



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TESIS

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA METROPOLITANA**

Para optar al Título Profesional de:

PSICÓLOGA

Autoras

LENY MARIAFERNANDA ALIAGA POMA

CÓDIGO ORCID: 0009-0009-0172-0644

SHARON NIKOLL ZAVALA GONZALES

CÓDIGO ORCID: 0009-0001-1645-036X

Asesor

Mg. Julio Cesar Aquije Milanta

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4144-7015

Línea de investigación:
9. Comportamiento Organizacional

Lima-Perú

2025

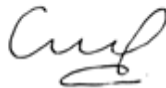
	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página 1 de 1

Yo, Leny Mariafernanda Aliaga Poma, identificada con DNI N.º70317862 egresada de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): Interacción trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría del Mg. Julio César Aquije Milanta

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

11 de enero de 2026



Firma del autor

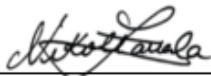
	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página 1 de 1

Yo, Sharon Nikoll Zavala Gonzales, identificado (a) con DNI N.º72875255, egresado de la Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): Interacción trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría del Mg. Julio César Aquije Milanta

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

11 de enero de 2026



Firma del autor

Dedicatoria

Dedicado a nuestro desempeño, debido al esfuerzo con el que desarrollamos la investigación.

A nuestros padres por forjarnos como personas responsables y comprometidas con lo que realizamos.

Nos dedicamos una a la otra, ya que el esfuerzo en conjunto, permitió construir el presente trabajo.

También, va dedicado al profesor quien nos brindó las herramientas necesarias para llevar a cabo la investigación.

Reconocimientos

En principio agradecer a Dios por darnos la oportunidad y la fortaleza para seguir adelante.

A nuestros padres por su esmero y la dedicación con cada una de nosotras, por apoyarnos y estar siempre presentes.

También agradecer a todas las personas que formaron parte del proceso y nos motivaron a seguir logrando nuestras metas.

Contenido

Dedicatoria.....	VI
Reconocimientos.....	VII
Lista de Tablas.....	X
Resumen.....	XI
Palabras clave.....	XI
Abstract.....	XII
Keywords.....	XII
Introducción.....	1
1. Planteamiento del problema.....	3
1.1. Presentación del problema.....	3
1.2. Definición del problema.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Justificación de la investigación.....	8
1.4. Objetivos.....	9
1.4.1. Objetivo general.....	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
2. Marco teórico.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3. Definición de términos básicos.....	19
3. Hipótesis y variables.....	21
3.1. Hipótesis general.....	21
3.2. Hipótesis específicas.....	21
3.3. Variables.....	21

3.3.1. Definición conceptual	21
3.3.2. Operacionalización.....	22
4. Metodología	24
4.1. Nivel de investigación.....	24
4.2. Tipo de investigación.....	24
4.3. Diseño de investigación	24
4.4. Población y muestra.....	24
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
4.5.1. Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (SWING; Geurts et al., 2005)	26
4.5.2. Cuestionario de Satisfacción S21/26 (Meliá et al., 1990).....	28
4.6. Procedimiento de recolección y análisis de datos	30
5. Resultados.....	33
5.1. Presentación de datos generales.....	33
5.2. Análisis de las correlaciones.....	34
6. Discusión de resultados.....	37
7. Conclusiones y recomendaciones	42
7.1. Conclusiones.....	42
7.2. Recomendaciones	43
Referencias.....	45
Apéndices.....	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Interacción trabajo-familia y Satisfacción laboral	23
Tabla 2 Análisis descriptivos de las variables	34
Tabla 3 Estadísticos Kolmogorov Smirnov para las variables de estudio	35
Tabla 4 Análisis descriptivo de las correlaciones entre las variables	36



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana. El tipo de la investigación es correlacional, con un diseño ex post facto, dentro del cual se utilizó en una muestra de 122 trabajadores comprendida entre médicos y enfermeras(os) de un hospital público ubicado en Lima Metropolitana y que tengan un tiempo mínimo de 6 meses laborando dentro del rubro. Los cuestionarios que se aplicaron fueron el Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia SWING comprendido por 22 ítems y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 comprendido por 26 ítems, dichos cuestionarios se aplicaron de manera virtual. Se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre la interacción trabajo-familia negativa y satisfacción laboral con una correlación de -0.229, interacción familia-trabajo negativa y satisfacción laboral con una correlación de -0.096, interacción trabajo-familia positiva y satisfacción laboral con una correlación de 0.235, interacción familia-trabajo positiva y satisfacción con una correlación positiva de 0.238, lo que permitió contrastar con los resultados obtenidos en los estudios que indican que si no existe una conciliación o equilibrio entre los dos ámbitos de cada trabajador, no se logra una buena satisfacción laboral.

Palabras clave: Hospital, interacción trabajo-familia, satisfacción laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the dimensions of work-family interaction and job satisfaction in workers at a public hospital in Metropolitan Lima. The type of research is correlational, with an ex post facto design, within which a sample of 122 workers, including doctors and nurses from a public hospital in Metropolitan Lima, who have worked for a minimum of 6 months, was used. Within the category, the questionnaires that were applied were the SWING Work-Family Interaction Questionnaire, composed of 22 items, and the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire, composed of 26 items. These aforementioned questionnaires were administered virtually. The result was that there is a significant relationship between the negative work-family interaction and job satisfaction with a correlation of -0.229, the negative family-work interaction and job satisfaction with a correlation of -0.096, the positive work-family interaction and job satisfaction with a correlation of 0.235, positive family-work interaction and satisfaction with a positive correlation of 0.238, which allowed us to contrast with the results obtained in studies that indicate that if there is no conciliation or balance between the two areas of each worker, good job satisfaction is not achieved.

Keywords: hospital, job satisfaction, work-family interaction, workers.

Introducción

Las dos esferas más relevantes de la vida de cada persona son el ámbito laboral y familiar, y con el pasar del tiempo surgió un interés por desligar los ámbitos que conforman el constructo interacción trabajo-familia, ya que, se creía que estos dos espacios no debían mezclarse. Sin embargo, en la década de los sesenta, se verificó que la relación entre estos resulta favorable dentro del sector económico (Vesga, 2019).

Por ello, en la presente investigación se tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral de trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana, esto con el fin de aportar en el ámbito organizacional.

Para conseguir lo anterior, la tesis se divide de la siguiente manera. En el primer capítulo se abordará el planteamiento del problema, dentro del cual se expondrá las investigaciones que dan origen a la interacción trabajo-familia, la problemática existente entre la posible relación entre interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral; también, se busca enfatizar en la importancia de la presente investigación, tanto para el ámbito organizacional como en la sociedad.

En el segundo capítulo se encuentran las investigaciones previas, tanto a nivel internacional como nacional, que abordan problemáticas similares a la presente investigación; asimismo, las definiciones de interacción trabajo familia y satisfacción laboral dadas por diferentes autores que explican lo que aborda cada una de estas variables.

En el tercer capítulo se señala la hipótesis general, la cual hace mención a la relación entre la interacción trabajo-familia y satisfacción laboral; asimismo, se menciona las hipótesis

específicas las cuales buscan comprobar la relación entre las cuatro dimensiones de interacción trabajo-familia con la satisfacción laboral.

En el cuarto capítulo se presenta el nivel y tipo de investigación como también la descripción de la población elegida, además de la muestra elegida para la investigación y los instrumentos que se utilizó para hallar la relación entre las variables; dichos instrumentos también fueron utilizados en algunos de los antecedentes mencionados en el segundo capítulo.

En el quinto capítulo se describen los resultados obtenidos, con la descripción respectiva de las tablas que se obtuvieron tras la aplicación de los instrumentos hacia la población elegida, en donde se observa la validez y confiabilidad de lo obtenido.

En el sexto capítulo se presenta la discusión dentro de la cual se compara los resultados obtenidos con los antecedentes internacionales y nacionales como también la comprobación de las hipótesis propuestas; continuo a ello se resalta la coincidencia con los antecedentes planteados en el segundo capítulo y por último el contraste con las teorías que respaldan dicho resultado.

Finalmente, en el séptimo capítulo se elaboran las conclusiones y recomendaciones en base a lo desarrollado en donde se mencionan las limitaciones que se obtuvieron en el trayecto del desarrollo de la presente investigación y las recomendaciones, las cuales indican enunciados para mejorar u obtener mejores resultados con mayor población.

1. Planteamiento del problema

1.1. Presentación del problema

La interacción trabajo-familia trata sobre el proceso en el que la conducta de la persona en el ámbito laboral o familiar es influenciada por determinadas ideas y situaciones propias de otro dominio, las cuales pueden ser positivas o negativas (Geurts et al., 2005; Moreno et al., 2009). El ámbito familiar y laboral constituyen los dos ejes centrales, por ello ambos aspectos contribuyen al desarrollo y la satisfacción personal (Álvarez & Gómez, 2011). Esto implica que el comportamiento del trabajador en uno de estos ámbitos se ve influenciado por las experiencias, ya sean favorables o desfavorables, que ocurren en el otro.

En este sentido, la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral justifica que ambos dominios no existen de forma aislada, sino que se influyen mutuamente. La satisfacción laboral, entendida como la percepción del colaborador sobre diversos aspectos de su trabajo, puede verse afectada por la manera en que este equilibra sus responsabilidades y vivencias en ambos entornos. Cuando el entorno familiar provee apoyo o bienestar, es más probable que la persona enfrente sus tareas laborales con mayor disposición y entusiasmo. De igual forma, un ambiente laboral positivo, que permite conciliar la vida personal, puede reducir el estrés y aumentar la valoración del trabajo. Por el contrario, los conflictos o interferencias entre ambos ámbitos, especialmente cuando el trabajo interfiere negativamente con la vida familiar, pueden generar malestar, agotamiento y una menor percepción positiva del entorno laboral. Así, la forma en que los trabajadores experimentan la interacción entre sus roles familiares y laborales influye directamente en su nivel de satisfacción con el trabajo (Flórez, 2018).

El interés por la interacción entre el trabajo y la familia surgió alrededor de la década de los sesenta, marcando una tendencia a separar ambos ámbitos. Sin embargo, hacia los años

noventa, este interés resurgió al reconocerse los beneficios que dicha interacción puede generar en el sector económico (Vesga, 2019). El trabajo y la familia representan dos de los ámbitos más importantes en la vida de las personas, ya que suelen ocupar la mayor parte de su tiempo y facilitar una interacción social significativa (Sabater, 2014).

Sin embargo, Pérez et al. (2017) afirmaron que el tiempo que el trabajador ocupa desempeñando su actividad laboral puede afectar la organización de la vida familiar, particularmente si los horarios laborales no permiten una buena organización de la persona (por ejemplo, horarios rotativos o nocturnos), los turnos laborales de cada trabajador a largo plazo pueden tener efectos negativos en la salud física y la calidad de vida.

De manera complementaria, Cano et al. (2021) indicaron que la sobrecarga en uno de los roles, en este caso el trabajo, genera estrés, fatiga, tensión y cansancio, incluso a nivel familiar, debido al poco tiempo que tienen para cumplir las demandas que se requieren en este ámbito. Asimismo, el cansancio ocasionado en el ámbito laboral conlleva a poco tiempo para desarrollar el rol parental.

La falta de tiempo para ejercer el rol parental genera cambios en la dinámica familiar. Cuando el rol de cuidador es reemplazado por el de proveedor de recursos, el tiempo destinado a la convivencia familiar se vuelve insuficiente (Lawrence, 2006; Lau, 2009; Otárola, 2007, como se cita en Jiménez et al., 2012).

Además, las bases teóricas de la interacción trabajo-familia yacen en la perspectiva del conflicto trabajo-familia, puesto que se consideraba que las presiones del trabajo y la familia eran incompatibles (Greenhouse & Beutell, 1985; como se cita en Rodríguez et al., 2012) y no debían relacionarse entre sí.

Si bien diversos estudios han demostrado que puede existir un conflicto entre el ámbito familiar y el laboral, también se ha reconocido que la interacción entre ambos es bidireccional: el trabajo influye en la vida familiar y, a su vez, la familia influye en el desempeño laboral. Esta interrelación destaca la relevancia de ambos entornos en la vida del colaborador, especialmente en lo que respecta a su bienestar y satisfacción laboral (Ugarteburu et al., 2008).

No obstante, ante la interacción constante entre el trabajo y la familia, Geurts et al. (2005) revisaron tres enfoques teóricos con el propósito de promover una mayor armonía entre ambos ámbitos, favoreciendo tanto el compromiso organizacional como la productividad del colaborador. En primer lugar, se encuentra la *Teoría del Apoyo Percibido*, la cual sostiene que el respaldo que ofrece la organización hacia la familia del trabajador influye positivamente en su bienestar y desempeño laboral. En segundo lugar, la *Teoría del Límite* plantea que las personas establecen fronteras (físicas, temporales o psicológicas) entre los roles laborales y familiares, y que la conciliación depende de la flexibilidad y permeabilidad de dichas fronteras. Por último, la *Teoría de Schein* propone una integración equitativa entre ambos dominios a través de tres niveles de análisis: el nivel superficial (manifestaciones visibles como informes y políticas organizacionales), el nivel intermedio (valores, estrategias e ideologías), y el nivel profundo (procesos mentales y creencias fundamentales), con el objetivo de lograr una comprensión y un apoyo mutuo entre los ámbitos laboral y familiar (Ugarteburu et al., 2018).

Por otro lado, Ortega (2015) sostuvo que la satisfacción laboral está influenciada significativamente por la interacción trabajo-familia. Una interacción positiva favorece el desempeño eficiente del colaborador, mientras que los conflictos entre ambos ámbitos generan sobrecarga y disminuyen la productividad. En particular, la correlación entre el estrés generado por la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral resultó ser muy baja e insignificante estadísticamente ($r = -0.05$), lo que sugiere que, al menos en esta muestra, el estrés percibido

en la relación entre el trabajo y la familia no tiene un impacto claro sobre la percepción de satisfacción laboral. Este resultado invita a considerar la posibilidad de que existan otras variables mediadoras o moderadoras que influyan en esta relación, como el tipo de apoyo organizacional, los recursos personales o las características del puesto de trabajo.

Para Locke (1976), la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero que resulta de la experiencia que una persona tiene con su trabajo (como se cita en Alcántara et al., 2014). Este estado emocional depende de diversos factores, entre los que destacan los aspectos higiénicos y motivacionales. Según Madero (2019), los factores higiénicos, como el salario, las condiciones físicas de trabajo, la seguridad laboral y las políticas organizacionales no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia puede causar insatisfacción.

Por otro lado, las condiciones motivacionales, como el reconocimiento, la autorrealización y las oportunidades de desarrollo profesional, están directamente relacionadas con la motivación intrínseca del trabajador, es decir, con el grado de interés, compromiso y satisfacción que una persona experimenta al realizar su actividad laboral. En línea con esta perspectiva, Herzberg (1968) propuso la existencia de dos tipos de factores que influyen en el comportamiento laboral: los factores extrínsecos, relacionados con el entorno del trabajo (salario, políticas, supervisión, seguridad); y los factores intrínsecos, que se refieren al contenido mismo del trabajo, como el logro, el reconocimiento, el crecimiento y la responsabilidad. Ambos tipos de factores juegan un papel clave en la experiencia del trabajador y, por tanto, en su nivel de satisfacción laboral.

Con respecto al estudio de Villalba (2017), este sugirió la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral; sin embargo, este hallazgo no ha sido concluyente identificándose incluso diferencias de acuerdo con el contexto, edad y género de los

trabajadores, tal como lo comprobó Matud (2016) en una investigación realizada en España. Así mismo, a nivel nacional solo se abordaron investigaciones centradas en una relación desde una óptica conflictiva entre trabajo-familia y satisfacción laboral, tal como comprobó Fernández (2021) en trabajadores de empresas públicas y privadas.

El propósito de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana, compuesto por personas de ambos sexos con edades entre los 30 y 65 años. Este grupo fue seleccionado debido a que el personal de salud se encuentra expuesto a condiciones laborales exigentes, como jornadas extensas, turnos rotativos y alta carga emocional, factores que pueden afectar el equilibrio entre su vida laboral y familiar. Según el estudio de Soplopucó (2019), realizado en establecimientos hospitalarios de Trujillo, se evidenció que el 71.3% de profesionales de la salud presentaron dificultades para conciliar el ámbito laboral con el familiar, lo cual se relacionó con niveles elevados de desgaste laboral. Estos datos ponen de relieve la importancia de analizar esta problemática en contextos hospitalarios, donde la presión constante y la falta de conciliación trabajo-familia pueden impactar tanto en el desempeño como en la salud del personal.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral de trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la interacción trabajo-familia positiva y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana?

- b) ¿Qué relación existe entre la interacción trabajo-familia negativa y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana?
- c) ¿Qué relación existe entre la interacción familia-trabajo negativa y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana?
- d) ¿Qué relación existe entre la interacción familia-trabajo positiva y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana?

1.3. Justificación de la investigación

A nivel teórico

La importancia teórica de esta investigación radica en el análisis de la interacción trabajo-familia y su relación con la satisfacción laboral. Si bien existen marcos conceptuales que abordan ambas variables, este estudio busca aportar evidencia empírica que permita comprender cómo se vinculan entre sí. Así, se pretende contribuir al entendimiento del impacto que dicha interacción puede tener en la percepción que los trabajadores tienen sobre su trabajo.

A nivel práctico

La relevancia práctica de la presente investigación consiste en que se dará a conocer si la interacción trabajo-familia es positiva o negativa y su efecto en relación a la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, se podrá obtener resultados que en conjunto permitirán identificar el tipo de interacción trabajo-familia y cómo ello repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores. De igual forma, esta investigación permitirá dar a conocer a las autoridades de la organización la importancia de la interacción trabajo-familia y como se evidencia en el desarrollo de los trabajadores, logrando así una mayor comprensión de los directivos hacia los mismos.

A nivel social

La presente investigación es relevante porque permite identificar tanto los efectos positivos como negativos de la interacción trabajo-familia y su impacto en los dos ámbitos involucrados. Una interacción negativa puede no solo disminuir la satisfacción laboral y la productividad, sino también afectar el bienestar familiar, generando tensiones, desgaste emocional y desequilibrio en los roles personales. En cambio, una interacción positiva favorece el rendimiento en el trabajo y fortalece las relaciones familiares, contribuyendo al bienestar integral del individuo.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral de trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación existente entre interacción trabajo-familia positiva en relación a la satisfacción laboral.
- b) Determinar la relación existente entre la interacción familia-trabajo positiva y la satisfacción laboral.
- c) Determinar la relación existente entre la interacción trabajo-familia negativa y la satisfacción laboral.
- d) Determinar la relación existente entre interacción familia-trabajo negativa y la satisfacción laboral.

2. Marco teórico

Respecto a los antecedentes, se utilizaron investigaciones realizadas y publicadas entre el 2016 y 2022, y encontradas en bases de datos y repositorios. Las investigaciones internacionales utilizadas enmarcan ambas variables trabajadas en este estudio; sin embargo, debido a que solo se encontró una investigación nacional con ambas variables, se optó por utilizar investigaciones que separen la variable interacción trabajo-familia, es decir, se presentarán investigaciones que utilicen la variable conflicto trabajo-familia con satisfacción laboral y equilibrio trabajo-familia con satisfacción laboral.

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Villalba (2017) investigó acerca de la interacción existente entre el ámbito laboral y el familiar, el cual tuvo como objetivo verificar la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de la ciudad de Córdoba ubicada en Argentina. Dicha investigación utilizó como muestra a 176 participantes de ambos sexos de la ciudad de Córdoba, teniendo un mayor número de mujeres, conformando estas un 61,7% del total. El diseño de la investigación corresponde al tipo correlacional y para su realización se aplicaron dos cuestionarios. El primer cuestionario corresponde a interacción trabajo-familia Swing, el cual está compuesto por 22 ítems y consta de cuatro dimensiones. El segundo instrumento es la escala Satisfacción Laboral adaptada al contexto argentino, el cual se centra en examinar la percepción de los trabajadores respecto a experiencias vinculadas a su actividad laboral, y está compuesta por siete ítems. Por otro lado, en relación a la escala de satisfacción laboral sugirió mediante estudios psicométricos que se evidencia una estructura factorial unidimensional y una elevada consistencia interna ($\alpha = .94$). En síntesis, los hallazgos obtenidos muestran que la satisfacción laboral tiende a elevarse cuando existen relaciones favorables entre el ámbito laboral y el familiar. En particular, se identificó una relación significativa y directa entre el

beneficio que el trabajo aporta a la vida familiar y el nivel de satisfacción en el empleo ($r = .456, p < .01$), lo que sugiere que cuanto más se percibe que el trabajo contribuye positivamente a la dinámica familiar, mayor es la satisfacción que experimenta el trabajador.

Asimismo, en un estudio realizado en España por Saavedra (2017), se investigó la satisfacción laboral junto con la interacción trabajo-familia con el objetivo de encontrar la relación existente entre ambas variables. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó una muestra de 62 participantes de ambos sexos enmarcados en un rango de edad entre los 21 y 62 años. El diseño de la investigación corresponde al tipo correlacional y para la realización se aplicaron dos cuestionarios. El primer cuestionario es el general de satisfacción en organizaciones laborales, el cual estudia la satisfacción desde diferentes ámbitos del trabajo; se encuentra compuesto por 23 ítems, los cuales se organizan en cinco dimensiones. El segundo instrumento es el cuestionario de Interacción trabajo-familia adaptación española del cuestionario original Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) que mide conexiones negativas y positivas de la relación del trabajo y la familia; además, consta de 22 ítems con formato de respuesta Likert. Finalmente, los hallazgos del estudio evidencian que un mayor nivel de satisfacción en el entorno laboral se vincula con un incremento en las interacciones positivas entre trabajo y familia ($r = .310, p < .05$), así como entre familia y trabajo ($r = .364, p < .01$). A su vez, se observa una disminución en las interacciones negativas desde la familia hacia el trabajo ($r = -.270, p < .05$) y del trabajo hacia la familia ($r = -.315, p < .05$). Sin embargo, las magnitudes obtenidas en esta investigación son bajas.

Jiménez, et al. (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar la relación entre el conflicto trabajo-familia, la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral en funcionarios del área de salud pública de la región del Maule, en Chile. La muestra estuvo compuesta por 124 trabajadores de ambos sexos, pertenecientes a distintas instituciones del

sistema de salud, con el propósito de determinar también posibles diferencias entre hombres y mujeres. El diseño de la investigación fue correlacional y se aplicaron tres instrumentos: el Cuestionario de Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT), el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35. En cuanto a los resultados, se encontró que el conflicto trabajo-familia presentó una correlación negativa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($r = -0,23$; $p < 0,05$), mientras que no se halló una relación significativa entre dicha variable y la calidad de vida laboral ($r = 0,13$; $p > 0,05$). Por otro lado, se observó una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral ($r = 0,55$; $p < 0,01$), lo que indica que, a mayor satisfacción en el trabajo, mejor es la percepción de la calidad de vida en el entorno laboral.

Ospina (2023) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre la interacción trabajo-familia y la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de la ciudad de Pereira, Colombia, durante el año 2022. La muestra estuvo compuesta por 234 docentes (140 hombres y 94 mujeres) pertenecientes a distintas instituciones de educación superior, con el fin de identificar también posibles diferencias asociadas a variables sociodemográficas y laborales. El diseño del estudio fue cuantitativo, no experimental, de corte transversal y con estrategia asociativa, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron tres instrumentos: una ficha de datos sociodemográficos, el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO). En cuanto a los resultados, se identificaron puntuaciones más altas en la interacción negativa trabajo-familia ($M = 0,97$; $DE = 0,60$) y en la interacción positiva familia-trabajo ($M = 2,10$; $DE = 0,77$). Asimismo, se encontraron correlaciones estadísticamente significativas ($p < 0,001$) entre las variables de interacción trabajo-familia y calidad de vida en el trabajo.

Antecedentes nacionales

Solo se encontró una investigación que abarque las variables interacción trabajo-familia y satisfacción laboral; sin embargo, fue abordada en una población diferente, debido a esto, se consideraron investigaciones que contengan ambos aspectos de la interacción trabajo familia, es decir, como aspecto positivo consideramos conciliación trabajo familia y por el aspecto negativo conflicto trabajo-familia; ambos relacionados con la satisfacción laboral.

Bernabé (2019) investigó la relación entre la conciliación trabajo-familia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial en Trujillo. El estudio tuvo como objetivo principal analizar cómo se vinculan ambas variables en una muestra de 100 trabajadores, cuyas edades oscilaban entre los 25 y 50 años. Se trató de una investigación de tipo descriptiva correlacional, en la que se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Conciliación Trabajo-Familia (CVPL), compuesto por 27 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, y una escala de satisfacción laboral con 36 ítems. Los resultados evidenciaron correlaciones significativas entre la interacción positiva trabajo-familia y diversas dimensiones de la satisfacción laboral, tales como condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales y desarrollo personal. Estas correlaciones fueron de magnitud moderada y en dirección directa, es decir, a mayor interacción positiva, mayor nivel de satisfacción en dichas dimensiones. Asimismo, se identificaron correlaciones significativas entre la interacción negativa trabajo-familia y las mismas dimensiones, aunque en este caso, la dirección fue inversa, lo que indica que, a mayor interferencia negativa entre los roles laborales y familiares, menor satisfacción en esos aspectos del trabajo.

Por otro lado, Castillo (2022) investigó la relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa agroexportadora en Piura. El estudio tuvo como objetivo determinar si existía una relación entre ambas variables, utilizando una

muestra no probabilística de 102 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia y el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC, desarrollado por Sonia Palma. Los resultados indicaron que no se encontró una relación significativa entre las interacciones negativas trabajo-familia y familia-trabajo con la satisfacción laboral ($p > 0.05$). Sin embargo, sí se identificó una relación significativa en el caso de las interacciones positivas en ambas direcciones, con un nivel de significancia de $p = 0.00$ y coeficientes de correlación de 0.398 y 0.472, respectivamente, lo que indica una correlación moderada y directa.

García et al. (2024) realizaron una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, así como evaluar el efecto moderador del compromiso laboral en trabajadores operativos del sector transporte de carga pesada en Perú. La muestra estuvo conformada por 256 trabajadores pertenecientes a la empresa Transportes y Comercio Sol del Pacífico, seleccionados mediante muestreo probabilístico. El diseño de la investigación fue cuantitativo, no experimental, de tipo transversal y alcance correlacional. Se aplicaron tres instrumentos: el Cuestionario CoPsoQ del Censopas para medir el conflicto trabajo-familia, el Cuestionario Utrecht UWES-17 para evaluar el compromiso laboral, y el Índice Breve de Satisfacción Afectiva Laboral (BIAJS) para medir la satisfacción laboral. En cuanto a los resultados, se encontró que el conflicto trabajo-familia presentó una correlación negativa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($r = -0,278$; $p < 0,01$), lo que indica que, a mayor nivel de conflicto entre trabajo y familia, menor es la satisfacción en el entorno laboral. Asimismo, se evidenció que el compromiso laboral ejerce un efecto moderador, mitigando el impacto negativo del conflicto trabajo-familia sobre la satisfacción laboral, lo cual resalta la importancia de promover recursos personales para el bienestar de los trabajadores.

En conjunto, los antecedentes revisados evidencian que la interacción positiva entre el trabajo y la familia tiende a asociarse de forma directa y significativa con distintos aspectos de la satisfacción laboral, mientras que la interacción negativa no siempre presenta una relación clara o consistente con esta variable. Esto sugiere que los efectos de la conciliación laboral pueden variar según el contexto organizacional y las características de la muestra, reforzando la importancia de estudiar esta relación desde distintas perspectivas y entornos laborales. Además, los resultados aportan evidencia al debate teórico sobre la relevancia de los factores psicosociales en la experiencia laboral de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

Interacción trabajo-familia

La interacción trabajo-familia relaciona dos esferas importantes, el ámbito privado y público de la vida de cada persona. Este constructo se enfoca en la influencia que se desarrolla de forma recíproca entre el trabajo y la familia (Arendt, 1993). Es decir, se centra en la influencia de trabajo-familia y familia-trabajo, independientemente de si la relación es positiva o negativa.

Por otro lado, también es definido como el proceso que identifica el dominio del ámbito laboral hacia el familiar o viceversa, en donde se desea conocer los aspectos que intervienen en la relación positiva o negativa, de tal manera que se pueda ayudar el uno al otro (Sabater, 2014).

La interacción trabajo-familia es el constructo que incluye dos aspectos de la vida del trabajador en donde cada uno influye y tiene efectos positivos o negativos de forma recíproca, esto permite realizar un análisis profundo y buscar una mejora para el bienestar y desempeño del trabajador.

Geurts (2005) desarrolló la *Teoría del Esfuerzo y Recuperación*, la cual explica cómo el trabajo genera una carga que, en principio, puede ser positiva y adaptativa. Esta carga permite

al trabajador identificar el nivel de esfuerzo necesario para realizar una tarea, y es reversible, ya que, tras finalizar la actividad, la persona puede recuperarse. Sin embargo, cuando la demanda laboral es constante y los períodos de recuperación son insuficientes, estas respuestas adaptativas se convierten en reacciones negativas. La teoría pone énfasis en los entornos laborales con escasos recursos, donde se ve comprometida la salud del trabajador, impidiéndole regular su esfuerzo, recuperarse adecuadamente y asumir nuevas responsabilidades.

En el estudio de la motivación laboral, una de las teorías más relevantes es la propuesta por Herzberg, conocida como la *Teoría de los Dos Factores*. Esta teoría surge a partir del interés por comprender cuáles son los elementos que inciden en la motivación de los trabajadores y cómo estos se relacionan con su satisfacción en el entorno laboral (Pingo & Siancas, 2022). Herzberg planteó que los factores que generan satisfacción no son los mismos que causan insatisfacción. Por ello, distingue entre *factores higiénicos*, como el salario, el ambiente laboral, las prestaciones o las relaciones interpersonales, y *factores motivadores*, como el reconocimiento, el logro de metas, la autorrealización o el crecimiento profesional (Padovan, 2020).

El propósito de esta teoría es identificar qué esperan los individuos de su trabajo y qué elementos realmente los motivan y satisfacen (Padovan, 2020). Su aplicación ha sido útil en investigaciones sobre satisfacción laboral en diversos contextos. Por ejemplo, Madero (2019) analizó el impacto de los incentivos en la motivación y satisfacción de los trabajadores, mientras que Marín y Placencia (2017) utilizaron esta teoría para estudiar la satisfacción laboral en una organización de salud del sector privado, concluyendo que la mayoría del personal se encontraba medianamente motivado.

Esta teoría también puede aportar al análisis de la interacción trabajo-familia, ya que un entorno laboral que promueve la motivación y la satisfacción permite al trabajador

experimentar menos tensiones emocionales y psicológicas, lo que favorece un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Por el contrario, un entorno de trabajo caracterizado por factores higiénicos deficientes puede incrementar la insatisfacción y el estrés, afectando negativamente la vida familiar y personal del individuo.

Dentro de las teorías de trabajo-familia, también se encuentra la teoría del rol, la cual fue planteada por Kahn et al. (1964). Estos autores indican que se produce un conflicto cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo, el ser trabajador y madre o padre al mismo tiempo. Cada rol tiene sus expectativas y objetivos propios que cumplir, por lo que, cuando la persona cumple con varios roles en simultáneo, es imposible cumplir con las expectativas de todos paralelamente, por lo que es muy común que estos roles entren en conflicto al momento de relacionarse.

Para Greenhaus y Beutell (1985, como se cita en Flórez, 2018) una de las principales causas del conflicto entre roles es la dificultad para equilibrar las demandas del trabajo y la familia. Este conflicto puede originarse a partir de tres fuentes: el *tiempo*, cuando el cumplimiento de un rol limita la disponibilidad para desempeñar el otro; la *tensión*, cuando el ejercicio de un rol genera fatiga, estrés o ansiedad que afectan el desempeño en el otro; y la *conducta*, cuando las expectativas y comportamientos requeridos en un rol son incompatibles con los del otro.

Por otro lado, la *Teoría de las Barreras*, propuesta por Ashforth et al. (2000), sostuvo que las personas desempeñan distintos roles en diversos ámbitos de su vida, como el laboral, familiar o personal. Esta teoría se centra en cómo las personas construyen y mantienen límites físicos, temporales o psicológicos, entre estos roles, con el fin de gestionar mejor su identidad y reducir los conflictos entre ellos.

Cada campo se encuentra separado por barreras tanto físicas como psicológicas y temporales. La persona deberá tener en cuenta estas barreras para poder llegar al equilibrio entre el ámbito familiar y laboral, para lo cual, deberá elegir una estrategia de segmentación o integración que permita que la persona se adapte en cada campo.

Considerando las estrategias mencionadas, si la persona opta por una estrategia de segmentación, las barreras serán inflexibles que le permitirán desarrollar un rol eficazmente, pero dificultará la transición a otro rol. Por otro lado, si la persona opta por una estrategia de integración, las barreras serán flexibles y permitirán con mayor facilidad la transición de un rol a otro (Flórez, 2018).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se comprende como un estado afectivo positivo que emerge a partir de la valoración subjetiva que el individuo realiza sobre sus experiencias en el ámbito laboral (Robbins, 2004).

Por otro lado, Pujol-Cols (2018) expuso la existencia de tres enfoques teóricos de la satisfacción laboral. El primer enfoque es *Situacional*, el cual explica que las diferentes situaciones presentadas en una organización ejercen una fuerte influencia sobre el bienestar de los empleados, específicamente sobre su satisfacción disposicional e interaccionista; el segundo enfoque es *Disposicional*, el cual expone que la persona posee estados mentales que no pueden ser observados, denominados disposiciones, los cuales son estables a través del tiempo, estos predisponen las actitudes y comportamientos en diversos contextos organizacionales. Por último, el enfoque *Interaccionista* está basado en el debate individuo-situación, el cual explica que para que ocurra la satisfacción laboral debe haber un equilibrio entre la disponibilidad y el contexto situacional.

En conclusión, la satisfacción laboral es entendida como el grado de satisfacción y comodidad que tiene la persona con su puesto de trabajo, la cual puede deberse a factores internos propios de la persona, como también a factores externos del ambiente laboral y de la empresa como tal.

2.3. Definición de términos básicos

Interacción trabajo-familia

La interacción trabajo-familia se refiere a la relación bidireccional entre las responsabilidades laborales y familiares, y cómo las experiencias en uno de estos ámbitos influyen en el otro, ya sea de manera positiva o negativa (Gabini, 2017). Esta variable permite comprender cómo las demandas o beneficios del trabajo pueden afectar el funcionamiento familiar, y viceversa, ofreciendo así una visión integral del equilibrio entre ambos campos (Anuel & Bracho, 2014).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está relacionada con el grado de conformidad que una persona experimenta respecto a su entorno de trabajo, lo cual incluye factores como la remuneración, el tipo de tareas, las relaciones interpersonales y la seguridad en el empleo (Charaja & Mamani, 2014).

Trabajador

Refiere a aquella persona que trabaja de forma individual o grupal, en donde prestan servicios laborales a una entidad, la cual remunera el tiempo invertido de las prestaciones que brinda (Landa, 2014).

Hospital

El hospital es un centro que ofrece servicios de asistencia a la salud, en donde se brinda atención primaria (emergencias), pero también de mayor complejidad. Este establecimiento también ofrece servicio programado, servicio por eventualidad, servicio pasivo, eventos y servicio de suministro (García et al., 2010).

3. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público de Lima Metropolitana.

3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación positiva significativa entre la interacción positiva trabajo-familia y la satisfacción laboral.

H2: Existe una relación positiva significativa entre la interacción positiva familia-trabajo y la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación negativa significativa entre la interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción laboral.

H4: Existe una relación negativa significativa entre la interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral.

3.3. Variables

Las variables utilizadas en el estudio son de tipo atributivas, lo que quiere decir que son atributos o características propios de la persona y su naturaleza, los cuales no son manipulables (Vera & Rodríguez, 2010).

3.3.1. Definición conceptual

Variable atributiva 1: Interacción trabajo-familia

Este concepto alude a una interacción continua y bidireccional entre los roles desempeñados en el ámbito laboral y familiar, en la cual ambos contextos ejercen una influencia mutua. Las exigencias y vivencias propias de cada uno de estos entornos pueden incidir, ya sea de manera

favorable o desfavorable, en el funcionamiento y bienestar del individuo en el otro ámbito (Geurts et al., 2005).

Variable atributiva 2: Satisfacción laboral

Pujol y Dabos (2018) definieron la satisfacción laboral como la evaluación subjetiva que realiza el trabajador sobre su experiencia en el entorno de trabajo. Esta evaluación involucra aspectos tanto emocionales como cognitivos, y está influenciada por factores como el clima organizacional y la disponibilidad de recursos para realizar sus tareas. En este sentido, la satisfacción puede ser positiva o negativa, dependiendo de las condiciones percibidas en el ambiente laboral y del grado en que estas favorecen el desempeño individual en cada área.

3.3.2. Operacionalización

Variable atributiva 1: Interacción trabajo-familia

Los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Interacción Trabajo-familia SWING adaptación de Ingunza (2016).

Variable atributiva 2: Satisfacción laboral

Se define por el puntaje obtenido en la Escala de Satisfacción Laboral S21/26 adaptación de Domínguez-Lara (2016).

Tabla 1*Operacionalización de la variable Interacción trabajo-familia y Satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de escala
Interacción Trabajo-Familia	Interacción negativa trabajo-familia	Puntaje obtenido en la dimensión de Interacción negativa trabajo-familia.	1,2,3,4,5,6,7,8	Intervalo
	Interacción negativa familia-trabajo	Puntaje obtenido en la dimensión de Interacción negativa familia-trabajo.	9,10,11,12	Intervalo
	Interacción positiva trabajo-familia	Puntaje obtenido en la dimensión de Interacción positiva trabajo-familia.	13,14,15,16,17	Intervalo
	Interacción positiva familia-trabajo	Puntaje obtenido en la dimensión de Interacción negativa familia-trabajo	18,19,20,21,22	Intervalo
Satisfacción Laboral	Satisfacción intrínseca	Puntaje obtenido en la dimensión de Satisfacción intrínseca.	1,2,3,4,5	Intervalo
	Satisfacción con la supervisión	Puntaje obtenido en la dimensión de Satisfacción con la supervisión.	13.14.15.16.17	Intervalo
	Satisfacción con la calidad de producción	Puntaje obtenido en la dimensión de Satisfacción con la calidad de producción	23,24,25,26	Intervalo
	Satisfacción con la participación	Puntaje obtenido en la dimensión de Satisfacción con la participación.	10,11,19,20,21,22	Intervalo

4. Metodología

4.1. Nivel de investigación

El nivel de la presente investigación es descriptivo, ya que pretende relacionar la interacción trabajo-familia con la satisfacción laboral para así poder describir las características esenciales de los hechos en espacio y/o tiempo determinado (Carrasco, 2007).

4.2. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo probabilística, ya que, tal como indican Martínez y Chacón (2016), el objetivo del estudio es establecer conclusiones sobre subgrupos específicos en una empresa de Lima Metropolitana, para ello se dispone de muestras de la población sobre la cual se realizan los procedimientos estadísticos para generar inferencias sobre los resultados.

4.3. Diseño de investigación

Por otro lado, la presente investigación se enmarca en un diseño *ex post facto* correlacional, ya que se establece la relación entre interacción trabajo-familia y satisfacción laboral; sin embargo, los resultados obtenidos no tienen fines predictivos, y explicativos (Bisquerra, 2019).

4.4. Población y muestra

La población de la presente investigación se encuentra conformada por todo personal médico que haya trabajado mínimo 6 meses en un hospital público. Los trabajadores pertenecen a ambos sexos y se encuentran en un rango de edad entre los 30 y 65 años.

Cálculo del tamaño de muestra

Para el cálculo del tamaño se utilizó el software *GPower* versión 3.1.9.7. Se aplicó un diseño muestral para estudios correlacionales de una cola con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 0.05. Antecedentes como Castillo (2022) identificaron una relación igual a .30. El cálculo mínimo alcanza los 111 participantes; sin embargo, para prevenir la pérdida de casos por errores en el completamiento de información, se considerará un tamaño de muestra igual a 122 participantes.

Técnica de muestreo

Por otro lado, para alcanzar el tamaño de muestra se aplicará un muestreo no probabilístico de tipo intencional, este muestreo se caracteriza por la conveniencia en la selección de los participantes tomando como criterios su accesibilidad y disposición de participar en el estudio (Bisquerra, 2019).

Muestra

La muestra está compuesta por 122 trabajadores de un hospital público ubicado en Lima Metropolitana, se consideran tanto varones como mujeres que se encuentran en un rango de edad entre los 30 y 65 años. Además, solo se incluyen a trabajadores con cargos de médicos, médicos especialistas, técnicas(os), enfermeras(os).

Criterios de inclusión

- Antigüedad laboral mínima de seis meses.
- Firma de consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Esfuerzo insuficiente de respuesta, es decir, la reacción limitada.
- Problemas para comprender las indicaciones.
- Cargos administrativos y/o de mantenimiento.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron cuestionarios, los cuales, según García et al. (2006), se considera un proceso para la recolección de información. Existen cuatro tipos de cuestionarios: los aplicados mediante **entrevista** personal, los aplicados mediante entrevista telefónica, los autoadministrados enviados por correo, y los autoadministrados en grupo con presencia de un entrevistador. En esta investigación, se empleó el cuestionario autoadministrado en modalidad virtual.

4.5.1. Cuestionario de Interacción Trabajo-familia (SWING; Geurts et al., 2005)

Para medir la interacción trabajo-familia se utilizó el Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING), el cual fue desarrollado por Geurts et al. (2005). Este instrumento se encuentra conformado por 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert, elaborados para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia, aquí la persona puede elegir entre cuatro alternativas, yendo estas desde el cero (nunca) hasta el tres (siempre).

El cuestionario se encuentra conformado por cuatro subescalas: Interacción negativa trabajo-familia (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), Interacción negativa familia-trabajo (ítems: 9, 10, 11, 12), Interacción positiva trabajo-familia (ítems: 13, 14, 15, 16, 17) y por último Interacción positiva familia-trabajo (ítems: 18, 19, 20, 21, 22).

Los ítems se califican sumando los valores obtenidos en cada subescala y dividiendo el total por la cantidad de ítems, lo que permite obtener resultados específicos en cada tipo de interacción trabajo-familia. Este cuestionario está dirigido a personas mayores de 18 años.

a. Evidencias psicométricas de la versión original del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

En la aplicación de la versión original del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), se obtuvo la validez del instrumento a través de un análisis factorial confirmatorio, utilizando el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados. Además, se reportó una buena consistencia interna y se evidenció la fiabilidad de cada subescala. En la subescala de interacción negativa trabajo-familia se obtuvo una confiabilidad de .89, en la subescala interacción negativa familia-trabajo la confiabilidad fue de .84, en la subescala interacción positiva trabajo-familia se obtuvo una confiabilidad de .77 y en la subescala interacción positiva familia-trabajo resultó una confiabilidad de .85. Esta adaptación fue aplicada a 283 profesionales de emergencia (Moreno, 2009).

b. Evidencias psicométricas de la versión adaptada al contexto peruano

Para la presente investigación, se utilizará la adaptación al contexto peruano de Ingunza (2016), en donde se realizó la evidencia de validez basada en el contenido mediante un juicio de expertos (cuatro psicólogos). Asimismo, se reportan coeficientes V de Aiken para las cuatro subescalas; en la subescala de interacción negativa trabajo-familia se obtuvo una confiabilidad de .75, en la subescala interacción negativa familia-trabajo la confiabilidad fue de .71, en la subescala interacción positiva trabajo-familia se obtuvo una confiabilidad de .77 y en la subescala interacción positiva familia-trabajo resultó una confiabilidad de .87. Adicionalmente, se calculó la evidencia de validez basada en la relación con otra variable. En este caso, se

empleó la técnica Gold Standard, que consiste en una entrevista psicológica para recolectar información sobre el ámbito familiar. Esta adaptación fue aplicada a 343 trabajadores de una empresa minera en La Libertad, Perú, obteniendo una validación recurrente con un valor de $p < .05$, lo que indica una relación estadísticamente significativa.

c. Evidencias psicométricas en la muestra de estudio

Se aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, con formato de respuestas tipo Likert, a 102 personas. Con este instrumento se obtuvo la evidencia psicométrica del estudio, utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados. Asimismo, para evaluar la confiabilidad se emplearon los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald. Los resultados obtenidos en las cuatro subescalas fueron los siguientes: en Interacción positiva trabajo-familia se alcanzaron valores de .917 y .919, respectivamente; en Interacción positiva familia-trabajo se reportaron .848 y .851; en Interacción negativa trabajo-familia se obtuvo .847 y .853; y, finalmente, en Interacción negativa familia-trabajo los coeficientes fueron .880 y .881.

4.5.2. Cuestionario de Satisfacción S21/26 (Meliá et al., 1990)

Para la medición de la satisfacción laboral, se empleó el Cuestionario de Satisfacción S21/26 elaborado por Meliá et al. (1990), el cual consta de veinte ítems divididos en cuatro dimensiones: satisfacción intrínseca (ítems: 1, 2, 3, 4, 5), satisfacción con la supervisión (ítems: 13, 14, 15, 16, 17), satisfacción con la calidad de producción (ítems: 23, 24, 25, 26) y satisfacción con la participación (ítems: 10, 11, 19, 20, 21, 22), este instrumento mide la satisfacción de las personas en el ámbito laboral. Para su aplicación, no se enmarca un rango específico de edad; sin embargo, se necesita que la persona a evaluar tenga comprensión lectora y entendimiento del vocabulario.

a. Evidencias psicométricas de la versión original del Cuestionario de Satisfacción S21/26

Inicialmente la versión original contaba con un estilo de respuesta dicotómico, donde la persona debía elegir entre “V” y “F” para responder a cada ítem. El cuestionario fue sometido a un análisis de componentes principales, con el número de factores a extraer limitado por el valor de la raíz latente mayor o igual a uno. Se empleó una rotación Varimax. Se consideran en la interpretación saturaciones superiores a 0.40, la escala total muestra un alfa de 0'90 y los factores oscilan entre 0'73 y 0'89, puede estimarse la fiabilidad de este factor en 0.73 mediante la fórmula de Spearman Brown. El S21/26 se puede considerar bien dotado de validez aparente teniendo en cuenta la formulación directa de una pregunta general acerca del grado de satisfacción o insatisfacción y la aceptación que muestran los sujetos.

b. Evidencias psicométricas de la versión adaptada al contexto peruano

Para el presente estudio, se aplicará el cuestionario adaptado al contexto peruano por Domínguez-Lara et al. (2016), el cual incluye evidencia de validez basada en el acuerdo entre jueces. Asimismo, se reportan coeficientes V de Aiken para las cuatro dimensiones; en la dimensión de satisfacción intrínseca se obtuvo una confiabilidad de .85; en la dimensión de satisfacción con la supervisión la confiabilidad fue de .80; en la dimensión de satisfacción con la calidad de producción la confiabilidad fue de .78; y en la dimensión de Satisfacción con la participación resultó una confiabilidad de .75.

Adicionalmente, ante la falta de validación dentro de Latinoamérica, optaron por realizar la validez mediante un análisis factorial exploratorio, en donde se utilizó el programa *Factor* y posteriormente para evaluar los ítems y los factores se utilizó el programa *Simload*. Esta adaptación fue aplicada a 100 trabajadores administrativos peruanos.

c. Evidencias psicométricas en la muestra de estudio

Se aplicó el cuestionario S21/26 con estilo Likert a 102 personas, con el cual, se logró obtener la evidencia psicométrica del presente estudio, utilizando un análisis factorial confirmatorio y el método de mínimos cuadrados no ponderados. Así mismo, para obtener la confiabilidad se utilizó el alfa de cronbach y el omega de Mcdonald, obteniendo las siguientes confiabilidades en las cuatro dimensiones; en la dimensión de satisfacción intrínseca se obtuvo una confiabilidad de .74 y 0.76 con el omega de Mcdonald; en la dimensión de satisfacción con la supervisión la confiabilidad fue de .85 y 0.86 con el omega de Mcdonald; en la dimensión de Satisfacción con la calidad de producción la confiabilidad fue de .88 y 0.89 con el omega de Mcdonald; finalmente, en la dimensión de Satisfacción con la participación, resultó una confiabilidad de .86 al igual que en el omega de Mcdonald.

4.6. Procedimiento de recolección y análisis de datos

Coordinación previa

Se realizó una coordinación previa con los trabajadores del hospital seleccionado, a quienes se les brindó información sobre la investigación que se llevó a cabo en el establecimiento, con el fin de obtener su apoyo voluntario durante el proceso.

Solicitud para el uso de los instrumentos

La solicitud fue enviada a ambos autores de las adaptaciones a utilizar. Se obtuvo respuesta y aceptación de uno de ellos (ver Apéndice A), pero no se obtuvo respuesta del segundo autor (ver Apéndice B); sin embargo, de igual forma se utilizará el instrumento, ya que se encontraba publicado en una base de datos, por lo que es de libre acceso.

Presentación ante los encuestados

La presentación correspondiente se da de forma escrita mediante el consentimiento informado. En el instrumento que ha sido facilitado a los participantes se cuenta con primer apartado donde se replica el contenido de la investigación y los datos correspondientes de las autoras a cargo.

Consentimiento informado

Posterior a la presentación ante los trabajadores, se proporcionará el consentimiento informado a cada trabajador. En dicho documento se hará mención del objetivo del estudio y relevancia, además, se resaltarán la confidencialidad del estudio, para lo cual los participantes sabrán que las respuestas serán guardadas de forma anónima y que la participación es voluntaria, en caso tengan alguna dificultad, pueden retirarse cuando deseen (ver Apéndice C).

Análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos en esta investigación, se empleó el software estadístico IBM *SPSS* versión 25.0. En primera instancia, se realizó un análisis descriptivo que incluyó medidas como el valor mínimo (Min), valor máximo (Max), media (M), desviación estándar (DE), coeficiente de asimetría (g_1) y curtosis (g_2). Estos indicadores permitieron evaluar la normalidad univariada de las variables y calcular el coeficiente de variación (CV). Según la literatura, valores inferiores a 0.10 indican una alta homogeneidad en los datos, mientras que valores superiores a 0.25 sugieren una mayor heterogeneidad (Melendrez & Martel, 2023).

Por otro lado, en el análisis inferencial se llevó a cabo la evaluación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov (KS), dado que el tamaño de la muestra supera los 50 casos. Con base en los resultados obtenidos, se determinó si el análisis debía seguir una lógica paramétrica o no paramétrica. Dependiendo del caso, se seleccionó el coeficiente de correlación más adecuado según la distribución de los datos, eligiendo entre el

coeficiente de Pearson (r) o el de Spearman (r_s) y utilizando a Cohen (1992) para medir las magnitudes, pequeño $< .10$, moderado $< .30$, fuerte $< .50$.

Además, se procedió al cálculo del tamaño del efecto para cada uno de los análisis planteados, asegurando que estos fueran coherentes con los objetivos de la investigación. Finalmente, los valores de significancia estadística se establecieron con un nivel de confianza del 95%.

5. Resultados

El objetivo de la investigación fue identificar la relación existente entre interacción trabajo-familia y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Lima Metropolitana. Para ello, se utilizaron el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING adaptado al contexto peruano por Ingunza (2016) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 adaptado al contexto peruano por Dominguez-Lara (2016) para las variables correspondientes.

5.1. Presentación de datos generales

En la Tabla 2, se muestran los análisis descriptivos de las variables en la cual se verifica que la dimensión interacción negativa trabajo-familia el coeficiente de variación es 72.5%, lo que evidencia una distribución de datos muy heterogénea; en la dimensión de interacción negativa familia-trabajo se obtuvo un coeficiente de variación de 153.3%, lo que evidencia una distribución de datos muy heterogénea; en la dimensión de interacción positiva trabajo-familia el coeficiente de variación es 30.5%, lo que evidencia una distribución de datos muy heterogénea; en la dimensión de interacción positiva familia-trabajo el coeficiente de variación es 34.4%, lo que evidencia una distribución de datos muy heterogénea; y, por último, está la dimensión de satisfacción laboral con el coeficiente de variación es 11.95%, lo que evidencia una distribución de datos homogénea.

Tabla 2 *Análisis descriptivos de las variables*

	n	Min	Max	M	DE	CV
Interacción negativa trabajo-familia	122	0	3	0,80	0,58	72.5%
Interacción negativa familia-trabajo	122	0	3	0,45	0,69	153.3%
Interacción positiva trabajo-familia	122	1	3	2,26	0,69	30,5%
Interacción positiva familia-trabajo	122	0	3	2,29	0,79	34.4%
Satisfacción laboral	122	7,00	15,00	12,46	1,49	11.95%

5.2. Análisis de las correlaciones

En la Tabla 3, se presentaron los resultados de la evaluación de la normalidad de las variables de estudio, obtenidos con el estadístico Kolmogorov Smirnov. Los resultados indican que los datos no presentan una distribución normal, por lo tanto, se decidió utilizar una prueba no paramétrica como el coeficiente de correlación de Spearman, con la cual se analizaron los datos respecto a cada hipótesis de investigación formulada.

Tabla 3 Estadísticos Kolmogorov Smirnov para las variables de estudio

	KS	gl	p
Interacción negativa trabajo-familia	0.353	122	0.000
Interacción negativa familia-trabajo	0.398	122	0.000
Interacción positiva trabajo-familia	0.259	122	0.000
Interacción positiva familia-trabajo	0.298	122	0.000
Satisfacción laboral	0.148	122	0.000

En la tabla 4, se detalla que en la dimensión de interacción negativa trabajo-familia con la satisfacción laboral es negativa y es estadísticamente significativo con un efecto pequeño; la interacción negativa familia-trabajo con la satisfacción laboral es negativa y es estadísticamente significativa; la interacción positiva trabajo-familia con la satisfacción laboral es positiva y es estadísticamente significativa con un efecto pequeño; por último, la interacción positiva familia-trabajo con la satisfacción laboral es positiva y es estadísticamente significativa con un efecto pequeño.

Tabla 4 *Análisis descriptivo de las correlaciones entre las variables*

	1	2	3	4	5
1 Interacción negativa trabajo-familia	--				
2 Interacción negativa familia-trabajo	.190*	--			
3 Interacción positiva trabajo-familia	-.167*	-.355**	--		
4 Interacción positiva familia-trabajo	-.217**	-.429**	.575**	--	
5 Satisfacción laboral	-.229**	-.096*	.235**	.238*	--

Nota. *.La correlación es significativa en el nivel 0.05.

**La correlación es significativa en el nivel 0.01.

6. Discusión de resultados

La interacción trabajo-familia es un constructo que engloba las interacciones que ocurren en el ámbito laboral y familiar, esta interacción señala que existe un equilibrio o conciliación entre estos de forma positiva o negativa (Ingunza, 2022). Por su naturaleza, es un constructo que puede estar íntimamente relacionado con otras variables del entorno laboral (Saavedra, 2016).

En este sentido, se plantea como hipótesis principal la existencia de una relación entre la interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral en trabajadores de un hospital público en Lima Metropolitana. Los análisis realizados evidenciaron asociaciones estadísticamente significativas; sin embargo, la magnitud de dichas correlaciones fue baja (aproximadamente $r \approx .22$). Esto sugiere que, si bien existe una relación entre ambas variables, su intensidad es limitada. En consecuencia, la hipótesis se corrobora de manera parcial, ya que la interacción entre los ámbitos laboral y familiar presenta una influencia sobre la satisfacción laboral, aunque esta es reducida y podría estar condicionada por la intervención de otros factores no contemplados en el presente estudio.

En lo referente a la primera hipótesis específica, la cual determina la existencia de una relación positiva entre la interacción positiva trabajo-familia y la satisfacción laboral siendo estadísticamente significativo ($r = .235, p < .01$). Aunque la magnitud es pequeña, este hallazgo confirma que cuando los trabajadores perciben que las experiencias en el trabajo favorecen el ámbito familiar, tienden a reportar mayores niveles de satisfacción laboral.

En tal sentido, los resultados coinciden con los hallazgos de Jimenez et al. (2020), quien remarca la importancia del vínculo positivo entre el ámbito familiar y laboral, puesto que, gracias a ello, los trabajadores muestran mayor puntuación en relación a la satisfacción laboral. Asimismo, se encuentra una similitud, también, con lo obtenido por Salazar (2018), quien se refiere a estos dos ámbitos como la parte interna que cada trabajador refleja, de tal manera que

al ser positiva influye en el compromiso, sentido de pertenencia, los cuales son englobados por la satisfacción laboral.

Así mismo, estos hallazgos son reforzados por la Teoría de Barreras de Ashforth et al. (2000), la cual explica que la integración de roles facilita la conexión entre lo laboral y lo familiar, impactando positivamente en el bienestar del trabajador.

En relación con la segunda hipótesis específica, los resultados evidencian una correlación positiva y significativa entre la interacción positiva familia-trabajo y la satisfacción laboral ($r = .238, p < .05$). Al ser de magnitud pequeña, el hallazgo indica que los beneficios obtenidos en el ámbito familiar se trasladan al trabajo, influyendo en la satisfacción laboral. Saavedra (2017) también identificó esta relación positiva con una magnitud de $r = .364$, resaltando que las dinámicas familiares pueden contribuir al bienestar laboral. Asimismo, se relacionan con los de Castillo (2022), los cuales resaltan una relación positiva con una magnitud de $r = .349$, indicando que, lo sucedido en el ámbito laboral puede generar impacto en el ámbito familiar como también el ámbito familiar en lo laboral, siendo ello lo que determina el nivel de satisfacción laboral sea negativa o positiva.

Estos hallazgos son reforzados por la *Teoría de Barreras* de Ashforth et al. (2000), la cual hace mención a que cada trabajador lleva consigo diferentes roles en cada ámbito de su vida, que a su vez hace el uso de la estrategia de integración con el objetivo de poder contar con la facilidad de pasar del rol familiar al laboral repercutiendo de forma positiva en la satisfacción laboral.

Las implicancias de los hallazgos tienen que ver con que al haberse identificado que IPTF y la IPFT, se relaciona de forma positiva y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, los trabajadores estarían percibiendo mejoras entre estos ámbitos; es decir, los roles que tienen en cada uno de estas esferas de sus vidas estarían entrelazadas de manera

positiva, lo que podría traer una buena interacción entre el ámbito laboral y familiar que en consecuencia califique bien su nivel de satisfacción laboral, como lo plantea la *Teoría de Barreras*, el cual menciona que cuando un individuo enfrenta simultáneamente demandas del ámbito laboral y familiar, tiende a buscar estrategias que le permitan desempeñar múltiples roles de forma efectiva (Flores, 2018). Esta teoría sugiere que la capacidad de adaptación del trabajador frente a estas exigencias puede influir directamente en su bienestar general y, específicamente, en su nivel de satisfacción laboral. En este contexto, la interacción entre los dominios familiar y laboral no solo representa un desafío, sino también una oportunidad para desarrollar competencias que favorezcan un equilibrio funcional entre ambos entornos.

En la tercera hipótesis específica, los resultados indican una relación negativa significativa entre la interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción laboral ($r = -.229, p < .01$). Esto sugiere que, a mayor percepción de conflicto entre las demandas laborales y familiares, tiende a observarse un menor nivel de satisfacción en el trabajo.

Los hallazgos obtenidos coinciden con uno de los resultados encontrado por Villalba (2017), los cuales indican una relación estadísticamente significativa y a medida que las interacciones negativas entre el ámbito laboral y familiar aumentan, la satisfacción laboral disminuye.

Este hallazgo es reforzado por la *Teoría de Barreras* propuesta por Ashforth et al. (2000), quien hace mención a que cada trabajador al tener dos roles diferentes tanto en el ámbito familiar como laboral, requiere del uso de una estrategia de integración con el objetivo de poder adquirir la facilidad para encontrar un equilibrio o relación positiva entre el ámbito familiar y laboral, por lo que a no adquirir se desarrolla un conflicto, repercutiendo de forma negativa en la satisfacción laboral.

En la cuarta hipótesis específica, la cual señala una correlación negativa significativa, aunque muy débil, entre la interacción negativa familia-trabajo y la satisfacción laboral ($r = -.096, p < .05$). Esto sugiere que cuando los conflictos familiares interfieren en el trabajo, la satisfacción laboral disminuye ligeramente.

Por otro lado, la *Teoría de Barreras* de Ashforth et al. (2020) señala que esto se fundamenta por la existencia de escasa integración de roles y las influencias culturales las cuales pueden contribuir a una baja conexión entre ambos aspectos. Por lo tanto, se sugiere que la interpretación de la relación entre trabajo, familia y satisfacción laboral debe considerar factores contextuales y culturales.

La implicancia del hallazgo tiene que ver con que al haberse identificado que INTF se relaciona positivamente y de forma significativa con la satisfacción laboral, los trabajadores estarían percibiendo una discrepancia entre estos ámbitos; es decir, los roles que tienen en cada uno de estas esferas de sus vidas estarían en conflicto, lo que podría traer como consecuencia que califique como bajo su nivel de satisfacción laboral, pues como se ha señalado en la teoría de las barreras, cuando no hace uso de la estrategia apropiada para la transición del ámbito laboral y familiar tienen a sobreponerse generando incompatibilidad en el desarrollo de la vida de las personas (Villalba, 2017).

La implicancia del hallazgo tiene que ver con que al haberse identificado que no hay correlación entre la INFT con la satisfacción laboral sugiere que otros factores y contextos pueden influir en la percepción individual de la relación entre trabajo y familia, por lo cual, se puede destacar la complejidad de los elementos que contribuyen a la satisfacción laboral, subraya la importancia del contexto cultural, y sugiere la necesidad de enfoques personalizados para abordar las dinámicas familiares y laborales (Castillo, 2022).

Entre las principales limitaciones encontradas durante el desarrollo de la presente investigación se identificó la dificultad de acceso al personal que labora en los centros de salud. Esta situación restringió los tiempos y espacios disponibles para la recolección de datos, lo que implicó la necesidad de realizar adaptaciones en el cronograma previsto.

Asimismo, se evidenció una escasa disponibilidad de tiempo por parte de los participantes debido a las exigencias propias de sus funciones laborales. Esta limitación afectó la fluidez del proceso de aplicación de los instrumentos.

Por otro lado, el tipo de muestreo empleado no probabilístico por conveniencia representa una restricción metodológica que impide generalizar los resultados obtenidos a toda la población de trabajadores del sector salud. Esta condición debe ser considerada al momento de interpretar los hallazgos y sus posibles implicancias.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. Conclusiones

- Se evidencia la existencia de una relación entre las variables interacción trabajo - familia y satisfacción laboral en medida que se mantiene una relación positiva y estadísticamente significativa; sin embargo, en general, presentaron magnitudes débiles. Esto sugiere que, aunque existe una relación positiva entre el ámbito laboral y familiar, su influencia sobre la satisfacción laboral no es particularmente fuerte, aunque sí relevante.
- Se evidencia la existencia de una relación entre las variables interacción trabajo - familia y satisfacción laboral en medida que se mantiene una relación positiva y estadísticamente significativa; sin embargo, en general, presentaron magnitudes débiles. Esto sugiere que, aunque existe una relación positiva entre el ámbito laboral y familiar, su influencia sobre la satisfacción laboral no altera al otro ámbito porque podría haber factores contextuales y culturales. es particularmente fuerte, aunque sí relevante.
- Se concluye que la interacción positiva trabajo-familia mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral, lo cual indica que cuando las experiencias laborales favorecen al ámbito familiar, los trabajadores perciben mayores niveles de satisfacción en su empleo.
- Los resultados muestran que la interacción positiva familia-trabajo también se asocia significativamente con la satisfacción laboral, evidenciando que los recursos y beneficios obtenidos en el entorno familiar se trasladan al ámbito laboral, generando una percepción favorable del mismo.

- Se concluye que la interacción negativa trabajo-familia guarda una relación inversa y significativa con la satisfacción laboral, lo que significa que, a medida que las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares, los niveles de satisfacción laboral tienden a disminuir.
- Asimismo, se determinó que la interacción negativa familia-trabajo presenta una relación negativa y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, lo cual sugiere que los conflictos provenientes del ámbito familiar afectan en menor medida la valoración que el trabajador hace de su experiencia laboral.
- En cuanto a la dimensión negativa de interacción trabajo-familia y familia-trabajo, también se logró evidenciar la existencia de una relación significativa, positiva y con magnitud débil, podría deberse a factores externos.
- Se logró comprobar que existe una relación entre la variable interacción trabajo-familia y la satisfacción laboral. Es decir, los eventos sucedidos en el campo familiar sí afectan de manera significativa a la persona dentro de su ambiente laboral y viceversa.
- Se logró determinar que la interacción entre las esferas laboral y familiar, tanto en su dirección trabajo-familia como familia-trabajo, presenta relaciones significativas con la satisfacción laboral.

7.2. Recomendaciones

Se sugiere emplear un tipo de muestreo que permita obtener una muestra más homogénea y representativa de la población objetivo. Asimismo, considerando la escasez de estudios sobre la interacción trabajo-familia y su vinculación con otras variables, resulta conveniente impulsar investigaciones que exploren este constructo en relación con diferentes dimensiones del entorno laboral y personal.

Finalmente, se recomienda llevar a cabo estudios sobre la interacción trabajo-familia en poblaciones distintas a las analizadas en este trabajo, con el fin de ampliar la comprensión y alcance de este fenómeno en diversos contextos.

Referencias

- Alcántara, R., Goygortua, C., & Vega, A. (2014). *Endomarketing: La satisfacción laboral de los empleados de restaurantes de la ciudad de Pachuca, un análisis por género*. ANFECA. <https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2014/15.07.pdf>
- Álvarez, A., & Gómez, I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007
- Anuel, A., & Bracho, A. (2014). *Relación entre la Interacción Trabajo-Familia y Características de Personalidad de Estudiantes de la Especialización en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Caracas* [Tesis de licenciatura, Universidad Central de Venezuela]. Repositorio UNEFA.
<https://saber.ucv.ve/bitstream/10872/19454/1/TESIS%20INTEGRADA%2029%20DE%20ENERO.pdf>
- Arendt, H. (2009). *The human condition* (1ra ed). Paidós. <https://ezequielssingman.blog/wp-content/uploads/2020/09/la-condicion-humana-hannah-arendt.pdf>
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions [Todo en un día de trabajo: Límites y transiciones de micro roles]. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://www.jstor.org/stable/259305>
- Bernabé, S. (2019). *Conciliación laboral trabajo familia y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23185/Bernabe%20Contreras%20Silvana.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial la Muralla.

https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%3%8DA_DE_LA_INVESTI_GACI%3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf

Cano, G., Suárez, D., & Zuleta, D. (2021). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores* [Tesis de licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín].

Repositorio

UPB.

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1>

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.

<https://www.scribd.com/document/575484795/CARRASCO-DIAZ-S-Metodologia-de-La-Investigacion-Cientifica-OCR-Por-Ganz1912>

Castillo, E. (2022). *Interacción trabajo/familia y satisfacción laboral en personal de una empresa agroexportadora de Piura, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio

UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102006>

Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013*. 5(1), 5–13.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology [Métodos cuantitativos en psicología]. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
https://www2.psych.ubc.ca/~schaller/528Readings/Cohen1992.pdf?utm_source=
- Domínguez-Lara, S., Calderón-De la Cruz, G., & Arroyo-García, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Psicología*, 34(2), 51–67.
https://www.researchgate.net/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos
- Fernández, C.M. (2021). *Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio ULima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13209/Fernandez_Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flórez, Y. (2018). *Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33889/florez_gy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S. (2017). Interacción trabajo-familia: Adaptación y validación de un instrumento para medirla. *Revista da UIIPS*, 5(1), 24–32.
<https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/14541/10926>

- García, V., Fenton, M., Fenton, J., & Rodríguez, I. (2010). Caracterización general de hospitales en el marco de estudios de la gestión integrada del capital humano. *Ingeniería Industrial*, 31(3), 1-6. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433574010.pdf>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de cuestionarios para la recogida de información: Metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236. _ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9249649>
- García, R., Gómez, L., & Ramírez, M. (2024). *Conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral: el efecto moderador del compromiso laboral en trabajadores operativos de transporte* [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eea4d382-1d73-416a-b4d7-31af4514d124/content>
- Geurts, S. A. E., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING [Interacción trabajo-hogar desde una perspectiva psicológica del trabajo: Desarrollo y validación de un nuevo cuestionario, el SWING]. *Revista internacional sobre trabajo salud y organizaciones*, 19(4), 319-339. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500410208>
- Ingunza, N. (2016). *Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (Swing) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad - Perú 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHV. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/b3d8f2de-02e1-4fe3-9077-2ccf7933a2c1>

- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006
- Jiménez, A., Concha, M., & Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552012000100006
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Themis - Revista de Derecho*, (65), 219–241. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5104433>
- Madero, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Marin, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med 2017*, 17(4), 42-52.
<https://orcid.org/0000-0001-7684-4400>

- Martínez, R., & Chacón, J. (2016). *Análisis de datos diseño en psicología*. Ediciones CEF.
<https://rebiun.baratz.es/OpacDiscovery/public/query/search/action?q=97884454316c96>
- Matud, M.P. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 17-26.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000100003
- Melendrez, N., & Martel, L. (2023). *Interacción trabajo-familia y satisfacción laboral durante la pandemia del COVID-19 en teleoperadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio UPC.
https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/669661/Melendrez_PN.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Moreno, B., Sanz, A.I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2). 331-337. <https://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Ortega, M. (2015). *Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia* [Tesis de licenciatura, Universidad Casa Grande]. Repositorio UCG.
<https://dspace.casagrande.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0436c58b-e34e-4b4e-908a-5cc5868d5230/content>

- Ospina, S. (2023). *Relación entre la interacción trabajo-familia y la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de la ciudad de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad de Caldas]. Repositorio Institucional UCaldas. <https://repositorio.ucaldas.edu.co/server/api/core/bitstreams/379fadae-980a-45a1-9c39-81198febf5dd/content>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación: Aplicación práctica* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital UNCUYO. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2) 193-120. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>
- Pujol-Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(143), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, R., Vélez, M., & Meléndez, M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84. https://www.researchgate.net/publication/237021706_El_Engagement_y_la_Interaccion_Familia-Trabajo_Un_Estudio_Exploratorio_Work_Engagement_and_Work-Family_Interaction_An_Exploratory_Study
- Saavedra, R. (2017). *Satisfacción laboral e interacción trabajo-familia* [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional ULL.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1>

Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (31), 85–102.

https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185

Salazar Cueva, P.M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar] Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>

Soplopucó, S. (2019). *Fatiga laboral asociada al conflicto trabajo-familia en personal profesional de salud. Estudio Multicéntrico* [Tesis de maestría, Universidad Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/item/ee0f8fba-e09a-4a5e-9aed-351e6dbf5926>

Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, (18), 17-41.

https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414

Vera, J., & Rodríguez, C. (2010). Desempeños y variables atributivas en la educación superior en el estado de Sonora. *En Investigación e Innovación Educativa*, 1(18), 128-145.

https://www.researchgate.net/publication/285599697_Desempenos_y_variables_atributivas_en_la_educacion_superior_en_el_estado_de_Sonora

Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135.


https://www.researchgate.net/publication/330739291_La_interaccion_trabajo-familia_en_el_contexto_actual_del_mundo_del_trabajo

Villalba, M. (2017). *Relación entre tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Siglo 21].

Repositorio Institucional Universidad Siglo 21.

<https://repositorio.21.edu.ar/server/api/core/bitstreams/06c667af-8119-4d97-8814-f64bc191a82f/content>

1	FACULTAD	Educación y Psicología
2	ESCUELA	Escuela Profesional de Psicología
3	ÁREA RESPONSABLE:	Centro de Investigación de las Escuelas Profesionales de Psicología y Educación
4	APELLIDOS Y NOMBRES DEL RESPONSABLE	BERNAOLA CORIA ESPERANZA
5	<input checked="" type="checkbox"/> TESIS	INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA METROPOLITANA
	<input type="checkbox"/> TRABAJO DE INVESTIACIÓN	
	<input type="checkbox"/> TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	
6	AUTOR DEL DOCUMENTO	LENY MARIAFERNANDA ALIAGA POMA SHARON NIKOLL ZAVALA GONZALES
7	ASESOR	Mg. Julio Cesar Aquije Milanta
8	SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	Turnitin
9	FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO	10/01/2026
10	FECHA DE APLICACIÓN DEL SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	12/01/2026
11	PORCENTAJE MÁXIMO PERMITIDO, SEGÚN EL PROTOCOLO PARA LA EL USO DEL SOFTWARE	20%
12	PORCENTAJE DE SIMILITUD ENCONTRADO	11%
13	CONCLUSIÓN	El documento presentado no supera el índice de similitud permitido en la Universidad Marcelino Champagnat, según el Protocolo para el Uso del Software.
14	FECHA DEL INFORME	12/01/2026


Dra. Esperanza Bernaola Coria
 Coordinadora del Centro de Investigación
 de las Escuelas Profesionales de Psicología y Educación