michel, J., Clark, M., & Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191–203. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.010>
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. España: Editorial Sanz y Torres.
- Moscoso, M. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit*, 15(2), 143-152. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000200008&lng=es&tlng=es
- Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Fahmalatif, F., Sudargini, Y., Hidayati, L. H., & Wiratama, J. (2021). The Influence of Social Support Factors on

- Performance: A Case Study of Elementary School Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 41–52.
<https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.6>
- Pinzón, C., Castañeda, J., Rincón, S. (2014). *El maestro gestor de valores organizacionales en la escuela. Repositorio de la Universidad Pedagógica Nacional*, 1, 1-44.
<http://repository.pedagogica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12209/470/T-O-16968.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/7685>
- Ramírez, I (2011). El compromiso ético del docente. *Revista Iberoamericana* 55(2), 1-6. <https://doi.org/10.35362/rie5521605>
- Rawal, D. (2021). Work life balance among female school teachers [k-12] delivering online curriculum in Noida [India] during COVID: Empirical study. *Management in Education*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/0892020621994303>
- Robinet-Serrano, A. & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia COVID-19. *Polo del Conocimiento* 5(12), 637-653.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Ruperti-Lucero, E., Espinel-Guadalupe, J., Naranjo-Cabrera, C., & Aguilar-Pita, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de Covid- 19. Caso Ecuador. *Revista*

Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, (15), 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Salazar-Solís, M. (2016). Teletrabajo: condiciones que repercuten positiva y negativamente en el conflicto trabajo-familia. *Academia Revista Latinoamericana De Administración*, 29(4), 435-449. <https://dx.doi.org/10.1108/ARLA-10-2015-0289>

Salvador, E & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sollano, S. & Quines, L. (2022). The mediating effect of normative commitment on the relationship between ethical climate and quality of work life among public elementary school teachers. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(4), 2832-4854. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v1i4.616>

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169-185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Sonnentag, S., Hayden, B. & Parker, S. (2022). Recovery from work: Advancing the Field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and organizational behavior*, 9, 33-60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>

- Sonnentag, S., Venz, L. & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2019). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery from Work. *Journal of Management*, 47(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Mamani-Benito, O., & Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 70-78. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008&lng=es&tlng=pt.
- UNESCO News (2021). *Misión: Recuperar la educación en 2021 París: UNESCO*. <https://es.unesco.org/news/mision-recuperar-educacion-2021>
- Vegas, M (2020, mayo, 5). “Una educación remota y en aislamiento social es una experiencia inédita en el Perú y el mundo”, IDEH PUCP, p.1. <https://bit.ly/3KH18of>
- Verweij, H., van der Heijden, F., van Hooff, M., Prins, J., Lagro-Janssen, A., van Ravesteijn, H. & Speckens, A. (2017) The contribution of work characteristics, home characteristics and gender to burnout in medical

- residents. *Advances in Health Science Education* 22, 803–818. <https://doi.org/10.1007/s10459-016-9710-9>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Vidal, G., & Sánchez, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 7, 38-53. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/4930/2298-7087-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes-An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81–96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)
- Wijayati, D., Kautsar, A & Karwanto, K. (2020). Emotional Intelligence, Work Family Conflict, and Job Satisfaction on Junior High School Teacher's Performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179-188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Winarsih, T. & Fariz, F. (2021). The effect of job satisfaction on Organizational commitment and work discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4 (1). 1328-1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Young, M. & Schieman, S. (2017). Scaling back and find flexibility: Gender differences in parents' strategies to manage work-family conflict.

Journal of Marriage and Family, 80(1), 99-108.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12435>

Zambrano, E. Prieto, A., Mijares, B. & Rincón, Y. (2010). Valores de los docentes que desempeñan cargos directivos en la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 260-268.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

[95182010000200007&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000200007&lng=es&tlng=es).

Zhou, S., Li, X & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113, <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2020.104997>

ANEXOS

ANEXO A. Permiso de los cuestionarios

Cuestionario Interacción trabajo-familia (SWING)

Huánuco, 03 de mayo de 2020

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Los señores NATAY BRIGGETE INGUNZA LASTRA y MIGUEL ALFREDO CARRASCO MUÑOZ, autorizan mediante el presente documento el uso del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) con fines académicos, el cual será utilizado para llevar a cabo estudio de investigación que busca determinar la relación significativa entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional en docentes de colegios particulares de Lima por parte del investigador Fadia Yemina Hernandez Tabraj, que actualmente es estudiante, tesista o investigador en la Universidad San Martín de Porres.


NATAY INGUNZA LASTRA
ORCID: 0000-0003-1520-536X


MIGUEL CARRASCO MUÑOZ
ORCID:0000-0002-4919-901X

Cuestionario de Compromiso Organizacional - Meyer y Allen

Permiso para uso de la validación de cuestionario C.O



Jessica Fonseca <jfonsecah84@gmail.com>   
Para: FADIA YEMINA HERNANDEZ TABRAJ Lun 29/03/2021 10H06

Estimada Fadia. Te agradezco mucho el interés en este instrumento y en esta línea de investigación. Por supuesto, cuentas con autorización para utilizar el instrumento en la validación o en otros procesos de investigación. Espero que puedas compartírnos al final los hallazgos para saber cómo funcionó nuestro instrumento en tu país.

Te deseo mucho éxito en la investigación.

Buen inicio de semana.



ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO E INSTRUMENTOS

Consentimiento Informado

Reciba un cordial saludo.

Esperando que se encuentre bien de salud.

El presente consentimiento es para brindarle información sobre su participación en este proyecto de investigación.

La presente investigación es conducida por Fadia Yemina Hernández Tabraj de la universidad San Martín de Porres, cuyo objetivo es determinar la relación de algunas variables, por tal motivo su participación es importante en este proceso, por lo que, si accede, estaré muy agradecida.

Su participación consiste en responder los siguientes cuestionarios. Recordarle que el proceso es totalmente anónimo y puede interrumpir su participación si es que así lo desea.

Esta actividad es totalmente voluntaria, no recibirá ningún beneficio monetario, pero sí contribuirá con la investigación del país.

Si tiene alguna duda o consulta, puede comunicarse conmigo a: hernandezfadiat@gmail.com

Muchas gracias de antemano.

<https://forms.gle/tbMY2JJisEXjmZEa9>

Link del cuestionario:

<https://forms.gle/tbMY2JJisEXjmZEa9>

Cuestionario de Interacción trabajo-familia

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 aspa la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.					
Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo.					
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.					
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones familiares.					
No tienes suficiente energía para realizar actividades de diversión con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.					
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para divertirte					
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.					
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.					
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu cólera en tus compañeros de trabajo.					
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos familiares.					
Ha notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.					
Ha notado que cuando tiene problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos tiene menos ganas de trabajar.					
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.					
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.					
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.					
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes la capacidad de comprometerte.					
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.					
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.					

Cuestionario de Compromiso Organizacional - Meyer y Allen

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentarán una serie de oraciones relativas a su lugar de trabajo. Por favor lea cada una de ellas y responda marcando con una "X" qué tan de acuerdo está con cada una de ellas. Los rectángulos más grandes significan que usted está más de acuerdo con esa oración; los más pequeños significan que usted está en desacuerdo. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo responda su opinión con sinceridad.

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente	<input type="checkbox"/>				
La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada	<input type="checkbox"/>				
Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido	<input type="checkbox"/>				
Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas	<input type="checkbox"/>				
Esta institución me brinda todo lo que necesito	<input type="checkbox"/>				
En esta institución valoran mi trabajo	<input type="checkbox"/>				
Disfruto mucho trabajar en esta institución	<input type="checkbox"/>				
Si esta organización crece, crezco yo también	<input type="checkbox"/>				
Comparto los valores de esta institución	<input type="checkbox"/>				
Me identifico con los valores de esta institución	<input type="checkbox"/>				
Me identifico con los objetivos de esta institución	<input type="checkbox"/>				
Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores	<input type="checkbox"/>				
Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas	<input type="checkbox"/>				
Le debo mucho a esta institución	<input type="checkbox"/>				
Me siento en deuda con esta institución	<input type="checkbox"/>				
No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho	<input type="checkbox"/>				
Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado	<input type="checkbox"/>				
Me sentiría culpable si dejara esta institución	<input type="checkbox"/>				

ANEXO C. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	
GENERAL	¿Cuál es la relación entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional en docentes de Lima?	Determinar la relación entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de Lima.	Existe relación entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en docentes de un colegio privado de Lima.	Interacción trabajo-familia (interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo, interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo)	Diseño predictivo correlacional.
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación entre las positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio privado de Lima?	Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio privado de Lima.	Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio privado de Lima.	Compromiso Organizacional (compromiso afectivo,	Cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING)

¿Cuál es la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en los docentes de un colegio privado de Lima?

Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en los docentes de un colegio privado de Lima.

Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso de identificación de objetivos y valores en los docentes de un colegio privado de Lima.

compromiso de identificación de objetivos, compromiso moral)

Questionario de Compromiso Organizacional – Meyer y Allen

¿Cuál es la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio privado de Lima?

Determinar la relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio privado de Lima.

Existe relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso moral en los docentes de un colegio privado de Lima.

¿Cuál es la relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso

Determinar la relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio privado de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el compromiso afectivo en los docentes de un colegio privado de Lima.

afectivo en los docentes
de un colegio privado de
Lima Metropolitan?

¿Cuál es la relación entre
las dimensiones
negativas interacción
trabajo-familia/familia-
trabajo y el compromiso
de identificación de
objetivos y valores en los
docentes de un colegio
privado de Lima?

Determinar la relación entre las dimensiones
negativas interacción trabajo-familia/familia-
trabajo y el compromiso de identificación de
objetivos y valores en los docentes de un
colegio privado de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas
interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el
compromiso de identificación de objetivos y valores en
los docentes de un colegio privado de Lima.

¿Cuál es la relación entre
las dimensiones
negativas interacción
trabajo-familia/familia-
trabajo y el compromiso
moral en los docentes de
un colegio privado de
Lima?

Determinar la relación entre las dimensiones
negativas interacción trabajo-familia/familia-
trabajo y el compromiso moral en los docentes
de un colegio privado de Lima.

Existe relación entre las dimensiones negativas
interacción trabajo-familia/familia-trabajo y el
compromiso moral en los docentes de un colegio
privado de Lima.

¿Existe diferencia entre las dimensiones de interacción trabajo-familia según sexo en los docentes de un colegio privado de Lima?

Comparar las dimensiones de interacción trabajo-familia según sexo en los docentes de un colegio privado de Lima.

Existen diferencias entre los componentes de la interacción trabajo-familia según sexo.

¿Existe diferencias las dimensiones de interacción trabajo-familia según nivel de docencia en los docentes de un colegio privado de Lima?

Comparar las dimensiones de interacción trabajo-familia según nivel de docencia en los docentes de un colegio privado de Lima.

Existen diferencias entre los componentes de la interacción trabajo-familia según nivel de docencia.
