



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“Interacción Trabajo – Familia y Regulación Emocional en Trabajadores de una Empresa Privada en Ascope”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Salinas Hurtado, Nickole Alexandra

Asesora

Mg. Tania Guadalupe Valdivia Morales

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta investigación que me llena de orgullo a mis padres, Katherine y Esaú los cuales siempre me brindaron su apoyo incondicional durante todo este proceso, a mi hermano Thiago que con su alegría y entusiasmo me motivo a seguir adelante, a mis abuelos Teresa, Jorge y en especial a Josefa por su paciencia y soporte para culminar mi carrera y a mis tíos en particular a Luis y Carlos que se esforzaron por ver que esta meta se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y compañeros de clase que siempre estuvieron dispuestos a ofrecerme su disponibilidad inmediata frente a algún percance; a mis amigos y pareja, por la confianza, paciencia, consejos y palabras de aliento; también a todas las personas que me orientaron en los diferentes capítulos de esta investigación, mis asesores de tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------------------------|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTO | 3 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 5 |
| RESUMEN | 6 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA | 20 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 26 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS

*Tabla 1: Correlación la dimensión Interacción negativa trabajo familia con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____24

*Tabla 2: Correlación la dimensión Interacción negativa familia trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____25

*Tabla 3: Correlación la dimensión Interacción positiva trabajo familia con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____26

*Tabla 4: Correlación la dimensión Interacción positiva familia trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____27

*Tabla 5: Distribución según nivel en dimensiones de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____41

*Tabla 6: Nivel de Regulación emocional según dimensión en trabajadores de una empresa privada de Ascope*_____42

Tabla 7: Coeficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope _____ 43

Tabla 8: Coeficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope _____ 44

Tabla 9: Confiabilidad de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope _____ 45

Tabla 10: Confiabilidad de la Escala de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope _____ 46

RESUMEN

El objetivo de la siguiente investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre la interacción trabajo – familia y la regulación emocional en trabajadores de una empresa en Ascope. La investigación es de tipo No Experimental con un diseño Correlacional de Corte Transversal y se consideró una muestra de 130 personas. Para evaluar la variable Interacción trabajo - familia se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING) desarrollada por Moreno Jiménez, B; Sanz Vergel, A. I; Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). Por otro lado, para evaluar la variable Regulación emocional se utilizó el Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQ) de Gross y Thompson, adaptado para el Perú (ERQP) por Gargurevich y Matos (2010) Los resultados demostraron que existe correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la Interacción Negativa Trabajo - Familia con la Supresión; una correlación inversa con un tamaño del efecto pequeño entre la Interacción Negativa Familia - Trabajo con la Reevaluación coognitiva; una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la Interacción Positiva Trabajo - Familia con la Reevaluación Cognitiva y una correlación directa con un tamaño del efecto pequeño entre la Interacción Positiva Familia - Trabajo con la Reevaluación cognitiva.

Palabras clave: Interacción trabajo – familia, Regulación Emocional, Trabajadores.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral. Si bien ya se ha reconocido la trascendencia del estudio de estos factores y considerando que una vez bien definidos se pueden eliminar o controlar, aún se necesita incrementar el interés, la responsabilidad social (Empleadores - Estado - Trabajadores) y la sociedad civil en sus diferentes manifestaciones organizativas para desplegar más esfuerzos en este sentido. (Albinagorta, Tello, Burga y et al. 2005)

La Comisión Europea (2001) ha definido el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas como la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores. O sea, su sensibilidad ante las cuestiones sociales, ambientales y también económicas, lo que exige una eficaz administración de los recursos con transparencia, honestidad contable y reinvertir buena parte de los beneficios en pro de su sostenibilidad. Así, la primera responsabilidad social de una empresa debiera ser cuidar de su propia pervivencia en condiciones éticamente aceptables.

Es necesario entonces para que la empresa no caiga en la extinción y tenga continuidad, cuidar de su personal ya que las relaciones organizacionales que se formen servirá de soporte. Sin embargo, cada individuo está formado por unos

valores, intereses, metas, pensamientos y vivencias diferentes; y al momento de interactuar con otras personas se ve enfrentado a lidiar con posturas contrarias a la suya, es aquí cuando surgen las confrontaciones, haciendo del conflicto un fenómeno inherente al ser humano. (Camacho y Mayorga 2017)

Es debido a esto que las empresas deben tener presente “el riesgo psicosocial”, que no es un simple conflicto de los que se suelen presentar en cualquier relación, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Gómez, Hernández y Méndez, 2014).

Roncal, Bellido, Ramírez y et al. (2005) nos dice que el trabajador en su centro laboral como fuera de él, se ve expuesto a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona va minando su capacidad de resistencia o de adaptación de manera que tal vez un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene, o no (según predisposición individual correspondiente a personalidad tipo A o B) una serie de reacciones adversas a su salud.

No hace falta ser un experto en materia psicológica para darnos cuenta de que muchos de los problemas y dificultades que nos encontramos y enfrentamos en nuestra vida cotidiana están relacionados con fallos en la regulación de las emociones. Estas son tanto personales como sociales, es decir, de cualquier ámbito de nuestra vida como familiar y laboral. Por esta razón, la regulación emocional implica sobre la naturaleza de la emoción, y comprender cómo estas claves moldearon la interacción trabajo – familia es importante para alcanzar metas, es decir, son un medio para conseguir sus propios fines personales de la persona.

Desde esta perspectiva, esto predica que cuando las personas regulan sus emociones no están necesariamente buscando cambiar su estado emocional. Puede que estén buscando cambios relacionados con el proceso de la cognición, en la motivación, en el comportamiento o en el contexto social implicados en la interacción trabajo– familia.

Entonces podemos decir que la regulación emocional implica el manejo exitoso de la activación emocional, permitiendo un funcionamiento social efectivo al iniciar, mantener, modular o cambiar la ocurrencia, intensidad o duración de estados afectivos internos y procesos fisiológicos relacionados con la emoción (Luna, 2010; Murphy et al. 1999).

Así mismo, Lopes, Salovey, Coté y Beers (2005) señalan que la regulación emocional es la habilidad para modular la experiencia emocional con el propósito de alcanzar estados emocionales deseados y resultados esperados por el individuo. Gómez, O y Calleja, N (2016) nos dice que la regulación emocional es el proceso a través del cual los individuos toman decisiones sobre sus emociones, influenciándolas para experimentar aquellas que les permitan alcanzar metas tanto personales como sociales.

Por otro lado, los autores Gross y Thompson (2007) señalan que la regulación emocional se resume en: los esfuerzos que hace el individuo, de manera consciente o inconsciente, para influenciar la intensidad y la duración de sus emociones respecto del momento en que surge la experiencia que conllevan y su expresión. Es decir, es la forma de controlar su manera de interactuar con los demás en base a emociones, así como de las posibles respuestas que pueda dar frente a situaciones diversas.

De igual modo tenemos a Martínez, I (2001) nos dice que la regulación emocional

consiste en una estrategia dirigida a crear, sostener, aumentar o suprimir un estado afectivo, propio o ajeno, de forma automática o controlada, es decir que la regulación emocional tiene emplazamiento en la intercomunicación entre individuos, ajustada a las normas sociales del contexto.

En otro orden de las cosas, Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar (2007), define la interacción trabajo – familia como la implicación en un dominio que puede ser la familia o el trabajo produce mejoras en el otro dominio. Es decir que si la persona siente afecto proveniente de su familia le estimulara a realizar mejor su trabajo, o si en su trabajo se siente apreciado, su interacción con su familia/amigos/as/pareja será positiva y tendrá un mayor bienestar.

Por otro lado, Kalliath y Brough (2008) nos refieren que el equilibrio trabajo-vida es el logro de experiencias satisfactorias en todos los ámbitos de la vida, lo cual requiere de recursos personales, tales como la energía, el tiempo y el compromiso, que deben estar bien distribuidos a través de los dominios.

De igual manera, Geurts et al. (2005) nos definen el concepto de interacción trabajo-familia como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en el hogar) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y/o vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo).

Desde otro ángulo, tenemos a Greenhaus y Beun Tell (1985) los cuales definen este concepto de interacción de trabajo – familia como una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos. En otras palabras, es la percepción de roce ocasionada por la discrepancia de las demandas del trabajo y la familia.

En este orden de ideas, Aguirre y Martínez (2006) anotan que, aunque la relación

trabajo-familia ha sido objeto de estudio, desde un enfoque negativo, no se puede dar por sentado dicho principio, ya que existen propuestas que ubican dicha relación desde un enfoque positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar.

A nivel internacional Martínez, M; Retana, B; y Sánchez, R (2009) Investigaron las estrategias de regulación emocional en Ciudadanos mexicanos con el fin de identificar las principales y particulares estrategias de Regulación Emocional para el miedo. Trabajaron con una muestra no probabilística de 184 sujetos voluntarios (86 hombres y 98 mujeres) con edades que oscilaban entre 18 y 36 años (con una Media de 22.4) y cuya escolaridad es de licenciatura de carreras diversas. Utilizaron la Estimación Cognoscitiva de los Procesos de Regulación Emocional de Sánchez y Aragón (2008) que es un autor reporte dirigido a evaluar los cinco procesos de regulación emocional involucrados en la generación de estrategias de regulación. Concluyeron que los individuos pueden influir en el curso de su miedo de diferentes maneras a lo largo del proceso generativo de dicha emoción. Así, antes de sentir esta emoción los individuos pueden elegir no estar en situaciones o ante estímulos que detonen esta experiencia.

Vidal, G y Sánchez, L (2014) investigaron la interacción trabajo-familia, como condicionante de la salud en trabajadores(as) con responsabilidades familiares que laboran en un hipermercado ubicado en Maracay, Venezuela, Edo Aragua, se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. Participaron 82 trabajadores (47 hombres y 35 mujeres) que cumplieron con los criterios de selección establecidos. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación no participante y la entrevista formalizada. Los resultados reportaron medio ambiente de trabajo en buenas condiciones con ciertas

condiciones negativas; alta interacción positiva familia-trabajo; presencia de división del trabajo entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones a la salud, sin embargo, los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud. La interacción trabajo-familia permite explicar la asociación entre factores como edad, horas trabajadas a la semana, sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo con los síntomas de salud auto-referidos. Se rechazaron posibles relaciones entre frecuencia de horas extras, antigüedad, días libres y autonomía versus interacción trabajo-familia y efectos auto referidos de salud. Se concluye que algunos factores laborales asociados a la interacción trabajo-familia, podrían estar asociados a los síntomas de salud auto referidos por los trabajadores(as).

Lya Feldman, L; Eleonora Vivas, E; Lugli, Z; et. at (2006) hicieron una investigación con el fin de examinar las gratificaciones y las interferencias que pueden generarse en la relación trabajo-familia y su impacto sobre la salud de mujeres trabajadoras. Se trató de una muestra no ponderada que provino de 14 organizaciones de servicios (n=5), manufactura (n=4), educación (n=2) y salud (n=3). Cuatrocientas dos mujeres trabajadoras de Caracas, Venezuela, con edades comprendidas entre los 27 y los 71 años ($= 41$ años, $DE= 7.52$), con diferentes niveles de instrucción (30% educación secundaria, 25% universitaria, 22% técnica, 17% primaria y 7% ninguno) y actividad laboral (29% secretarias, 27% enfermeras, 23% gerentes y 21% obreras), participaron de forma voluntaria en este estudio durante el año de 2006. Utilizaron el Cuestionario Relación Trabajo-Familia. En la

presente investigación se utilizó la versión modificada de Feldman²⁵ del Cuestionario Relación Trabajo-Familia, originalmente diseñado por Small y Riley.²⁶ Esta versión está constituida por 10 ítems de 4 puntos (4 ítems miden las posibles satisfacciones y 8 las posibles interferencias). La consistencia interna, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, fue de $\alpha = 0,63$ para las gratificaciones y $\alpha = 0,82$ para las interferencias. Se evidenció que éstas se relacionan, por una parte, con un mayor bienestar y autoestima y, por la otra, con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados.

A nivel nacional Trujillo, F (2017) hizo una investigación de tipo descriptivo correlacional fue analizar la relación existente entre Regulación Emocional y Bienestar Psicológico en voluntarios de establecimientos hospitalarios de Lima, pertenecientes a tres programas diferentes que brindan estos servicios. Se evaluó a un total de 100 voluntarios (77% mujeres) entre 18 y 63 años ($M = 29$, $DE = 10.48$), a los cuales se aplicaron el Cuestionario de la Regulación Emocional en su versión adaptada para el Perú ERQ-P (Gargurevich y Matos, 2010), y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Díaz et al., 2006), respectivamente. Los resultados encontrados reflejaron relaciones negativas y significativas entre la dimensión de Supresión Emocional de la variable Regulación Emocional y las dimensiones de Relaciones Personales ($r = -.55$, $p < .01$), Autonomía/Crecimiento Personal ($r = -.55$, $p < .01$), Dominio del Entorno ($r = -.42$, $p < .01$) y Propósito en la Vida ($r = -.23$, $p < .01$) de la variable Bienestar Psicológico. Mientras que para la dimensión Reevaluación Cognitiva de la variable Regulación Emocional solo se encontró una relación positiva y significativa con el Propósito en la Vida ($r = .17$, $p < .01$). Se concluye que en la muestra de voluntarios la supresión de emociones se asocia a una menor percepción de bienestar psicológico. Se discuten las implicancias de los

resultados encontrados.

A nivel local Santos, S (2016) hizo una investigación consistió en determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la interacción trabajo – familia de los trabajadores de una entidad pública de Trujillo. Se estudió esta relación con una muestra de 137 trabajadores. Para evaluar el bienestar psicológico se aplicó la “Escala de Bienestar Psicológico”, desarrollada por José Sánchez Cánovas, que presentó una confiabilidad elevada con un Alfa de Cronbach de .93 para el instrumento completo y una validez entre .30 y .76 en la correlación ítem total corregido. Por otro lado, para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia se aplicó el “El Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia”, desarrollado por S. Geurts y colaboradores, que presentó una confiabilidad aceptable, con un Alfa de Cronbach de .72 y una validez entre .21 y .58 en el coeficiente de correlación de Pearson entre el ítem y el total corregido. Los resultados demostraron que existe una correlación directa, de grado considerable y altamente significativa entre el bienestar psicológico y la interacción positiva familia – trabajo; una correlación directa, de grado débil y significativa con la interacción negativa familia – trabajo e interacción positiva trabajo - familia y una correlación no significativa con la interacción negativa trabajo - familia en estos trabajadores.

Valenzuela, S; Letelier, A; Aravena, V y Jiménez, A (2016) hicieron una investigación que consistió en identificar la relación entre las variables Equilibrio trabajo-familia, Satisfacción laboral y Apoyo familiar en una muestra de noventa y nueve docentes, pertenecientes a establecimientos municipales de educación básica, a quienes se les administró el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, el Inventario de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23). Se concluye que para mejorar la relación y el

equilibrio en la interfaz trabajo-familia es indispensable contar con políticas organizacionales amigables hacia la familia, sobre todo en las prestaciones que la organización despliega para apoyar a sus trabajadores. No obstante contar con el apoyo familiar, como un lugar de recuperación y de comprensión, es fundamental para dar respuesta a las demandas de estos dos ámbitos.

Andrade, L (2015) hizo una investigación donde buscaba comparar el nivel de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre un grupo de obreros que retoman sus estudios y un grupo de obreros que no participan en programas académicos, así como analizar la correlación de las variables en cada uno de los grupos. Para encontrar el nivel de las variables se aplicó la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la versión adaptada al español de la escala de Estrés Percibido (PSS) a 172 obreros de los cuales 66 se encuentran actualmente retomando sus estudios. Los resultados demostraron que no hay una diferencia de los niveles de conflicto trabajo-familia ($u= 3325.500$, $z= -.551$, $p= .582$), estrés percibido ($u= 3306.500$, $z= -.605$, $p= .545$) y enriquecimiento trabajo-familia ($u= 3443.500$, $z= -.172$, $p=.863$) entre el grupo de obreros que retoman sus estudios y el grupo de obreros que no participan en programas académicos. Asimismo, se encontró que en ambos grupos el estrés percibido se relaciona positivamente con el conflicto trabajo- familia y negativamente con el enriquecimiento trabajo-familia.

En el Perú no se han encontrado antecedentes que hablen de estas dos variables en una misma investigación, sin embargo, hay estudios internaciones que solo aplican para, en el caso de regulación de emociones direccionado a el enfoque clínico con estrategias de soporte mas no en el ámbito laboral y por su parte en el caso de interacción trabajo – familia está orientado para solamente mujeres mas no para

varones.

Tomando en cuenta que regular las emociones, es determinante en las interrelaciones humanas, debido a que estas llevan a cabo ejecuciones generadoras de acciones sociales estratégicas, no es lejano pensar entonces que las personas orienten su accionar basándose en su exteriorización de emociones al momento de interactuar con los demás de tal manera que determinadas ideas y situaciones que susciten ayudan a mejorar la calidad de vida al realizar otros roles en diferentes ámbitos. Así mismo, este vínculo entre entornos engloba la posibilidad de interrelacionarse con un buen regulador de emociones necesarias para la supervivencia de la unidad.

En relación con las variables que tiene esta investigación, trabajo y familia demandan mucho tiempo y dedicación: el trabajo provee seguridad económica, ingresos y un estatus laboral entre otras cosas más, por su parte la familia suministra un apoyo afectivo donde educar a los hijos, de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios. Entonces para llevar a cabo todo lo mencionado con éxito se debe llevar de la mano una buena regulación emocional.

Por tal motivo, la investigación es de vital importancia debido a que le permitirá al personal administrativo de la empresa acceder a nueva información con respecto a las variables utilizadas las cuales servirán como argumento para crear estrategias de intervención y así incrementen su bienestar laboral y mejorar el desempeño al realizar las labores encomendadas para cada trabajador, asimismo proveerá de conocimiento para poder realizar buenas practicas terapéuticas teniendo en cuenta, antes de practicarlas, las conclusiones de esta investigaciones y así favorecer al cliente. Esto quiere decir que se podrá utilizar para no incrementar el riesgo de un posible desequilibrio entre estos dos ámbitos de la vida de las personas, hará que

aumente sus recursos personales volviéndose un hábito. De igual manera aporta un valor para las próximas investigaciones de autores que utilicen estas variables. La interacción Trabajo - Familia y Regulación emocional en trabajadores de una empresa en Ascope, socialmente aporta a la toma de conciencia en cuanto a la importancia de resolver situaciones que puedan generar dificultades para llevar una vida plena en todos los ámbitos donde se desarrolle el trabajador, lo cual hasta ahora la sociedad no ha tenido en cuenta y no se les ha dado valor, ni planteado para extinguir las repercusiones desfavorables que ocasiona, es decir, los trabajadores son afectados por diversas situaciones que les acontece día a día, lo cual, para la empresa, es poco común percibir estas molestias debido a que no se les brinda un espacio en donde puedan ser atendidas sus necesidades, esto es ocasionado ya que en la sociedad, a la que está sujeta, aún no se ha familiarizado con estrategias de soporte para sus empleados, generando que sea trabajoso el incentivar a la empresa a vincularse con dichos cambios de mejora para contribuir al mejor desempeño de funciones del trabajador así como sentirse cómodo el en lugar de trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Existe una relación entre las dimensiones de interacción trabajo – familia y las dimensiones de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las dimensiones de interacción trabajo – familia y las dimensiones de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la interacción negativa trabajo - familia con las dimensiones de regulación emocional.
- Establecer la relación entre la interacción negativa familia - trabajo con las dimensiones de regulación emocional.
- Establecer la relación entre la interacción positiva trabajo - familia con las dimensiones de regulación emocional.
- Establecer la relación entre la interacción positiva familia - trabajo con las dimensiones de regulación emocional.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación entre relación entre las dimensiones de interacción trabajo – familia y las dimensiones de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope.

1.4.2. Hipótesis específicas

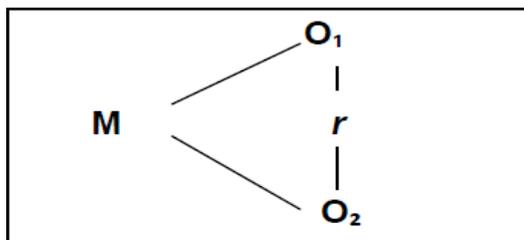
- Existe relación entre la interacción negativa trabajo - familia con las dimensiones de regulación emocional.
- Existe relación entre la interacción negativa familia - trabajo con las dimensiones de regulación emocional.
- Existe relación entre la interacción positiva trabajo - familia con las dimensiones de regulación emocional.
- Existe relación entre la interacción positiva familia - trabajo con las dimensiones de regulación emocional.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleada es No Experimental, porque no se manipulan las variables y únicamente se observan los fenómenos o hechos en su ambiente natural, lo que permite, analizar e interpretar una realidad determinada. Así mismo, el diseño de investigación es Transversal-Correlacional. Primero, transversal porque mide una o más características de las variables en un momento específico. Segunda, Correlacional debido a que se ubica dentro de la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

O1: Interacción trabajo - familia

O2: Regulación Emocional

R: Relación de las variables de estudio

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población muestra estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos de las áreas de sistemas, ingeniería y servicios, contabilidad, centro de obligaciones de pago y tesorería en la sede Campo Cartavio en Ascope de un Empresa Privada en el año 2018 que se encontraban disponibles en el periodo de investigación además de la accesibilidad de los sujetos. Otzen, T y Manterola, C (2017)

Criterios de Inclusión:

- Personal que quiera participar voluntariamente.
- Personal que laboró el día de la aplicación.

Criterios de Exclusión:

- Personal que no completen las respuestas del cuestionario.
- Personal que no deseen colaborar con la investigación.
- Personal que no firmen el consentimiento informado.
- Personal que abandonen la prueba a mitad de la evaluación

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para poder obtener resultados en esta investigación se hizo uso de la medición de escalas lo cual incluye la evaluación, es decir un proceso mediante el cual las cosas se diferencian. No está limitada al uso de instrumentos altamente desarrollados y refinados (Coronado, J 2007) Debido a esto como técnica para la recolección de datos se hizo uso de las Escalas, la cual radica en conocer de modo objetivo y cuantitativo como es las características de los participantes (Posada, 1998). Este proceso implica una serie de actividades científicas y profesionales que nos permitirá acceder de ese modo a la recolección de datos.

INSTRUMENTO 1:

Cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING)

Moreno Jiménez, B; Sanz Vergel, A. I; Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S, (2009).

El cuestionario mide las conexiones negativas y positivas de la relación trabajo y familia. Es una escala integrada por 22 reactivos con respuesta tipo Likert y puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre). Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (GFI = 0,98, AGFI = 0,98, NFI = 0,97, RMR = 0,03). Estos factores son: 1) Interacción negativa familia-trabajo. Se define como afectaciones al rendimiento laboral por problemas familiares. 2) Interacción negativa trabajo-familia. Mide las complicaciones por la falta de tiempo en el cumplimiento de obligaciones familiares y/o personales. 3) Interacción positiva familia-trabajo. Se interpreta como la responsabilidad y organización adquirida por el individuo en el hogar como fuente de obtención de metas laborales, y hace referencia a situaciones de agrado hacia el trabajo y 4) Interacción positiva trabajo-familia. Refleja la capacidad y habilidades de organización adquiridas en el trabajo para el manejo de los compromisos, responsabilidades y obligaciones domésticas. En esta investigación los resultados de la evaluación de la consistencia interna de las dimensiones de primer orden de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope; donde se observa que la dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia presenta un coeficiente de confiabilidad de .659, que corresponde a un nivel aceptable de confiabilidad; las dimensiones: Interacción Negativa Familia Trabajo, Interacción Positiva Trabajo Familia, e Interacción Positiva Familia Trabajo, muestran índices de confiabilidad con valores

de .797, .784 y .796 respectivamente, que califican su confiabilidad como respetable.

Validez de la prueba

Presenta validez convergente en el cual se indica que la interacción negativa trabajo familia y la interacción negativa familia trabajo se relacionan de forma positiva con los estresores en el ámbito laboral. La interacción positiva trabajo familia y la interacción positiva familia trabajo se correlacionan significativamente con la antigüedad de rol.

Los resultados mostraron correlaciones significativas entre los factores de interacción negativa ($r = .54$, $p < .01$), y los factores de interacción positiva ($r = .61$, $p < .01$). Además, los factores de interacción negativa muestran independencia de los factores de interacción positiva.

Confiabilidad de la prueba

Tiene una confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach con valores en sus cuatro dimensiones entre 0,77 y 0,89, por encima del 0,70 recomendado.

INSTRUMENTO 2:

Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQ) de Gross y Thompson (2003)

Adaptado para el Perú (ERQP) por Gargurevich y Matos (2010). Puede ser utilizado libremente, puesto que su adaptación es pública. Este cuestionario evaluó dos estrategias de autorregulación emocional: la reevaluación cognitiva y la supresión, a partir de diez ítems. Seis de estos evalúan la reevaluación cognitiva y cuatro la supresión. Se utilizó una escala Likert de siete escalas de frecuencia (1 = totalmente

en desacuerdo; 7 = totalmente de acuerdo) para evaluar cuán de acuerdo o en desacuerdo se mostraron las entrevistadas ante estrategias de reevaluación o supresión de experiencias emocionales que el cuestionario plantea. Para su validación en el Perú, luego de realizar la traducción del cuestionario y hacer una prueba piloto, se aplicó el ERQP a una muestra de 320 estudiantes universitarios de ambos sexos de dos universidades privadas. El Análisis Factorial demostró que la prueba conservaba su estructura bifactorial. Además, se comprobó la validez convergente y divergente del cuestionario a partir de las correlaciones de las Autorregulación y afrontamiento en personalidad límite 16 subescalas con la Escala de Afecto Positivo y Negativo en español (SPANAS). Los resultados en esta investigación de la evaluación de la consistencia interna de las dimensiones de la Escala de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; donde se observa que los dos dimensiones: Reevaluación cognitiva y Supresión presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de .693 y .684, que catalogan de nivel aceptable a la confiabilidad.

Validez de la prueba

Para la validez convergente la escala de afecto positivo correlacionó positivamente con la escala de reevaluación cognitiva ($r=.14$), y la escala de afecto negativo correlacionó positivamente con la escala de supresión ($r=.32$). Para la validez divergente las escalas de afecto positivo y negativo del SPANAS correlacionaron negativamente, aunque no de forma significativa, con las escalas de reevaluación cognitiva y supresión del ERQP, respectivamente ($r=-.09$ y $r=-.05$).

Confiabilidad de la prueba

La confiabilidad, medida por el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach en ambas escalas, fue de 0.72 para reevaluación cognitiva y de 0.74 para supresión. Luego, la medida de adecuación (KMO) de la muestra total fue de 0.72 (Gargurevich y Matos, 2010).

2.4. Procedimiento

Inicialmente se investigó los cuestionarios de cada variable, exactamente para averiguar si estaban estandarizadas en Perú, por consiguiente, se indago sobre las propiedades psicométricas y forma de corrección de los instrumentos de evaluación psicológica que midan Interacción trabajo – familia y Regulación emocional para, después de un periodo de búsqueda se encontrara las pruebas a utilizar en la población. Una vez conseguido los instrumentos, se procedió a buscar la población lo cual fue un proceso complicado. En una primera instancia se coordinó diversas citas con personal de recursos humanos en distintas empresas para poder solicitar la disponibilidad de poder aplicar los cuestionarios, en el proceso se encontró la posibilidad de aplicar en una empresa de Ascope. La aplicación de pruebas duro dos días, y se realizó de manera rápida y concisa, luego al término de la misma se procedió a vaciar los datos obtenidos en Microsoft Excel generando una plantilla para después resultar en diversas tablas, por consiguiente, se realizó la discusión de resultados y conclusiones de las mismas para terminar con la corrección de mínimos aspectos de la investigación dando así por finalizado este documento.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1:

Correlación la dimensión Interacción negativa trabajo familia con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope

| Variables | rho | IC al 95% | | | |
|--------------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|---------|
| | | LI | LS | TE | |
| Interacción negativa trabajo-familia | Reevaluación cognitiva | -0,16 | -0,34 | -0,01 | Pequeño |
| | Supresión | 0,21 | 0,04 | 0,39 | Pequeño |

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación; IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 1, se presentan los resultados del análisis de la correlación rho de Spearman entre la dimensión Interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; evidenciando que esta dimensión de la Escala de Interacción trabajo familia correlaciona inversamente con tamaño de efecto de magnitud pequeña con la dimensión Reevaluación cognitiva: De igual manera se encontró evidencia de correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción negativa trabajo-familia con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional.

Tabla 2:

Correlación la dimensión Interacción negativa familia trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope

| Variables | rho | IC al 95% | | | TE |
|--------------------------------------|-------|-----------|-------|---------|----|
| | | LI | LS | | |
| Interacción negativa familia-trabajo | -0,27 | -0,45 | -0,10 | Pequeño | |
| | 0,15 | 0,02 | 0,33 | Pequeño | |

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación; IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 2, se observa el análisis de la correlación rho de Spearman entre la dimensión Interacción negativa familia-trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; encontrando evidencia de la existencia de correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de esta dimensión de la Escala de Interacción trabajo-familia con las dimensión Reevaluación cognitiva; Igualmente se encontró evidencia de correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción negativa familia-trabajo con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional.

Tabla 4:

Correlación la dimensión Interacción positiva familia trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope.

| Variables | rho | IC al 95% | | |
|--------------------------------------|-------|-----------|-------|---------|
| | | LI | LS | TE |
| Interacción positiva familia trabajo | 0,24 | 0,07 | 0,42 | Pequeño |
| | | | | |
| | -0,16 | -0,34 | -0,01 | Pequeño |

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman; TE: Tamaño de efecto de la correlación; IC: Intervalo de confianza para el coeficiente de correlación rho de Spearman; LI: Límite inferior del intervalo; LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 4, corresponden al análisis de la correlación rho de Spearman entre la dimensión Interacción positiva familia-trabajo con las dimensiones de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; estableciendo que esta dimensión de la Escala de Interacción trabajo-familia correlaciona de manera directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña con la dimensión Reevaluación cognitiva. Se observa también en la tabla 5, que hay evidencia de correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción positiva familia-trabajo con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Se evidencia que existe una correlación inversa con un tamaño de efecto de magnitud pequeño entre la dimensión Interacción negativa trabajo-familia con la dimensión Reevaluación cognitiva de la variable Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope: De igual manera se encontró evidencia de correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción negativa trabajo-familia con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional. Esto se asemeja a lo encontrado por Valenzuela, S; Letelier, A; Aravena, V y Jiménez, A (2016) los cuales hicieron una investigación que consistió en identificar la relación entre las variables Equilibrio trabajo-familia, Satisfacción laboral y Apoyo familiar donde concluyeron que contar con el apoyo familiar, como un lugar de recuperación y de comprensión, es fundamental para dar respuesta a las demandas de estos dos ámbitos. En relación a la presente investigación esto permite comprender, que cuando los trabajadores experimentan dificultades asociadas al ámbito familiar, debido a su falta de tiempo para cumplir con sus responsabilidades como planificar espacios de esparción e interacción, repercute en su capacidad para poder modificar la interpretación que el individuo tenga de aquellas situaciones que percibe como negativas, por ende, experimentan emociones como la tristeza o decaimiento; así como, afecta también al momento dar una respuesta ya que inhibe su emoción impidiéndole actuar de manera preferida por el sujeto.

Por otro lado, se encontró una correlación inversa con tamaño de efecto de

magnitud pequeña entre la dimensión Interacción negativa familia-trabajo con la dimensión Reevaluación cognitiva de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; Sin embargo, se encontró evidencia de correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción negativa familia-trabajo con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional. Es decir que, cuando su rendimiento laboral se ve afectado por problemas familiares, debido a su dificultad para interactuar con su entorno como procurar instaurar un ambiente de dialogo, repercute en generar fatiga para dar un significado a la situación estresante, especialmente atendiendo a los posibles aspectos positivos del contexto, por ende, experimenta poco aprendizaje de la situación y contribuye a tolerar menos la problemática vivida, así como, incide también cuando el sujeto evita de manera intencional ideas, experiencias y recuerdos que son desagradables para él. Esto se asemeja a lo mencionado por Trujillo, F. (2017) en su investigación donde buscaba analizar la relación entre Regulación Emocional y Bienestar Psicológico, en el cual concluyó que la supresión de emociones se asocia a una menor percepción de bienestar psicológico.

Se identificó que existe una correlación de manera directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión Interacción positiva trabajo-familia con la dimensión Reevaluación cognitiva de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; Se observa también que hay evidencia de correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción positiva trabajo-familia con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional. Esto se asemeja a lo encontrado por Martinez, M; Renata, B; y

Sánchez, R (2009) que investigaron las estrategias de regulación emocional en ciudadanos mexicanos concluyeron que los individuos pueden influir en el curso de su miedo de diferentes maneras a lo largo del proceso generativo de dicha emoción. Así antes de sentir esta emoción los individuos pueden elegir. Se entiende que los trabajadores se muestran dispuestos a utilizar sus habilidades y capacidades obtenidas en el ambiente laboral para tener un mejor manejo de compromisos y obligaciones domésticas como planificar actividades integradoras familiares, esto influye en su manera de mostrarse más afectivo, logrando así un mejor funcionamiento interpersonal y satisfacción con la vida, de igual manera generara que el individuo redefine sus emociones haciéndolas positivas lo cual aumentara sus estados emocionales placenteros y no recurrirá a refrenar su reacción a la situación vivida, por ende, se permitirá sentir y dar respuestas cercanas a la emoción.

Por último, se registró una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión Interacción positiva familia-trabajo con la dimensión Reevaluación cognitiva de la Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; Se observa también en la tabla, que hay evidencia de correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña de la Interacción positiva familia-trabajo con la dimensión Supresión de la Escala de Regulación emocional. Se ha podido encontrar en la investigación que el trabajador tiene facilidades para mostrarse responsable y organizado, estas destrezas adquiridas en su hogar, generan situaciones de agrado hacia el trabajo, esto permite que el individuo reestructure el significado del momento en el que surge un problema dando pie a la construcción de soluciones, por lo tanto, experimentan menos estrés a situaciones que le sean un reto manejar. Del mismo modo, origina que el

trabajador ya no se vea puesto a aplazar su satisfacción de necesidades postergándola indefinidamente si no que expresara la emoción vivida para llegar a obtener metas laborales positivas. Esto difiere con lo encontrado por Vidal, G y Sánchez, L (2014), que investigaron la interacción trabajo – familia como condicionante de la salud de los trabajadores, concluyeron que existe un ambiente de trabajo en buenas condiciones con ciertas condiciones negativas con respecto a la alta interacción positiva familia-trabajo, presencia de división de labores tanto en el trabajo como en el hogar.

Esto nos permite comprender que la familia es un factor desencadenante e importante que genera un desequilibrio en el ámbito laboral si no se está constantemente involucrada en ella. Debido a que en, casos particulares, si se trabaja demasiado, se pierden eventos familiares importantes o extraordinarios, lo que puede provocar sentirse aislado o desubicado dentro del contexto familiar, así mismo, esta situación llega a dañar las relaciones con los seres queridos, por lo tanto, es difícil cultivar relaciones cercanas debido al poco ofrecimiento a participar. En el caso del estrés, el sistema inmunológico afectado lograría empeorar los síntomas de cualquier trastorno de salud. Si se trabajan horas extras “es posible que aumenten las responsabilidades” conllevando a preocupaciones y desafíos adicionales.

4.2 Conclusiones

- Se revela que en las dimensiones de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope, notando que en todas las dimensiones predomina el nivel bajo con porcentajes que varían entre 41.5% al 50.0%; en tanto que en el nivel de menor predominancia es el alto con porcentajes entre 13,8% y 20.8%.

- Se muestra que en la dimensión Reevaluación cognitiva predomina el nivel alto con el 43.1% de los trabajadores que evidencian este nivel; mientras que en la dimensión supresión predomina el nivel bajo en el que se identificó al 57.7% de los trabajadores.
- Se evidencia que en la variable Interacción Trabajo – Familia, veintiún ítems presentan coeficientes con valores mayores a .20, establecido como mínimo aceptable, con valores que oscilan entre .226 a .733 y solamente el ítem1 muestra un valor menor a .20, sin embargo, es significativo ($p < .05$).
- Se identifica que en la variable Regulación Emocional, nueve ítems presentan coeficientes con valores mayores a .20, establecido como mínimo aceptable, con valores que varían entre .210 a .709; y solamente el ítem3 muestra un valor menor a .20, sin embargo, es significativo ($p < .05$).
- Se registró que la dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia presenta un coeficiente de confiabilidad de .659, que corresponde a un nivel aceptable de confiabilidad; las dimensiones: Interacción Negativa Familia Trabajo, Interacción Positiva Trabajo Familia, e Interacción Positiva Familia Trabajo, muestran índices de confiabilidad con valores de .797, .784 y .796 respectivamente, que califican su confiabilidad como respetable.
- Se denota que la evaluación de la consistencia interna de las dimensiones de la Escala de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; Reevaluación cognitiva y Supresión presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de .693 y .684, que catalogan de nivel aceptable a la confiabilidad.

- Los resultados manifiestan una correlación inversa con un tamaño de efecto de magnitud pequeño entre la dimensión Interacción negativa trabajo-familia con la dimensión Reevaluación cognitiva y una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña con la dimensión Supresión.
- Los resultados revelan una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión Interacción negativa familia-trabajo con la dimensión Reevaluación cognitiva y una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña con la dimensión Supresión.
- Los trabajadores muestran una correlación de manera directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión Interacción positiva trabajo-familia con la dimensión Reevaluación cognitiva y una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña con la dimensión Supresión.
- Los trabajadores evidencian una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión Interacción positiva familia-trabajo con la dimensión Reevaluación cognitiva y una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud con la dimensión Supresión.

REFERENCIAS

Andrade, L. y Landero, R. (2014) Bases teóricas del conflicto trabajo-familia.

Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf>

Albinagorta, J. Tello, J. Burga, M. et al (2005) Manual de salud ocupacional.

Lima. Perú. Recuperado de:

http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Betanzos, N. y Paz, F. (2012) Propiedades psicométricas del cuestionario de interacción trabajo-familia Nijmegen (swing) en empleados de Cuernavaca. Morelos, México. Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_TrabajoFamilia_NijmeGen_SWING_en_empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico_Centro_Universitario_Iberoamericano_\(s._f\)_INVESTIGACION_CORRELACIONAL](https://www.researchgate.net/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_TrabajoFamilia_NijmeGen_SWING_en_empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico_Centro_Universitario_Iberoamericano_(s._f)_INVESTIGACION_CORRELACIONAL)

Cazau, P. (2006) Introducción a la investigación en ciencias sociales. Buenos Aires. Argentina. Recuperado de:

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Cantalejo, M. Denia, R. Cañizares, M. (2017) Prevención, responsabilidad social

y excelencia empresarial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

(INSHT) Madrid. España. Recuperado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2017/SST_90_enlaces.pdf

Camacho, A. Mayorga, D. (2017) Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores. Bogotá. Colombia. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Funcasta, L. (2016) Regulación emocional y estrategias organizacionales en empleados de cara al público de empresas funerarias. Universidad de la Republica Facultad de Psicología Montevideo, Uruguay. Recuperado de:

https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_leonardo_rivero.pdf

Gómez, O. y Calleja, N. (s. f) Regulación emocional: definición, red nomológica y medición. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de:

<http://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>

Jiménez, A. y Gómez, V. (2015) Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. Universidad de Talca y Universidad Autónoma. Chile. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

Lya Feldman, L. Eleonora Vivas, E. Lugli, Z. et. at (2006) Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. Universidad Simón Bolívar. Venezuela y Universidad de Los Andes. Colombia. Recuperado de:

https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0036-36342008000600009&script=sci_arttext&tlng=pt

Martínez, M. Retana, B. Sánchez, R. (2009) Identificación de las estrategias de regulación emocional del miedo en adultos. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México Distrito Federal. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/1339/133912609007.pdf>

Sanz, C. (2017) Relación entre las dificultades en regulación emocional y la disociación. Universitat Jaume I. Castellón de La Plana, España. Recuperado de:

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168968/TFG_2017_MiguelSanz_Clara.pdf?sequence=1

Saavedra, R. (2016) Satisfacción laboral e interacción trabajo-familia. Universidad de La Laguna. Tenerife. España. Recuperado de:

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

Santos, S. (2016) Bienestar psicológico y dimensiones de la interacción trabajo – familia de trabajadores de una entidad pública de Trujillo. Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11422>

Trujillo, F. (2017) Regulación emocional y bienestar psicológico en voluntarios de establecimientos hospitalarios de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú. Recuperado de:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622692/Trujillo_ff.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Vargas, M. y Muñoz, A. (2013) La regulación emocional: precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. Instituto de Psicología São Paulo, Brasil. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/3051/305128932003.pdf>

Zamorano, T. (2017) Autorregulación emocional y estilos de afrontamiento en pacientes con trastorno límite de la personalidad. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8762/ZAMORANO_MA_CCHIAVELLO_Autorregulaci%C3%B3n%20emocional%20y%20estilos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Tabla 5:

Distribución según nivel en dimensiones de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope

| Nivel en dimensión de Interacción trabajo-familia | N | % |
|---|------------|--------------|
| Interacción negativa trabajo-familia | | |
| Bajo | 65 | 50,0 |
| Medio | 45 | 34,6 |
| Alto | 20 | 15,4 |
| Interacción negativa familia-trabajo | | |
| Bajo | 54 | 41,5 |
| Medio | 52 | 40,0 |
| Alto | 24 | 18,5 |
| Interacción positiva trabajo-familia | | |
| Bajo | 63 | 48,5 |
| Medio | 40 | 30,8 |
| Alto | 27 | 20,8 |
| Interacción positiva familia-trabajo | | |
| Bajo | 60 | 46,2 |
| Medio | 52 | 40,0 |
| Alto | 18 | 13,8 |
| Total | 130 | 100,0 |

En la tabla 5, los resultados revelan que en las dimensiones de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope, notando que en todas las dimensiones predomina el nivel bajo con porcentajes que varían entre 41.5% al 50.0%; en tanto que en el nivel de menor predominancia es el alto con porcentajes entre 13,8% y 20.8%.

Tabla 6:

Nivel de Regulación emocional según dimensión en trabajadores de una empresa privada de Ascope

| 1.1.1. Dimensión y nivel | N | % |
|-------------------------------|-----|-------|
| Reevaluación cognitiva | | |
| Bajo | 25 | 19,2 |
| Medio | 49 | 37,7 |
| Alto | 56 | 43,1 |
| Supresión | | |
| Bajo | 75 | 57,7 |
| Medio | 41 | 31,5 |
| Alto | 14 | 10,8 |
| Total | 130 | 100.0 |

En la tabla 6. los resultados que se presentan en la tabla 6, revelan que en los trabajadores de una empresa privada de Ascope, en la dimensión Reevaluación cognitiva predomina el nivel alto con el 43.1% de los trabajadores que evidencian este nivel; mientras que en la dimensión supresión predomina el nivel bajo en el que se identificó al 57.7% de los trabajadores.

Tabla 7: *Coefficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope*

| Ítem | Ritc |
|---------|------|
| Ítem 1 | ,174 |
| Ítem 2 | ,343 |
| Ítem 3 | ,330 |
| Ítem 4 | ,372 |
| Ítem 5 | ,357 |
| Ítem 6 | ,552 |
| Ítem 7 | ,372 |
| Ítem 8 | ,428 |
| Ítem 9 | ,476 |
| Ítem 10 | ,657 |
| Ítem 11 | ,725 |
| Ítem 12 | ,644 |
| Ítem 13 | ,226 |
| Ítem 14 | ,573 |
| Ítem 15 | ,726 |
| Ítem 16 | ,733 |
| Ítem 18 | ,347 |
| Ítem 19 | ,568 |
| Ítem 20 | ,667 |
| Ítem 21 | ,666 |
| Ítem 22 | ,710 |

Nota. ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Los resultados que se exponen en la tabla 7, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope, donde se observa que veintiún ítems presentan coeficientes con valores mayores a .20, establecido como mínimo aceptable, con valores que oscilan entre .226 a .733 y solamente el ítem 1 muestra un valor menor a .20, sin embargo, es significativo ($p < .05$).

Tabla 8: *Coefficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*

| Ítem | Ritc |
|---------|------|
| Ítem 1 | ,210 |
| Ítem 3 | ,193 |
| Ítem 5 | ,373 |
| Ítem 7 | ,658 |
| Ítem 8 | ,709 |
| Ítem 10 | ,458 |
| Ítem 2 | ,582 |
| Ítem 4 | ,515 |
| Ítem 6 | ,396 |
| Ítem 9 | ,392 |

Nota. ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Los resultados que se exponen en la tabla 8, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test corregidos de los ítems de la Escala de Regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope, donde se observa que nueve ítems presentan coeficientes con valores mayores a .20, establecido como mínimo aceptable, con valores que varían entre .210 a .709; y solamente el ítem3 muestra un valor menor a .20, sin embargo, es significativo ($p < .05$).

Tabla 9: *Confiabilidad de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope*

| | | | α | N° Ítems |
|------------------------|----------|---------|----------|----------|
| Interacción Familia | Negativa | Trabajo | .659 | 8 |
| Interacción Trabajo | Negativa | Familia | .797 | 4 |
| Interacción Familia | Positiva | Trabajo | .784 | 5 |
| Interacción Trabajo | Positiva | Familia | .796 | 5 |

Nota. α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

La tabla 9, muestra los resultados de la evaluación de la consistencia interna de las dimensiones de primer orden de la Escala de Interacción trabajo-familia en trabajadores de una empresa privada de Ascope; donde se observa que la dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia presenta un coeficiente de confiabilidad de .659, que corresponde a un nivel aceptable de confiabilidad; las dimensiones: Interacción Negativa Familia Trabajo, Interacción Positiva Trabajo Familia, e Interacción Positiva Familia Trabajo, muestran índices de confiabilidad con valores de .797, .784 y .796 respectivamente, que califican su confiabilidad como respetable.

Tabla 10: *Confiabilidad de la Escala de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope*

| | α | N° Ítems |
|------------------------|----------|----------|
| Reevaluación cognitiva | .693 | 6 |
| Supresión | .684 | 4 |

Nota. α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

La tabla 10, muestra los resultados de la evaluación de la consistencia interna de las dimensiones de la Escala de regulación emocional en trabajadores de una empresa privada de Ascope; donde se observa que los dos dimensiones: Reevaluación cognitiva y Supresión presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de .693 y .684, que catalogan de nivel aceptable a la confiabilidad.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, ... de setiembre de

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica titulada Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en conductores de una empresa de transporte público de la ciudad de Trujillo, la misma que está registrada en la Universidad Privada del Norte.

Se me ha explicado que la finalidad de la investigación es determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Satisfacción marital en conductores de una empresa de transporte público.

Mi participación consistirá en contestar un cuestionario cuya información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad sin que se identifique mi identidad. Entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación si así lo considero conveniente.

El investigador responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee relacionada a la investigación; así mismo podré tener acceso a los resultados encontrados.

Participante

nombre

CUESTIONARIO DE INTERACCION TRABAJO - FAMILIA

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

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

CUESTIONARIO DE AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

A continuación, nos gustaría que contestase a unas preguntas sobre su vida emocional, en concreto, sobre cómo controla sus emociones. Estamos interesados en dos aspectos. El primero es su experiencia emocional o lo que siente internamente. El segundo es su expresión emocional o cómo muestra sus emociones a través de las palabras, los gestos y los comportamientos. Aunque algunas de las cuestiones pueden parecer similares a otras, éstas difieren de forma importante.

Por favor, utiliza la siguiente escala de respuesta para cada ítem.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------------|---------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ligeramente en desacuerdo | Ni acuerdo ni en desacuerdo | Ligeramente de acuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Cuando quiero incrementar mis emociones positivas (p.ej. alegría, diversión), cambio el tema sobre el que estoy pensando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. | Guardo mis emociones para mí mismo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. | Cuando quiero reducir mis emociones negativas (p.ej. tristeza, enfado), cambio el tema sobre el que estoy pensando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. | Cuando estoy sintiendo emociones positivas, tengo cuidado de no expresarlas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. | Cuando me enfrento a una situación estresante, intento pensar en ella de un modo que me ayude a mantener la calma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. | Controlo mis emociones no expresándolas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. | Cuando quiero incrementar mis emociones positivas, cambio mi manera de pensar sobre la situación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. | Controlo mis emociones cambiando mi forma de pensar sobre la situación en la que me encuentro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. | Cuando estoy sintiendo emociones negativas, me aseguro de no expresarlas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. | Cuando quiero reducir mis emociones negativas, cambio mi manera de pensar sobre la situación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |