

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE ELECTRO
SUR ESTE S.A.A., 2025**

PRESENTADO POR:

Br. BEKKY GIANELLI HUISA SOTO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

Dr. JORGE LUIS DIAZ UGARTE

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor JORGE LUIS DÍAZ UGARTE
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE
ELECTRO SUR ESTE S.A.A., 2025

Presentado por: BEKKY GIANELLI HUISA-SOTO DNI N° 70402848 ;
presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

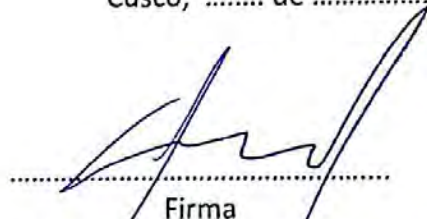
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 6 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 15 de ENERO de 20..26.....


Firma

Post firma JORGE LUIS DIAZ UGARTE

Nro. de DNI 23985140

ORCID del Asesor 0000 - 0003 - 1731 - 0462

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259 : 546572405

BEKKY GIANELLI HUISA SOTO

TESIS_ BGHS_FINAL_.pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:546572405

Fecha de entrega

15 ene 2026, 5:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 ene 2026, 5:55 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_ BGHS_FINAL_.pdf

Tamaño del archivo

2.4 MB

120 páginas

31.457 palabras

193.718 caracteres




6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

*A mi madre, Yolanda Soto, por ser mi
fuerza inquebrantable, mi apoyo
incondicional y ejemplo de valentía, que
inspira cada día.*

*A mi ángel, Jaime Huisa, quien vive
en mi corazón y me acompaña en cada logro
y cada día.*

*A mi hermano, Jack Huisa, cuya
alegría y energía alentaron a seguir siempre
con optimismo.*

*Y a mi pequeña sobrina, Alaia
Cataleya, que con su inocencia y ternura me
recuerdan lo valioso de cada paso.*

Bekky Huisa.

Agradecimiento

A Dios, por ser mi guía permanente y por iluminar con sabiduría cada decisión tomada a lo largo de este proceso. Su presencia me otorgó confianza y la fe necesaria para culminar con éxito esta etapa de mi vida.

Al Dr. Jorge Díaz, mi asesor, expreso mi más profundo reconocimiento por el tiempo dedicado, la orientación constante y la exigencia académica. Sus aportes, han sido un pilar fundamental en la elaboración de esta investigación y quedarán como una enseñanza valiosa en mi formación.

Asimismo, manifiesto mi sincera gratitud a los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias, aportando de manera invaluable a mi desarrollo académico y personal. Cada enseñanza recibida se convirtió en un recurso esencial para mi preparación profesional.

Finalmente, agradezco a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, institución que me acogió y me brindó un espacio de formación integral. En sus aulas no solo adquirí conocimientos, sino también valores y experiencias que acompañarán mi trayectoria profesional y personal, sintiéndome orgulloso y agradecido de formar parte de su comunidad académica.

La tesista.

Índice General

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice General	4
Índice de Tablas.....	7
Índice de Figuras	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
I. Marco Teórico Conceptual	15
1.1. Antecedentes de la Investigación	15
1.1.1. Antecedentes Internacionales	15
1.1.2. Antecedentes Nacionales	18
1.2. Bases Teóricas.....	21
1.2.1. Teorías Relacionadas con la Interacción Trabajo-Familia	21
1.2.2. Teorías Relacionadas con el Compromiso Organizacional	31
1.3. Definición de Términos Básicos	38
1.4. Marco Institucional o Empresarial.....	41
II. Planteamiento del Problema	44
2.1. Delimitación de la Investigación	44
2.1.1. Delimitación Territorial	44
2.1.2. Delimitación Temporal	45
2.2. Situación Problemática	45
2.3. Formulación del Problema	53
2.3.1. Problema General	53

2.3.2. Problemas Específicos	53
2.4. Objetivos de la Investigación	54
2.4.1. Objetivo General.....	54
2.4.2. Objetivos Específicos.....	54
2.5. Justificación de la Investigación.....	54
2.5.1. Justificación Teórica	54
2.5.2. Justificación Practica	55
2.5.3. Justificación Metodológica	56
III. Hipótesis y Variables.....	57
3.1. Hipótesis	57
3.1.1. Hipótesis General	57
3.1.2. Hipótesis Específicas	57
3.2. Identificación de Variables	57
3.3. Operacionalización de Variables	59
IV. Metodología.....	60
4.1. Enfoque de la Investigación	60
4.2. Tipo de Investigación	60
4.3. Nivel de Investigación	61
4.4. Diseño de Investigación.....	61
4.5. Unidad de Análisis.....	62
4.6. Población.....	62
4.7. Muestra	63
4.7.1. Tamaño de la Muestra.....	63
4.7.2. Selección de la Muestra	64

4.8. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	64
4.8.1. Técnica	64
4.8.2. Instrumentos	65
4.8.3. Validez	66
4.8.4. Confiabilidad	68
4.9. Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos	69
V. Resultados y Discusión	73
5.1. Descripción del Trabajo de Campo	73
5.2. Presentación de Resultados	73
5.2.1. Interacción Trabajo-Familia	73
5.2.2. Compromiso Organizacional	80
5.2.3. Pruebas de Hipótesis	85
5.3. Discusión de Resultados	95
Conclusiones	98
Recomendaciones	100
Referencias Bibliográficas	102
Apéndices	112
a. Matriz de Consistencia	112
b. Matriz de Operacionalización de Variables	113
c. Instrumentos	114
d. Otros Apéndices	116

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables	59
Tabla 2 Población de estudio	63
Tabla 3 Muestra de estudio	64
Tabla 4 Rangos de alfa de cronbach	68
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento de interacción trabajo-familia	69
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	69
Tabla 7 Baremo para la variable compromiso organizacional	70
Tabla 8 Baremo para la variable interacción trabajo-familia	71
Tabla 9 Resultados de la variable interacción trabajo-familia	74
Tabla 10 Resultados de la dimensión interacción negativa trabajo-familia	75
Tabla 11 Resultados de la dimensión interacción negativa familia-trabajo	76
Tabla 12 Resultados de la dimensión interacción positiva trabajo-familia	78
Tabla 13 Resultados de la dimensión interacción positiva familia-trabajo	79
Tabla 14 Resultados de la variable compromiso organizacional	80
Tabla 15 Resultados de la dimensión compromiso afectivo	81
Tabla 16 Resultados de la dimensión por identificación con los objetivos y valores	83
Tabla 17 Resultados de la dimensión compromiso moral	84
Tabla 18 ANOVA de la regresión lineal simple	88
Tabla 19 Resumen del modelo de regresión lineal simple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional	89
Tabla 20 Coeficientes del modelo de regresión lineal simple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional	89
Tabla 21 ANOVA de la regresión lineal simple	92

Tabla 22 Coeficientes del modelo de regresión múltiple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional	93
Tabla 23 Resumen del modelo de regresión lineal múltiple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional	93

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo de demandas laborales y recursos del agotamiento-burnout	28
Figura 2 Sedes de la empresa Electro Sur Este S.A.A.....	44
Figura 3 Resultados de la variable interacción trabajo-familia.....	74
Figura 4 Resultados de la dimensión interacción negativa trabajo-familia	76
Figura 5 Resultados de la dimensión interacción negativa familia-trabajo	77
Figura 6 Resultados de la dimensión interacción positiva trabajo-familia	78
Figura 7 Resultados de la dimensión interacción positiva familia-trabajo	80
Figura 8 Resultados de la variable compromiso organizacional.....	81
Figura 9 Resultados de la dimensión compromiso afectivo	82
Figura 10 Resultados de la dimensión compromiso por identificación con los objetivos y valores	83
Figura 11 Resultados de la dimensión compromiso moral.....	85
Figura 12 Diagrama de dispersión.....	90

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo explicar la influencia de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A., en el año 2025. La interacción entre los ámbitos laboral y familiar se concibe como un proceso bidireccional capaz de generar efectos positivos, a través del enriquecimiento de roles, o negativos, mediante conflictos que interfieren en el trabajo y la familia. En este contexto, el compromiso organizacional se entiende como el vínculo que conecta al trabajador con su institución, a través del afecto, identificación y permanencia en ella. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por trabajadores de la empresa, hombres y mujeres entre 25 y 70 años, a quienes se aplicaron cuestionarios estandarizados previamente validados. Los datos fueron analizados con técnicas estadísticas de regresión lineal simple y múltiple. Los resultados evidencian que la interacción positiva del trabajo hacia la familia influye significativamente en el compromiso organizacional, favoreciendo la pertenencia de los colaboradores. En contraste, las interacciones negativas en ambas direcciones, así como la interacción positiva de la familia hacia el trabajo, no mostraron efectos significativos sobre el compromiso organizacional. Se concluye que fortalecer los factores organizacionales que promuevan experiencias laborales enriquecedoras es clave para consolidar el compromiso de los trabajadores en una empresa de servicios esenciales como el sector eléctrico.

Palabras clave: Interacción Trabajo-Familia, Interacción Positiva Trabajo-Familia, Compromiso Organizacional, Electro Sur Este S.A.A.

Abstract

The present study aims to explain the influence of work–family interaction on the organizational commitment of employees at Electro Sur Este S.A.A. in 2025. The interaction between work and family domains is conceived as a bidirectional process capable of generating positive effects through role enrichment, or negative effects through conflicts that interfere with work and family life. In this context, organizational commitment is understood as the bond that connects the employee with their institution through affection, identification, and willingness to remain within it. The study was conducted under a quantitative approach, of a basic type, with an explanatory level and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of company employees, both men and women aged between 25 and 70 years, to whom previously validated standardized questionnaires were applied. Data were analyzed using simple and multiple linear regression techniques. The results show that positive work-to-family interaction significantly influences organizational commitment, strengthening employees' sense of belonging. In contrast, negative interactions in both directions, as well as positive family-to-work interaction, did not show significant effects on commitment. It is concluded that strengthening organizational factors that promote enriching work experiences is key to consolidating employee commitment in a company that provides essential services, such as the electricity sector.

Keywords: Work-Family Interaction, Positive Work-Family Interaction, Organizational Commitment, Electro Sur Este S.A.A.

Introducción

La presente investigación se centra en el estudio de la interacción trabajo-familia y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A., durante el año 2025. En un contexto laboral caracterizado por altas exigencias operativas, demandas de productividad y una creciente interconexión entre la vida personal y profesional, comprender las dinámicas entre el trabajo y la familia se ha convertido en un tema de gran relevancia tanto para las organizaciones como para los trabajadores.

En las últimas décadas, la literatura ha reconocido que la relación entre el ámbito laboral y el familiar no es unidireccional ni estática, sino un proceso bidireccional y dinámico, donde ambos contextos pueden enriquecerse mutuamente o generar conflictos que deterioran el bienestar del trabajador. Cuando las experiencias laborales aportan recursos, habilidades o satisfacción que se trasladan positivamente al entorno familiar, se produce una interacción positiva trabajo-familia. En cambio, cuando las demandas del trabajo interfieren con las responsabilidades familiares, o viceversa, se origina una interferencia negativa que puede debilitar el compromiso, la identificación y la permanencia del colaborador en la organización.

El compromiso organizacional, entendido como el vínculo afectivo, normativo y de continuidad que une al trabajador con su institución, constituye un factor determinante para la eficiencia organizacional y la sostenibilidad empresarial. En sectores estratégicos como el eléctrico, donde la prestación de servicios es continua y esencial para el desarrollo económico y social, contar con trabajadores comprometidos es fundamental para garantizar la calidad del servicio, la seguridad operativa y la satisfacción del usuario.

Bajo esta perspectiva, la investigación busca explicar de qué manera las interacciones trabajo-familia influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., identificando los factores que fortalecen la lealtad, el sentido de pertenencia y la disposición a contribuir con los objetivos institucionales. Asimismo, pretende aportar evidencia empírica útil para la gestión del talento humano, permitiendo diseñar políticas laborales que promuevan la conciliación o gestión eficiente entre la vida laboral y personal, y que a su vez fortalezcan el compromiso organizacional.

El estudio se desarrolla con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con nivel explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. La recolección de datos se realiza mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados previamente validados, y su análisis estadístico se lleva a cabo utilizando técnicas de regresión lineal simple y múltiple, con el propósito de determinar la magnitud y dirección de la influencia entre las variables.

Los resultados obtenidos permitirán comprender la naturaleza de la influencia entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional, aportando evidencia empírica que contribuya al conocimiento teórico sobre ambas variables en el contexto organizacional. De este modo, la investigación busca ampliar el marco conceptual y empírico existente, proporcionando información relevante que puede servir como referente informativo para la organización y como base para futuras investigaciones sobre la interacción trabajo-familia y la vinculación de los trabajadores con la organización.

La tesis se encuentra estructurada en cinco capítulos, organizados de la siguiente manera:

Capítulo I. Marco teórico–conceptual: desarrolla los antecedentes, bases teóricas, definiciones operativas y el marco institucional de la empresa Electro Sur Este S.A.A.

Capítulo II. Planteamiento del problema: expone la descripción y delimitación del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación y relevancia de la investigación.

Capítulo III. Hipótesis y variables: presenta la formulación de las hipótesis, la identificación de las variables de estudio y su respectiva operacionalización.

Capítulo IV. Metodología: detalla el enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación, junto con la descripción de la población, muestra, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de datos.

Capítulo V. Resultados y discusión: incluye la descripción del trabajo de campo, los principales hallazgos estadísticos y su interpretación. Así como la discusión de los resultados de la investigación.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndices correspondientes.

I. Marco Teórico Conceptual

1.1. Antecedentes de la Investigación

En el siguiente apartado, se presenta una visión general de los estudios previos relacionados con la investigación, abarcando investigaciones realizadas en contextos internacionales y nacionales.

1.1.1. *Antecedentes Internacionales*

A continuación, se muestran estudios internacionales que guardan relación con la investigación.

En primer lugar, en el artículo científico realizado por Malik et al. (2017) titulado “Conflicto trabajo-familia y compromiso organizacional entre empleados de empresas multinacionales”, sostienen que el desarrollo profesional suele estar acompañado por un elevado grado de responsabilidad, lo que lleva a muchos profesionales a esforzarse por satisfacer simultáneamente las expectativas sociales asociadas tanto a sus funciones laborales como a sus roles familiares. No obstante, este esfuerzo constante puede derivar en conflictos entre el ámbito laboral y el familiar, generando repercusiones negativas sobre el compromiso organizacional de los trabajadores. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo examinar cómo los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo influyen en el nivel de compromiso organizacional en empleados de empresas multinacionales ubicadas en Lahore, Pakistán. Para ello, se empleó una encuesta con una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por 200 empleados pertenecientes a diez organizaciones multinacionales distintas. La muestra incluyó tanto parejas profesionales, como hombres y mujeres trabajadores, con el fin de explorar distintas configuraciones familiares y laborales. La recolección de datos se llevó a cabo mediante dos instrumentos validados: la Escala de Conflicto Trabajo-Familia, desarrollada por Kopelman, Greenhaus y Connolly, y la Escala de Compromiso Organizacional, propuesta por Mowday, Steers y Porter. El análisis estadístico se realizó utilizando pruebas T de diferencia de medias y análisis de correlación para evaluar las relaciones entre las variables. Los resultados revelaron diferencias estadísticamente significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia y en el compromiso organizacional entre cónyuges empleados y personas solteras, tanto hombres como mujeres.

Asimismo, los hallazgos destacaron la importancia de implementar políticas organizacionales que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente en entornos corporativos multinacionales, con el objetivo de fortalecer el compromiso de los empleados y disminuir el impacto de los conflictos entre trabajo y familia.

En segundo lugar, el artículo titulado “Enriquecimiento trabajo-familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte” realizado por Contreras & Figueroa (2023), tuvo como propósito examinar la relación entre el enriquecimiento trabajo-familia, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 118 empleados pertenecientes a una empresa del sector transporte. Para la recopilación de datos se emplearon tres instrumentos validados: el Cuestionario de Enriquecimiento Trabajo-Familia desarrollado por Carlson, la Escala de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró y el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Allen y Meyer. Los hallazgos reflejan relaciones estadísticamente significativas, aunque de baja intensidad, entre el enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción laboral. Asimismo, se identificó una correlación positiva, aunque también baja, entre el enriquecimiento trabajo-familia y el compromiso organizacional. En contraste, no se encontró una asociación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, ya que el coeficiente de correlación entre estas variables fue escaso. Así se observó que el enriquecimiento trabajo-familia explicó significativamente el 9.2 % del compromiso organizacional y el 24 % de la satisfacción laboral, lo que evidencia su impacto positivo en el bienestar y desempeño del trabajador. Se destaca que es clave promover políticas organizacionales que favorezcan la conciliación laboral-familiar para fortalecer la productividad y el compromiso.

En tercer lugar, tenemos el trabajo de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Talento Humano elaborado por Giraldo & Ocampo (2017) denominado “Interacción trabajo-familia y su relación con el engagement en el personal vinculado a dos instituciones de protección de la ciudad de Manizales”, este estudio cuyo objetivo fue examinar y describir tanto los efectos positivos como negativos de la interacción entre las dimensiones trabajo-familia y familia-trabajo, así como su vínculo con el compromiso laboral (engagement). Esta investigación se desarrolló en dos entidades dedicadas a la protección de la infancia y adolescencia: el Centro de Recepción de Menores y la Fundación Niños de los Andes, ambas localizadas en la ciudad de Manizales. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos a un total de 90 trabajadores,

distribuidos entre las dos instituciones (50 pertenecientes a la Fundación Niños de los Andes y 40 al Centro de Recepción de Menores). El primero fue el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), que, por su base teórica y validez psicométrica, permitió evaluar las relaciones bidireccionales entre los ámbitos laboral y familiar. El segundo instrumento utilizado fue la Escala Utrecht de Compromiso Laboral (UWES), reconocida por su fiabilidad para medir engagement en contextos organizacionales. Los resultados evidenciaron que la interacción negativa desde el trabajo hacia la familia fue más pronunciada que la dirección inversa de familia hacia trabajo, siendo el tiempo el principal factor generador de conflicto. En contraste, la interacción positiva desde la familia hacia el trabajo obtuvo una puntuación más alta que la interacción positiva desde el trabajo hacia la familia. En cuanto al engagement, la dimensión con mayor puntuación fue la dedicación. No obstante, fue la dimensión de vigor la única que mostró una correlación significativa con tres de las formas de interacción evaluadas, mientras que la dedicación no presentó relaciones significativas. A partir de estos hallazgos, se propuso un plan de intervención enfocado en reducir las exigencias laborales y fomentar entornos saludables, fortaleciendo recursos y condiciones que favorezcan el bienestar del trabajador.

En cuarto lugar, se tiene el artículo científico de Mukanzi & Senaji (2017) “Conflicto trabajo-familia y compromiso laboral: El efecto moderador del apoyo directivo percibido”. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el conflicto trabajo-familia, en sus dos direcciones (trabajo hacia la familia y familia hacia el trabajo), y los niveles de compromiso laboral en una entidad bancaria ubicada en Kenia. Asimismo, se examinó el papel moderador del apoyo directivo percibido en dicha relación. El estudio adoptó un diseño transversal, aplicando cuestionarios autoadministrados a una muestra de 334 trabajadores del sector bancario. Los resultados evidenciaron que ambos tipos de conflicto trabajo-familia se asociaban positivamente con las tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Además, se comprobó que tanto el apoyo percibido por parte de la supervisión como el género del trabajador influyeron significativamente en la relación entre el conflicto trabajo-familia y el compromiso organizacional. Este hallazgo aporta elementos relevantes para comprender cómo las responsabilidades familiares impactan el entorno laboral en instituciones financieras, subrayando la necesidad de implementar estrategias gerenciales orientadas a reducir los niveles de conflicto trabajo-familia y promover una mayor armonía entre los ámbitos personal y profesional. El estudio amplía la base teórica disponible sobre esta temática en contextos laborales africanos.

En quinto lugar, tenemos el artículo de revista realizado por Gabini (2020) llamado “Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo”, donde el propósito central de este estudio fue examinar si alguno de los tipos de compromiso organizacional desempeñaba un papel mediador en la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal y se enmarcó en una estrategia asociativa-explicativa. Para la recolección de datos, se utilizó un conjunto de instrumentos validados y adaptados al contexto local, todos con propiedades psicométricas adecuadas. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, conformada por 376 trabajadores (191 hombres y 185 mujeres) pertenecientes a organizaciones del sector terciario, elegido por su relevancia en el contexto laboral contemporáneo. Los resultados mostraron que el compromiso afectivo actuó como mediador parcial entre las dimensiones del constructo articulación trabajo-familia específicamente, en el enriquecimiento y en el conflicto y la satisfacción laboral. Este tipo de compromiso parece funcionar como un puente que conecta las demandas de la vida personal y laboral con los niveles de satisfacción en el entorno organizacional. La interpretación de estos hallazgos puede apoyarse tanto en la teoría del estrés de rol como en la teoría del intercambio social. En términos prácticos, se sugiere que estos resultados podrían ser útiles para el diseño de políticas organizacionales que promuevan una cultura laboral sensible a las necesidades familiares, facilitando así la retención del talento humano y fortaleciendo el vínculo emocional de los empleados con la organización.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Seguidamente, se exponen investigaciones desarrolladas en el ámbito nacional que presentan vinculación directa con el presente estudio.

En primer lugar, tenemos la investigación de Hernández (2023) denominada “Interacción trabajo-familia y compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima”. El objetivo central de este estudio fue analizar la relación entre las distintas dimensiones de la interacción trabajo-familia y los componentes del compromiso organizacional en una muestra de 180 docentes pertenecientes a una institución educativa privada en la ciudad de Lima, con edades comprendidas entre los 21 y 51 años. Para llevar a cabo la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos previamente validados: el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING,

adaptado al contexto peruano por Igunza & Carrasco (2019) y la Escala de Compromiso Organizacional, validada en México el mismo año por Fonseca. Los hallazgos evidenciaron relaciones de tamaño de efecto moderado. En particular, se encontró una correlación positiva entre la interacción familia-trabajo de tipo positivo y el compromiso moral, así como entre la interacción negativa familia-trabajo y el compromiso afectivo. Además, se observaron diferencias estadísticamente significativas según el sexo: las docentes mujeres mostraron una mayor tendencia hacia una interacción positiva en la dirección trabajo-familia, mientras que los docentes varones presentaron con mayor frecuencia una interacción negativa en esa misma dirección. Respecto al nivel educativo de enseñanza, se identificó que los docentes de primaria experimentan en mayor medida tanto interacciones positivas trabajo-familia como familia-trabajo. No obstante, también reportaron una mayor incidencia de interacciones negativas en la dimensión trabajo-familia. En términos generales, los resultados respaldan la existencia de una correlación entre la interacción trabajo-familia y los distintos componentes del compromiso organizacional.

En segundo lugar, Arangoitia et al. (2024) en su investigación “Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generación millennials que labora en el sector minero”, tesis del programa de la Maestría en Organizaciones y Dirección de Personas de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados, Perú. La presente investigación tiene como objetivo identificar si la percepción de un adecuado equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales incide positivamente en el compromiso organizacional de esta generación. La investigación se llevó a cabo bajo un diseño cuantitativo, con un enfoque correlacional y un corte transversal de tipo causal. Se aplicaron dos instrumentos estandarizados: la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, en su versión adaptada por Fonseca., y la Escala SWING para medir el equilibrio trabajo-familia, adaptada por Igunza y Carrasco. La muestra estuvo conformada por 283 trabajadores millennials pertenecientes a la Compañía Minera Ares. Los resultados del análisis estadístico revelaron la ausencia de una relación significativa entre el equilibrio trabajo-familia y el compromiso organizacional dentro de la muestra analizada. A partir de este hallazgo, los autores concluyeron que, en este contexto específico, las estrategias organizacionales orientadas a promover un equilibrio entre la vida personal y laboral no parecen tener un impacto sustancial en el grado de compromiso de los trabajadores millennials. Este resultado sugiere que podrían existir otros factores más influyentes que condicionan el

compromiso organizacional en este grupo generacional, particularmente dentro del entorno minero.

En tercer lugar, se muestra la investigación elaborada por Alarcón (2017) “Equilibrio trabajo - familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica”. El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el equilibrio trabajo-familia y el compromiso organizacional en el personal del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez, ubicado en Ica. La muestra estuvo compuesta por 155 colaboradores pertenecientes a distintas áreas funcionales, incluyendo personal administrativo, médicos, personal asistencial, choferes y practicantes. Se trató de una investigación de tipo descriptivo-correlacional, en la que se utilizaron dos instrumentos estandarizados: la Escala de Compromiso Organizacional desarrollada por Allen & Meyer (1990), que evalúa tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad, y la Escala SWING (Moreno et al., 2009), que mide la interacción trabajo-familia y familia-trabajo en sus dimensiones positivas y negativas. Los resultados indicaron una relación estadísticamente significativa entre el compromiso afectivo y la interacción positiva en la dirección familia-trabajo. Asimismo, se halló que variables sociodemográficas como la edad y la antigüedad laboral se asocian positivamente con el compromiso afectivo, sugiriendo que una mayor trayectoria dentro de la institución podría fortalecer el vínculo emocional del trabajador con la organización. Por otro lado, se identificaron diferencias significativas en la dimensión de interacción positiva trabajo-familia en función del sexo, destacándose que las mujeres obtuvieron puntajes más elevados en dicha dimensión.

En cuarto lugar, se presenta el trabajo de investigación realizado por Espinoza et al. (2024) para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas, titulado “Conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral: el efecto moderador del compromiso laboral en trabajadores operativos de transporte” cuyo objetivo fue analizar cómo la discrepancia entre las exigencias del ámbito laboral y las responsabilidades familiares incide en el bienestar de los trabajadores, afectando potencialmente su rendimiento y productividad. Se propuso como hipótesis que el compromiso laboral puede desempeñar un rol moderador, atenuando las consecuencias negativas de este conflicto sobre la satisfacción en el trabajo. Para abordar esta problemática, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño de tipo correlacional. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de conductores de transporte de carga pesada pertenecientes a la empresa Transportes y Comercio

Sol del Pacífico. Para medir las variables involucradas se utilizaron instrumentos estandarizados validados previamente en estudios similares. Los resultados obtenidos respaldaron las hipótesis planteadas, al revelar una correlación significativa entre el conflicto trabajo-familia y el nivel de satisfacción laboral. Específicamente, se observó que, a mayor intensidad del conflicto, menor era la satisfacción manifestada por los trabajadores. Asimismo, se evidenció que el compromiso laboral posee un efecto moderador relevante, ya que los empleados con mayores niveles de compromiso mostraron una mejor capacidad para afrontar las tensiones derivadas del desequilibrio entre las demandas laborales y familiares, reduciendo así su impacto negativo. En las conclusiones, se enfatizó que el conflicto entre trabajo y vida familiar afecta negativamente la satisfacción laboral, especialmente en entornos exigentes como la minería y que el compromiso organizacional actúa como un recurso protector. Se sugiere implementar medidas de conciliación laboral-familiar para mejorar el bienestar y desempeño del personal.

En quinto lugar, se muestra la Tesis de Pregrado realizada por Sánchez (2023) titulada “La interacción Trabajo-Familia y el Work Engagement en un grupo de trabajadores Home Office de Lima Metropolitana”. La presente tuvo como objetivo examinar la relación entre la interacción trabajo-familia y el engagement laboral en empleados de una empresa de seguridad informática que trabajan de forma remota en Lima Metropolitana. Se aplicaron dos instrumentos: el SWING para la interacción trabajo-familia y el UWES-9 para evaluar el engagement. Participaron 88 colaboradores (61 hombres y 27 mujeres). Los resultados revelaron correlaciones negativas significativas entre la interacción negativa trabajo-familia y las dimensiones de vigor y dedicación, así como entre la interacción positiva familia-trabajo y el vigor. A nivel descriptivo, se observaron mayores promedios en las interacciones positiva que en las negativas, destacando además altos niveles en dedicación y absorción. Se concluye que es clave que las organizaciones promuevan políticas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que a su vez potenciaría el compromiso laboral.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Teorías Relacionadas con la Interacción Trabajo-Familia

A continuación, se presenta la revisión de la literatura que aborda las principales teorías y modelos relacionadas a la interacción de trabajo-familia. Esta interacción ha sido analizada desde

diversas perspectivas entre las que destacan el conflicto trabajo-familia, el enriquecimiento mutuo y el modelo de demandas y recursos laborales. No obstante, el presente estudio se enfoca particularmente en el modelo de interacción trabajo-familia, por su relevancia para comprender los efectos positivos y negativos que pueden generarse entre ambos dominios.

1.2.1.1. Teoría de Conflicto Trabajo Familia.

La teoría del conflicto trabajo-familia propuesta por Greenhaus & Beutell (1985) señala que la interferencia entre el trabajo y familia ocurre cuando las exigencias de ambos roles se contraponen, lo cual obstaculiza una participación plena y eficaz en cada uno de ellos, pudiendo surgir una incompatibilidad de roles generando conflicto que dificulta el cumplimiento de ambos. El conflicto puede abordarse a partir de tres dimensiones principales: el primero referido al tiempo, cuando el tiempo de un rol reduce la disponibilidad del otro, como ocurre cuando largas jornadas laborales limitan el cumplimiento de responsabilidades familiares; la segunda forma perteneciente a la tensión, en el cual el estrés experimentado en uno afecta el desempeño en el otro rol, por ejemplo, cuando el estrés laboral genera irritabilidad en el hogar; por último, el conflicto basado en el comportamiento surge cuando los patrones de conducta requeridos en un ámbito no se ajustan a las expectativas del otro, como en el caso de un estilo autoritario eficaz en el entorno laboral pero contraproducente en el ámbito familiar.

Posteriormente, Carlson et al. (2000) ampliaron esta conceptualización incorporando la bidireccionalidad de conflicto: no solo el trabajo puede interferir en la familia, sino también la familia en el trabajo, desarrollando una medida multidimensional del Conflicto Trabajo-Familia basadas en combinaciones de sus tres formas (tiempo, tensión y comportamiento) con sus dos direcciones (del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo).

1.2.1.2. Teoría de Enriquecimiento Trabajo – Familia.

Por otro lado, en contraposición a la perspectiva negativa del conflicto entre roles, Greenhaus & Powell (2006) propusieron la teoría del enriquecimiento trabajo-familia, cuyo propósito es destacar los efectos beneficiosos que pueden derivarse de la interacción entre el ámbito laboral y familiar. Esta teoría introduce una mirada más positiva, de roles enemigos a

aliados. Puesto que la experiencia y recursos obtenidos en un ámbito puede potenciar la mejora del otro.

Los autores identificaron dos mecanismos de enriquecimiento:

- Desarrollo instrumental, referida al uso de habilidades, conocimientos o recursos adquiridos en un contexto, lo cual puede aplicarse efectivamente en otro rol.
- Impacto afectivo, perteneciente a como las emociones positivas generadas en un ámbito influye en la actitud y comportamiento del otro rol.

Asimismo, Greenhaus & Powell (2006) también manifiestan que la naturaleza de la presente teoría puede producirse en ambos sentidos, lo que representa que no solo el rol laboral puede enriquecer al familiar, sino también que la familia tiene un impacto positivo en el ámbito laboral, por ejemplo, las competencias de gestión desarrolladas en el ámbito laboral pueden contribuir a mejorar las relaciones y dinámicas familiares. A la inversa, desde la familia hacia el trabajo, el respaldo emocional proveniente del entorno familiar puede influir positivamente en el rol profesional, ello significa que ambos roles se benefician uno del otro dando entrada a una visión más integrada, donde no solo se enfoca en el conflicto que puede surgir entre roles, sino el beneficio mutuo que puede darse cuando ambos ámbitos se refuerzan.

En la misma línea, investigaciones como la realizada por Wayne et al. (2004) brindan sustento empírico a esta postura, al señalar que el enriquecimiento entre el trabajo y la familia puede ser favorecido tanto por condiciones organizacionales como por características personales. Entre estos factores individuales destacan una fuerte identificación con los roles desempeñados y un alto nivel de autoeficacia, los cuales facilitan la transferencia positiva de recursos obtenidos en el entorno laboral hacia la esfera familiar. Por su parte, Carlson et al. (2006) desarrollaron una herramienta de medición que permite evaluar el enriquecimiento trabajo-familia en ambas direcciones, considerando tres categorías de recursos que lo facilitan: el desarrollo personal, las experiencias afectivas positivas y una mayor eficiencia en el desempeño de roles. Esta propuesta metodológica permitió una comprensión más precisa y detallada de cómo las experiencias en un ámbito pueden fortalecer el funcionamiento en el otro, resaltando la naturaleza complementaria de los roles laborales y familiares.

1.2.1.3. Modelo de Interacción Trabajo-Familia.

A partir de los aportes conceptuales sobre el conflicto y el enriquecimiento entre el ámbito laboral y familiar, emerge una perspectiva con mayor comprensión que interpreta esta relación como un proceso dinámico, recíproco y de importancia multifacética. En este sentido, S. A. E. Geurts et al. (2005) plantea que la interacción trabajo-familia consistente en aquella influencia que ejercen las experiencias vividas en uno de estos contextos sobre el otro, pudiendo generar impactos tanto negativos como positivos.

Esta perspectiva supera las concepciones limitadas desarrolladas que se enfocaban exclusivamente en los efectos negativos, como el conflicto, o positivos, como el enriquecimiento, al considerar la relación entre el trabajo y la familia como un sistema dinámico. En este sistema, los roles desempeñados pueden tanto entrar en conflicto como complementarse mutuamente. En esta línea, S. A. E. Geurts et al. (2005) plantean un modelo combinado por cuatro dimensiones esenciales que permiten comprender de manera más amplia la relación trabajo-familia.

De manera detallada, se desarrollan las dimensiones del modelo que permiten comprender los efectos cruzados entre el ámbito laboral y familiar.

a) Interacción negativa del trabajo hacia la familia (INTF)

Se presenta cuando las demandas del entorno laboral dificultan la participación activa en el cumplimiento o el bienestar en el ámbito familiar, manifestándose en tensiones, fatiga o falta de tiempo para aquellas actividades que se desarrollan en el hogar.

- **Tensión laboral**

Percepción de que los problemas o presiones laborales afectan negativamente la interacción familiar.

- **Falta de tiempo**

Escasa participación en actividades familiares debido a las largas jornadas laborales.

- **Cansancio persistente**

Sensación de cansancio persistente generado en el trabajo que interfiere con las funciones del hogar.

b) Interacción negativa de la familia hacia el trabajo (INFT)

Ocorre cuando asuntos provenientes del contexto familiar afectan perjudicialmente al desempeño en el entorno laboral. Ello se genera a partir de situaciones como conflictos con la pareja o la atención a familiares dependientes, lo cual provoca dificultades en la concentración de la persona en el ámbito laboral, produciendo niveles altos de irritabilidad.

- **Carga emocional**

Emociones negativas derivadas de problemas o preocupaciones domésticas que afectan la eficiencia en el trabajo y la relación con los compañeros.

- **Distracción laboral**

Problemas familiares que dificultan la atención o el enfoque en las tareas laborales.

c) Interacción positiva del trabajo hacia la familia (IPTF)

Alude a todo aquello que fue obtenido en el trabajo, como las experiencias, habilidades y aprendizajes, los cuales repercuten favorablemente en la vida familiar.

- **Estado emocional positivo**

Hace referencia a las emociones positivas generadas en el entorno laboral que se extienden al ámbito familiar, contribuyendo a una convivencia más armoniosa en el hogar.

- **Transferencia de habilidades**

Uso de destrezas desarrolladas en el trabajo, como la planificación, la responsabilidad, la gestión del tiempo y la comunicación en contextos familiares.

d) Interacción positiva de la familia hacia el trabajo (IPFT)

Hace referencia a como el apoyo emocional, las practicas, las responsabilidades cumplidas, la armonía y la estabilidad en el entorno familiar incide positivamente en el rendimiento, en la motivación, en la seguridad y en el bienestar del trabajador.

▪ **Apoyo emocional familiar**

La presencia de un ambiente afectivo positivo dentro del hogar fortalece el estado de ánimo y la disposición del trabajador, promoviendo una actitud más comprometida y entusiasta frente a sus obligaciones laborales.

▪ **Transferencia de habilidades y valores**

Las destrezas desarrolladas en el contexto familiar, como la planificación, el sentido de responsabilidad y el compromiso, se trasladan al ámbito organizacional, contribuyendo a un desempeño laboral más eficiente y organizado.

▪ **Confianza y estabilidad personal**

La estabilidad emocional proporcionada por un entorno familiar armonioso fomenta la autoconfianza y un mayor bienestar personal, elementos clave para una adecuada integración y respuesta en el espacio laboral.

Este modelo fue validado inicialmente por S. Geurts et al. (2005), y más adelante, su instrumento de evaluación fue traducido al contexto hispanohablante por Moreno et al. (2009). En esta adaptación, se mantuvo la estructura original, evidenciando adecuados niveles de validez y confiabilidad en poblaciones de América Latina, y posteriormente fue utilizada y validada en el contexto peruano por Igunza & Carrasco (2019), mostrando resultados consistentes con las versiones previas.

Si bien la interacción trabajo-familia constituye el núcleo de este estudio, se incorpora de manera complementaria el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este modelo, posibilita una comprensión más amplia de cómo ciertas condiciones organizacionales, como demandas exigidas o recursos disponibles, pueden influir en la dinámica entre los roles laborales

y familiares, ya sea favoreciendo situaciones de conflicto o propiciando procesos de enriquecimiento.

1.2.1.4. Modelo de Demandas y Recursos Laborales.

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) propuesto inicialmente por Demerouti et al. (2001), plantea un modelo destinado a entender tanto las causas de agotamiento laboral y factores de la desconexión en el trabajo, en un contexto de trabajadores pertenecientes al área de salud y atención al cliente. El cual lo explica mediante la Figura 1.

El modelo establece en su estructura dos categorías principales:

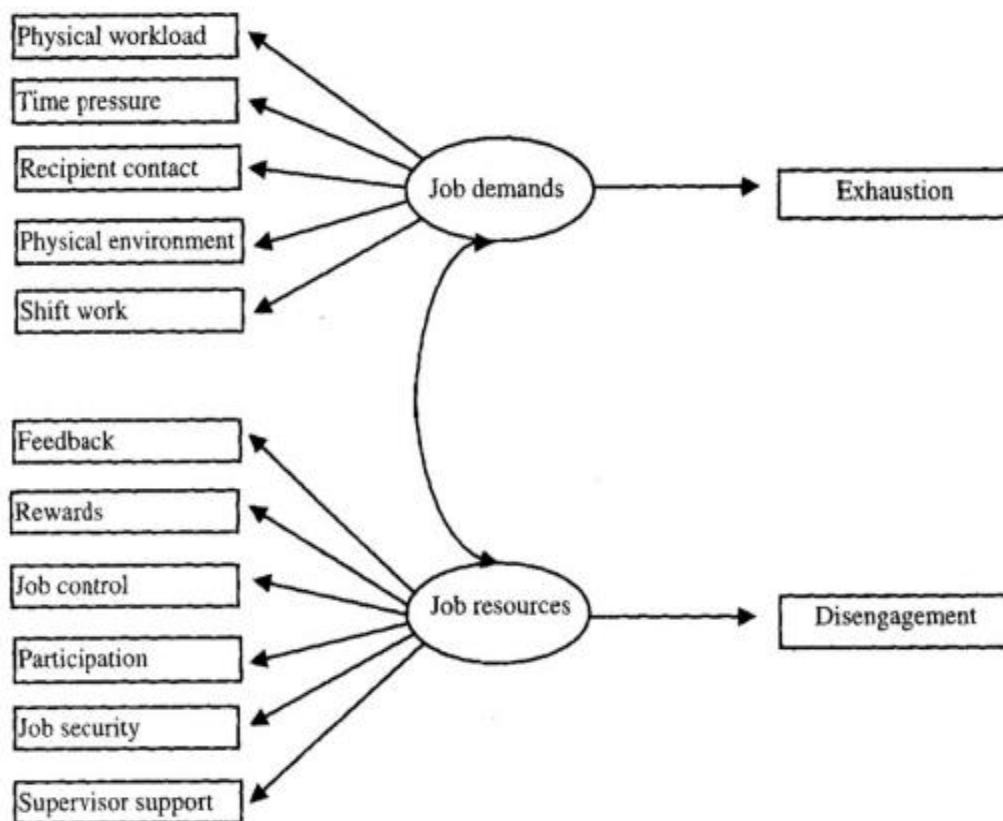
- Demandas laborales, son aquellos elementos físicos, psicológicos, sociales e incluso organizacionales que el trabajador sostiene. Referidas a sobrecarga laboral, presión del tiempo, jornadas por turnos, exigencias emocionales y manejo de conflicto.
- Recursos laborales, son aspectos presentes en el trabajo que facilitan el logro profesional. Entre estos se destacan la retroalimentación, la participación en toma de decisiones, las recompensas, oportunidades y el apoyo organizacional.

Las demandas laborales tienden a generar agotamiento en los trabajadores mientras que los recursos laborales disponibles en una organización contribuyen a conservar energía. Lo cual significa que los recursos laborales protegen los efectos negativos de las demandas.

Cuando las exigencias laborales son elevadas y los recursos disponibles resultan limitados, es más probable que los trabajadores enfrenten agotamiento emocional y conflicto entre roles. En contraste, la presencia abundante de recursos favorece la implicación positiva con el trabajo, fomentando un mayor compromiso con el trabajo, se eleva el desempeño y se facilita una interacción positiva entre los ámbitos laboral y familiar. Esta propuesta, originalmente formulada en el contexto del sector salud, ha sido posteriormente validada en una amplia variedad de ocupaciones, consolidando al Modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007).

Figura 1

Modelo de demandas laborales y recursos del agotamiento-burnout



Nota. Tomado del artículo The Job Demands- Resources Model of Burnout (Demerouti et al., 2001).

A través de los años, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales integro el concepto *Job Crafting* propuesto por Tims et al. (2013). Este enfoque promueve al trabajador como un agente activo, referido a la capacidad de los trabajadores para rediseñar de forma proactiva aspectos de sus funciones y condiciones laborales. Esta reconfiguración voluntaria permite una mejor adecuación entre las exigencias del trabajo y los recursos personales, lo que contribuye a un balance más saludable entre los dominios laboral y familiares. Los ajustes que los empleados pueden realizar se clasifican en tres:

- Incremento de recursos estructurales, referido al desarrollo profesional o la autonomía.
- Incremento de recursos sociales, entendiéndose como el apoyo de los colegas.
- Modificación de las demandas laborales, ya sea buscando mayores desafíos o reduciendo aquellas exigencias que resultan emocionalmente desgastantes.

Estos ajustes permiten que los trabajadores moldeen su entorno para favorecer su bienestar y rendimiento, y resulta especialmente relevante para el análisis de la interacción trabajo-familia, ya que ofrece estrategias personales para gestionar el conflicto o potenciar el enriquecimiento entre ambos ámbitos (Tims et al., 2013).

A partir de las contribuciones teóricas previas, ha llevado a comprender la interacción entre el trabajo y familia como un proceso bidireccional, capaz de generar tanto efectos negativos relacionados al conflicto como positivos concernientes al enriquecimiento. En esta línea, S. Geurts et al. (2005) proponen un modelo integrador que contempla interferencias negativas y positivas tanto del trabajo hacia la familia como de la familia hacia el trabajo, moduladas por condiciones organizacionales como demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), el soporte organizacional (Wayne et al., 2004) y las estrategias individuales para gestionar el entorno laboral (Tims et al., 2013). Bajo esta perspectiva investigadores como (Carlson et al., 2000, 2006) profundizaron el análisis y medida en sus de sus dimensiones en específicas. Posteriormente, Moreno et al. (2009) adaptaron y validaron este instrumento para el contexto hispanohablantes.

Bajo esta comprensión integral de la interacción entre el trabajo y la familia, se vuelve necesario incorporar una perspectiva organizacional desde la teoría administrativa que permita comprender el papel de las organizaciones.

Desde una visión contemporánea de la administración, Chiavenato (2011) sostiene que las organizaciones no operan de manera aislada, ya que dependen activamente de las personas para alcanzar sus objetivos, del mismo modo los individuos se vinculan a las organizaciones para alcanzar sus propias metas. Esta interdependencia va más allá de un intercambio laboral, implicando una interacción constante entre las aspiraciones individuales y las demandas institucionales. En este marco, limitar al trabajador como un recurso interno desconoce su realidad más amplia, en la cual el entorno familiar y otros aspectos externos de su vida personal también influyen en su experiencia. En consecuencia, analizar la interacción trabajo-familia desde una perspectiva organizacional implica reconocer la conciliación entre ambos ámbitos, no recae únicamente en la persona, sino que representa una responsabilidad clave de la gestión de talento humano.

Definición de Interacción Trabajo-Familia

Geurts et al. (2005), definen la interacción trabajo-familia como “Un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un ámbito (por ejemplo, el hogar) se ve influenciado por las reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en el otro ámbito (por ejemplo, el trabajo)” (p.322). Esta conceptualización resalta cómo los efectos pueden trasladarse de un ámbito a otro, reconociendo que dicha interacción puede dar lugar tanto a consecuencias perjudiciales como a favorables en ambos contextos.

Ampliando esta perspectiva, Gabini (2019) concibe la interacción trabajo-familia como un fenómeno complejo que no se limita al conflicto entre ambos ámbitos, sino que integra tanto manifestaciones negativas, asociadas al conflicto, como positivas, representadas por el enriquecimiento, las cuales deben ser consideradas de manera conjunta para una comprensión más integral del fenómeno.

En la misma línea, Kumar et al. (2020) entienden la interacción entre el trabajo y la familia como un proceso de influencia recíproca, en el que los roles desempeñados en los ámbitos laboral y familiar se encuentran estrechamente interrelacionados. Según los autores, las experiencias, recursos y exigencias que surgen en uno de estos contextos influyen de manera significativa en el funcionamiento del otro, pudiendo manifestarse tanto en formas conflictivas, cuando las demandas de un rol interfieren con el otro, como en términos de enriquecimiento, cuando los recursos obtenidos en un entorno favorecen el desempeño y el bienestar en el otro. Esta visión dual resalta la necesidad de abordar el fenómeno desde un enfoque integral que considere simultáneamente sus aspectos positivos y negativos, así como la influencia de factores culturales y de género.

Finalmente, Quiroz et al. (2024) plantea que la interacción trabajo-familia es un proceso de doble vía en el que las experiencias, conductas y exigencias del ámbito laboral repercuten, de forma positiva o negativa, en el entorno familiar, y viceversa. Esta dinámica influye en el bienestar personal y el desempeño en ambos contextos, dependiendo de la proporción existente entre los recursos disponibles y las demandas que impone cada uno. Las autoras destacan que este proceso incide directamente en la de vida de los trabajadores, dado que el grado de armonía o desajuste entre trabajo y familia puede derivar en conflictos o en mecanismos efectivos de armonía.

1.2.2. Teorías Relacionadas con el Compromiso Organizacional

A continuación, se expone la revisión de la literatura relacionada con el compromiso organizacional, abordado desde diversas perspectivas teóricas como la teoría de las actitudes, la teoría del intercambio social y el modelo de soporte organizacional percibido. Estas aproximaciones han contribuido a comprender cómo se construye el vínculo entre el trabajador y la institución. Sin embargo, el presente estudio se enfoca en la teoría tridimensional del compromiso organizacional, por su utilidad para analizar de manera integral las distintas formas en que los colaboradores se relacionan con su organización.

1.2.2.1. Teoría de las Actitudes Organizacionales.

La teoría de las actitudes organizacionales, desarrollada por R. T. Mowday et al. (1979), constituye uno de los fundamentos teóricos clave para comprender el compromiso organizacional. Esta propuesta sostiene que el compromiso no debe entenderse únicamente como una conducta visible, sino como una disposición psicológica relativamente estable que vincula al trabajador con su organización. Dicha actitud se construye a partir de experiencias laborales significativas y percepciones individuales relacionadas con la equidad, la coincidencia de valores y el respaldo percibido por parte de la organización.

Desde esta perspectiva, el compromiso organizacional se concibe como el nivel de identificación del individuo con los objetivos y valores de la organización, así como su intención de seguir formando parte de ella. Este vínculo se expresa a través de tres componentes principales: la aceptación y adhesión a los valores organizacionales, la disposición a esforzarse en favor de la organización y el deseo de mantener su afiliación a la misma (R. T. Mowday et al., 1979).

Posteriormente, R. Mowday et al. (1982) amplían esta concepción de compromiso organizacional, estructurándolo en un instrumento específico de medición del Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). Esta herramienta fue diseñada para medir el compromiso como una actitud de carácter unidimensional, enfocada principalmente en su dimensión afectiva. Debido a su consistencia metodológica y validez psicométrica, el OCQ se consolidó como un recurso ampliamente utilizado en estudios posteriores sobre comportamiento organizacional.

A diferencia de otras variables como la satisfacción laboral, la cual suele vincularse a evaluaciones puntuales del puesto, el compromiso organizacional es entendido, desde esta perspectiva, como una disposición más profunda y sostenida hacia la organización en su conjunto. Se configura como una actitud relativamente estable, moldeada por la acumulación de experiencias significativas en el entorno de trabajo, incluyendo la interacción con líderes, la percepción de justicia organizacional y la alineación con los valores culturales. En consecuencia, este compromiso actúa como un lazo psicológico que impulsa al empleado a mantenerse vinculado a la organización, incluso ante la existencia de alternativas externa (R. Mowday et al., 1982).

1.2.2.2. Teoría del Intercambio Social.

Blau (1967), plantea la teoría del intercambio social como una de las principales proposiciones para comprender la relación humana recíproca de dar y devolver. Esta teoría sostiene que las interacciones sociales, se fundamentan en intercambios voluntarios, en los que las personas ofrecen recursos esperando recibir beneficios en el futuro, aunque sin exigir una retribución inmediata. Este tipo de dinámica, basada en normas implícitas de reciprocidad, da lugar a compromisos sociales sostenidos por la confianza mutua y la lealtad, lo que contribuye al fortalecimiento progresivo del vínculo entre los actores involucrados.

En contraste con los intercambios económicos, basados en acuerdos formales, inmediatos y explícitos, los intercambios sociales se rigen por aspectos subjetivos, a largo plazo y emocionales, entre empleado y empleador (Blau, 1967).

En el contexto organizacional, esta teoría ha servido como un marco explicativo para poder comprender como los empleados generan actitudes positivas favorables hacia la organización, percibiendo que en su trabajo le brindan apoyo, reconocimiento o un trato justo (Cropanzano & Mitchell, 2005).

1.2.2.3. Modelo de Soporte Organizacional Percibido.

La noción de soporte organizacional percibido fue propuesta por Eisenberger et al. (1986), quienes la describieron como la percepción del empleado sobre el grado en que la organización valora sus aportes y se interesa por su bienestar. Esta percepción construye una creencia generalizada que influye en la actitud y conducta laboral de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, cuando los empleados interpretan que la organización demuestra realmente su preocupación genuina por ellos, es más probable que desarrollen actitudes positivas, como compromiso, lealtad y disposición para contribuir con la organización. Esta teoría se establece en los fundamentos de la teoría del intercambio social, en la que se presenta que las personas tienen a corresponder de manera recíproca el apoyo recibido (Eisenberger et al., 1986).

Posteriormente, Rhoades & Eisenberger (2002) señalan que el soporte organizacional percibido se relaciona con el compromiso afectivo, es decir, con el vínculo emocional del trabajador hacia la organización, así como también con la satisfacción y el desempeño. Además, se ha observado que esta percepción reduce de manera significativa la intención de abandonar la organización. También identificaron que el soporte organizacional se ve influido por prácticas organizacionales, tales como el reconocimiento laboral, la justicia organizacional, el respaldo brindado por los supervisores y la provisión de recompensas, junto con condiciones laborales adecuadas.

1.2.2.4. Teoría Tridimensional del Compromiso Organizacional.

La teoría tridimensional del compromiso organizacional fue presentada inicialmente por N. Allen & Meyer (1990) mediante una escala empírica destinada a evaluar dicho constructo, la cual fue formalizada teóricamente en su publicación de 1991. Esta teoría plantea que el compromiso constituye un estado psicológico que define el vínculo del trabajador con su organización y condiciona su intención de permanecer en ella (Meyer & Allen, 1991). A diferencia de otras propuestas de compromiso organizacional centradas en un fenómeno unidimensional, esta perspectiva introduce una clasificación más detallada multidimensional, identificando tres de compromiso organizacional:

- Compromiso afectivo, describe la relación emocional entre el trabajador y la organización. Quienes desarrollan este tipo de vínculo decidían permanecer en la entidad porque se sentían identificados con sus principios, experimentan esa conexión afectiva y un sentimiento de pertenencia.
- Compromiso continuidad, concerniente con los costos asociados que implicaría abandonar la organización. Los empleados que evidencian este tipo de compromiso lo hacen por

necesidad, puesto que consideran que la salida de la organización implicaría la pérdida de beneficios, seguridad financiera o estabilidad laboral.

- Compromiso normativo, referido al sentido de obligación moral que experimenta el individuo para seguir vinculado a su organización. Este tipo de compromiso suele originarse en valores internalizados, sentido de lealtad o la percepción recíproca de inversión que la organización ha realizado en el empleado.

Dado el impacto de la relevancia teórica y la aplicabilidad del presente estudio tridimensional, Fonseca et al. (2019) llevaron a cabo una adaptación orientada al contexto latinoamericano. Si bien se conservaron la estructura original de tres dimensiones, se introdujo una redefinición conceptual en la dimensión de continuidad como “compromiso por identificación con los objetivos organizacionales”. Esta redefinición respondió a hallazgos empíricos que evidenciaron que los trabajadores de dicho contexto tendían a vincular su permanencia con una afinidad hacia las metas institucionales, más que con una evaluación racional de pérdidas de costos.

A partir de esta adaptación, las dimensiones se reformularon de la siguiente manera:

a) Compromiso afectivo

Se refiere a la conexión emocional que el colaborador desarrolla con la organización, manifestado a través de su desarrollo personal, percepción de ser reconocido, bienestar emocional y la satisfacción del entorno laboral. Esta dimensión muestra que la permanencia en la institución responde a una identificación auténtica y apreciación del entorno laboral, más que a razones de obligación o dependencia.

▪ **Desarrollo personal**

El colaborador aprecia que su trabajo en la organización le permite crecer tanto profesionalmente como individual.

▪ **Reconocimiento del esfuerzo**

Percibe que el esfuerzo, el tiempo y la dedicación invertida en el trabajo son valoradas y justamente compensadas por su organización.

- **Bienestar emocional**

Experimenta sentimientos de satisfacción, comodidad y orgullo por formar parte de la organización, lo que se refleja en un disfrute genuino de sus tareas laborales.

- **Satisfacción de necesidades percibida**

Identifica que la organización le proporciona los medios, apoyos y condiciones necesarias para lograr una interacción saludable entre lo profesional y personal.

- **Sentido de crecimiento compartido**

La percepción de que el avance institucional también representa una oportunidad de crecimiento personal, lo que fortalece el vínculo del trabajador con la organización.

b) Compromiso por identificación con los objetivos y valores institucionales

Esta dimensión se refiere al nivel en que los empleados adoptan como propios, los valores, objetivos y fundamentos éticos de la organización. Se trata de una forma de compromiso sustentada en una sintonía ética e ideológica entre el colaborador y la institución. Este tipo de conexión fortalece el involucramiento voluntario en las metas organizacionales, incentivando una participación consciente y activa con los lineamientos institucionales.

- **Coherencia valorativa**

El trabajador percibe afinidad entre sus propios valores y los de la organización, lo que facilita una relación laboral basada en principios compartidos y coherencia ética.

- **Identificación con los objetivos organizacionales**

Existe una identificación activa con las metas de la organización, reconociéndolas como propias.

- **Alineación ética**

El respeto y acuerdo con las normas institucionales, siendo una aceptación consiente de sus validez y pertinencia.

c) Compromiso moral (normativo)

Representa una forma de compromiso sostenida por la gratitud, el deber moral, la lealtad y la reciprocidad hacia la organización. Es así que, el compromiso moral surge de una convicción interna personal de querer continuar perteneciendo a la institución es lo correcto. Responde a una valoración consciente de los aportes recibidos, así como a un fuerte sentido de lealtad y responsabilidad hacia la institución.

▪ Gratitud institucional

El trabajador reconoce que la organización ha contribuido en su crecimiento personal y profesional, debido a las oportunidades brindadas por ella.

▪ Sentido del deber moral

El colaborador expresa un sentido de deuda emocional con la organización, basado la percepción de reciprocidad.

▪ Lealtad consciente

La continuidad laboral se expresa como una decisión voluntaria, devolver lo recibido mediante la lealtad y la permanencia organizacional.

▪ Culpa anticipada

Pensar en abandonar la organización genera una sensación de culpa o deslealtad, reforzando la voluntad de permanencia como una forma de coherencia ética.

Esta configuración teórica, respaldada por análisis estadísticos, ofrece una herramienta válida y confiable para evaluar las distintas formas y grados de compromiso organizacional en poblaciones de habla hispana (Fonseca et al., 2019).

Es así que diversas investigaciones han respaldado y ampliado la teoría tridimensional del compromiso organizacional, incorporando enfoques complementarios. En ese sentido, Rhoades et al. (2001) destacan que la percepción de apoyo organizacional, entendida como la creencia del empleado de que la organización valore su contribución y el interés por su bienestar del empleado,

constituye un predictor significativo del compromiso afectivo. Este resultado, subraya la influencia de las políticas y prácticas institucionales en el desarrollo de vínculos emocionales sólidos entre los trabajadores y la organización.

Del mismo modo, Meyer et al. (2002) realizaron un metaanálisis transcultural que incluyó más de 150 investigaciones empíricas. Donde sus hallazgos confirmaron que el compromiso afectivo se ve asociado favorablemente con el rendimiento laboral y la intención de permanencia organizacional. En contraste, con el compromiso de continuidad y normativo mostraron relaciones moderadas en función a factores contextuales, como características culturales y organizacionales. Esta revisión integral respalda la validez teórica y la aplicabilidad tridimensional como marco explicativo de los mecanismos que motivan a los empleados a mantenerse vinculados a sus lugares de trabajo.

A partir de los aportes teóricos, diversos autores entre ellos (R. T. Mowday et al., 1979) R. T. Mowday et al. (1979), Blau (1967) y Eisenberger et al. (1986), han evidenciado que el compromiso organizacional parte como resultado de una interacción de actitudes individuales, percepción de reciprocidad y el grado de respaldo percibido por parte de la organización. La revisión que hicieron Meyer & Allen (1991) resultó fundamental puesto que proponen una estructura tridimensional, el cual permitió ampliar el análisis de diversas fuentes de compromisos con la organización. Posteriormente, Fonseca et al. (2019) contextualizaron su aplicación en poblaciones latinoamericanas, manteniendo su enfoque tridimensional. Sin embargo, reinterpretaron la dimensión de compromiso de continuidad, reemplazándola por la noción de identificación con los objetivos institucionales, debido a que identificaron una mayor presencia de vínculos basados en afinidades ideológicas que en motivos utilitarios para la permanencia laboral.

Desde el campo de la administración, Chiavenato (2009) enfatiza que las organizaciones se sostienen en las personas que las integra, siendo su cooperación de ellas el recurso fundamental para el logro de objetivos institucionales. Dentro de este campo de análisis las actitudes laborales de la persona ocupan un papel clave, destacando el compromiso organizacional como un indicador de identificación del empleado con la misión institucional y su disposición de cooperación para el cumplimiento de metas de la misma. En ese sentido, Chiavenato (2009) señala que las personas y organizaciones responden a expectativas mutuas, al que lo denomina como contrato psicológico.

Aunque este no se formaliza por escrito, se entiende como la manera que influye la actitud del empleo en respuesta a su entorno laboral, determinando su fidelidad con la organización y su grado de permanencia en ella.

Definición de Compromiso Organizacional

Meyer & Allen (1991), definen el compromiso organizacional como "Un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no como miembro de la organización" (p.67). Los autores plantean tres formas de compromiso organizacional; afectivo, de continuidad y normativo, los cuales representan el motivo de permanencia en la organización.

En esa misma línea, Abbas et al. (2019) conciben el compromiso organizacional como una disposición psicológica que vincula al empleado con la organización, reflejada en su implicancia emocional, en la evaluación racional de las consecuencias de una eventual salida y en el sentido de obligación moral de permanecer. Esta actitud influye directamente en el comportamiento laboral del trabajador y en su decisión de continuar dentro de la institución.

Complementando esta perspectiva, Winarsih & Fariz (2021) definen el compromiso organizacional como la manifestación de confianza y lealtad hacia la institución laboral, en la medida en que el trabajador percibe respaldo de sus superiores y participa en actividades que favorecen su desarrollo profesional. Este vínculo favorece una mayor responsabilidad en la ejecución de sus funciones, fortalece la motivación colectiva y promueve dinámicas de cooperación que mejoran el trabajo en equipo.

1.3. Definición de Términos Básicos

1.3.1. Trabajo

El trabajo representa una actividad que implica esfuerzos físicos y mentales, consume tanto tiempo como energía. Además de su carácter productivo y normativamente establecido por la sociedad, cumple funciones esenciales como la construcción de identidad personal, el sentido de pertenencia y la integración social (Dakduk & Torres, 2013).

1.3.2. Familia

La familia constituye un conjunto de personas unidas por lazos de afecto y compromiso, que se apoyan mutuamente en el cuidado físico, emocional y social de sus integrantes. No se limita únicamente a vínculos de consanguinidad, sino que también abarca relaciones basadas en la convivencia y el apoyo mutuo, siendo el entorno principal donde las personas encuentran protección y aprenden a lo largo de su vida (Dermott & Fowler, 2020).

1.3.3. Conflicto

El conflicto es entendido como un proceso en el que dos o más partes identifican una incompatibilidad entre sus objetivos, valores o intereses, lo cual genera una serie de tensiones que pueden influir tanto en su comportamiento como en su capacidad para tomar decisiones (Gaba & Joseph, 2023).

1.3.4. Enriquecimiento Trabajo-Familia

El enriquecimiento trabajo-familia hace referencia a la manera en que los ámbitos laboral y familiar se influyen mutuamente, generando beneficios recíprocos entre ambos contextos (Daniel Jijena-Michela et al., 2015).

1.3.5. Bidireccionalidad Trabajo-Familia

La bidireccionalidad trabajo-familia se refiere a que los efectos generados en el ámbito laboral pueden trasladarse al entorno familiar, al igual que las provenientes del contexto familiar pueden influir favorablemente en el trabajo (Kawakita & Hosoda, 2024).

1.3.6. Interacción Trabajo-Familia

La interacción entre el ámbito laboral y el familiar hace referencia al modo en que ambos contextos se influyen mutuamente en la vida de los individuos, generando impactos que pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales es decir positivos o negativos (Koekemoer et al., 2017).

1.3.7. Demandas laborales

Las demandas laborales son requerimientos de naturaleza física, psicológica, social u organizacional que exigen un esfuerzo constante, por parte del individuo y que pueden conllevar consecuencias a nivel fisiológico y emocional la persona (Bakker et al., 2023).

1.3.8. Recursos laborales

Los recursos laborales son elementos de carácter físico, psicológico, social u organizacional que contribuyen al logro de objetivos profesionales. Estos recursos permiten moderar los efectos de las exigencias laborales y promueven tanto el aprendizaje como el desarrollo personal (Bakker et al., 2023).

1.3.9. Dominio

El dominio hace alusión a las diferentes esferas que conforman la vida de una persona, como el ámbito laboral y el familiar, cada una caracterizada por sus propias exigencias, recursos y dinámicas. Estos espacios no operan de forma aislada, sino que se interrelacionan, de modo que lo vivido en uno puede tener efectos, tanto favorables como desfavorables, sobre el otro (Gabini, 2020).

1.3.10. Actitud

De acuerdo con Robbins & Judge (2009) consiste en una valoración, ya sea favorable o desfavorable, que una persona adopta frente a individuos, objetos o acontecimientos, y que está determinada por sus creencias y emociones.

1.3.11. Percepción

La percepción es el proceso mediante el cual las personas selecciona, organizan e interpretan información con el fin de asignarle un significado (Oviedo & Leonardo, 2004).

1.3.12. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se refiere al vínculo psicológico que influye en la disposición actitudinal y conductual del trabajador, manifestándose en niveles de lealtad, sentido

de responsabilidad y conexión afectiva con la organización y sus objetivos institucionales (Abass & Ahmad, 2013).

1.3.13. Compromiso Afectivo

El compromiso afectivo alude al vínculo emocional que los individuos desarrollan con su organización, basado en la satisfacción de sus expectativas y necesidades personales. Esta conexión emocional se evidencia cuando los colaboradores manifiestan agrado por formar parte de la organización y experimentan una conexión positiva con ella (Fonseca et al., 2019).

1.3.14. Compromiso por Identificación con Objetivos y Valores

La identificación con los objetivos y valores organizacionales se manifiesta como un vínculo de afinidad del individuo con los principios que rigen a la organización. A medida que la persona incorpora e interioriza estos valores y metas, desarrolla un compromiso genuino que lo impulsa a promover su propio crecimiento, en estrecha relación con el desarrollo de la entidad a la que pertenece (Fonseca et al., 2019).

1.3.15. Compromiso Moral

El compromiso moral se entiende como una forma de lealtad basada en principios éticos, que se manifiesta a través de un vínculo sólido entre el colaborador y la organización. Este compromiso surge de la percepción de haber recibido oportunidades significativas por parte de la institución, lo que genera en el individuo un sentido de obligación moral y reciprocidad, al considerar que su dedicación representa una forma legítima de retribuir el reconocimiento y la valoración de su trabajo (Fonseca et al., 2019).

1.4. Marco Institucional o Empresarial

La empresa Electro Sur Este S.A.A. es una compañía peruana dedicada a la distribución de energía eléctrica en el sur del país, con sede central en la ciudad del Cusco. Su área de cobertura comprende las regiones de Cusco, Apurímac y Madre de Dios, donde brinda un servicio fundamental a usuarios del sector rural, urbano, comercial e industrial. Electro Sur Este S.A.A se

encuentra bajo supervisión reguladora de OSINERGMIN, su trayectoria ha estado enfocada en la incorporación de tecnologías de gestión, ampliación de servicios a zonas de difícil acceso.

La constitución de la empresa se remonta en el año 1984 integrándose al sistema eléctrico estatal del Perú, con responsabilidades iniciales que abarcaban la generación, transmisión y distribución de energía. Con la reforma estructural del sector eléctrico iniciada en los años noventa, la empresa experimentó diversas transformaciones. En 1994 se produjo la separación de sus funciones de generación y transmisión, y en 1999 se dio origen a la empresa Electro Puno S.A.A., quedando Electro Sur Este enfocada exclusivamente en la distribución eléctrica. Estas modificaciones se enmarcaron en una política nacional orientada a la modernización, descentralización y promoción de la inversión privada en el sector energético. Desde entonces, la empresa ha consolidado su papel como un actor estratégico para el desarrollo económico en la macro región sur andina, promoviendo el acceso a la electricidad con estándares técnicos de calidad y sostenibilidad.

A lo largo de su trayectoria, Electro Sur Este S.A.A. ha orientado su gestión hacia la excelencia en el servicio eléctrico, promoviendo la innovación tecnológica, la eficiencia operativa y la sostenibilidad como pilares fundamentales de su desarrollo institucional. Su visión institucional es “ser reconocida a nivel nacional e internacional como una organización innovadora y competitiva del sector eléctrico”. En coherencia con ello, su misión consiste en “ofrecer un servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica con calidad, eficiencia, y responsabilidad socioambiental”.

En cuanto a sus principios y valores institucionales, Electro Sur Este se fundamenta en la excelencia en el servicio, orientada a la mejora continua y al valor agregado para los usuarios; el compromiso con el desarrollo sostenible de sus colaboradores, comunidades y del país; la integridad, basada en la ética, la transparencia y el respeto a la diversidad; y la innovación, entendida como la búsqueda constante de soluciones que generen progreso y sostenibilidad. Asimismo, promueve la proactividad como actitud esencial para la mejora y creación de valor. Estos valores se complementan con principios que orientan su desempeño, tales como la eficiencia y generación de valor, que promueven el uso óptimo de los recursos y la mejora del servicio; la responsabilidad, entendida como la asunción de los impactos de sus decisiones en la empresa, la

sociedad y el medio ambiente; la transparencia, que garantiza la comunicación veraz y oportuna de la gestión institucional; y la flexibilidad al cambio, que permite adaptarse de manera eficaz a las transformaciones del entorno energético y tecnológico.

Actualmente, Electro Sur Este opera a través de diversas sedes provinciales y gerencias regionales que permiten descentralizar su gestión y atender de manera más eficaz las demandas energéticas de su zona de concesión. La estructura organizativa de la empresa se rige por un modelo jerárquico funcional que facilita la transparencia y la eficiencia en la toma de decisiones. Su organigrama institucional está conformado por la Junta General de Accionistas, el Directorio, la Oficina de Control Institucional y la Gerencia General, de la cual dependen las siguientes áreas: Gerencia Legal, Gerencia de Planeamiento y Desarrollo, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia Comercial, Gerencia de Operaciones, Oficina de Proyectos Especiales e Inversiones, Oficina de Relaciones Corporativas y las Gerencias Regionales de Apurímac y Madre de Dios.

En conjunto, Electro Sur Este S.A.A. representa un agente estratégico dentro del sistema eléctrico del país, especialmente por su contribución al progreso de la región sur. Por su trayectoria consolidada, ha logrado consolidarse como una entidad esencial en la distribución de energía. Dentro de sus principales servicios se encuentran la provisión continua de electricidad tanto en áreas urbanas como rurales, la ampliación y el mantenimiento de las redes eléctricas. Estas acciones reflejan el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en su zona de operación.

II. Planteamiento del Problema

2.1. Delimitación de la Investigación

2.1.1. Delimitación Territorial

La presente investigación se desarrolló en la empresa Electro Sur Este S.A.A., responsable de la distribución de energía eléctrica en el sur del Perú, específicamente en los departamentos de Cusco, Apurímac y Madre de Dios. El estudio consideró tanto la sede principal en Cusco como sus oficinas descentralizadas en Abancay, Sicuani, Urcos, Anta y Santo Tomás, zonas clave dentro de su área de concesión operativa.

Figura 2

Sedes de la empresa Electro Sur Este S.A.A.



Nota. Oficinas en funcionamiento de la empresa Electro Sur Este S.A.A, desde donde presta servicio de energía eléctrica.

2.1.2. Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2025, con el propósito de examinar cómo la interacción trabajo-familia influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. Para ello, se aplicaron encuestas estructuradas en un momento específico del periodo mencionado, permitiendo obtener información relevante y actual sobre las variables de estudio.

2.2. Situación Problemática

En la actualidad, en un mundo laboral exigente y competitivo, los trabajadores enfrentan una interacción cada vez más intensa entre sus responsabilidades profesionales y familiares. Esta interacción ya no puede ser vista como esferas separadas, sino que se manifiesta como un sistema bidireccional en la que lo que ocurre en el entorno laboral puede influir directamente en la vida familiar y viceversa. En este juego de influencias cruzadas, pueden generar tanto conflictos, como fatiga, distracción o tensión emocional, u oportunidades de enriquecimiento mutuo, a través de habilidades transferidas, apoyo familiar y bienestar compartido. En este contexto de tensiones y sinergias, cobra especial relevancia el compromiso organizacional, entendido como la manera en que cada persona se vincula con la organización para la que trabaja, no solo se trata de cumplir con un rol, sino de sentirse parte, de identificarse, de enlazar al trabajador con su institución. Este compromiso no se construye en el vacío: se forja o se erosiona en función de cómo la organización gestiona esa interacción invisible entre la oficina y el hogar. Por ello, atender esta interacción entre trabajo y familia no solo es un asunto de bienestar individual, sino una condición estratégica para cultivar organizaciones sólidas, con equipos comprometidos y alineados con sus metas.

Una forma habitual en la que se manifiesta la interacción entre la vida laboral y familiar es el conflicto entre roles, el cual surge cuando las demandas profesionales interfieren con las obligaciones familiares, debilitando el vínculo del trabajador con la organización. Esta situación se ha observado en un contexto global. Por ejemplo, en un estudio reciente realizado en Asia por Sood & Hassan (2024), en el que participaron 102 profesionales de diversos sectores, reveló que a mayor interferencia del trabajo se asocia con una disminución en la identificación del empleado con los valores de la empresa, así como con una menor intención de permanecer en ella y en su disposición para esforzarse por sus objetivos. En un contexto distinto realizado en Europa, Dana

(2022) llevó a cabo un estudio con docentes universitarios, encontrando que aquellos con altos niveles de conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares reportaban una caída significativa en su compromiso emocional. Entre los factores que intensifican este conflicto se mencionaron la sobrecarga laboral, las exigencias institucionales y la falta de medidas efectivas de concordancia, los cuales afectan directamente la motivación del empleado y su conexión con la organización.

A diferencia de la perspectiva que enfatiza los efectos negativos de la interacción entre el trabajo y la familia, el enfoque del enriquecimiento trabajo-familia pone en relieve los beneficios que pueden generarse cuando ambos ámbitos se complementan. Lapierre et al. (2018) llevaron a cabo un análisis de diversos estudios en contextos propios de países occidentales, como Estados Unidos. Sus hallazgos revelaron que, cuando los empleados perciben que su trabajo mejora su vida familiar, al desarrollar habilidades o experimentar satisfacción, se fortalece su compromiso con la organización. En su metaanálisis, los autores identificaron que factores como el apoyo del supervisor y la autonomía laboral favorecen este enriquecimiento, lo que a su vez incrementa la motivación, la lealtad y el deseo de permanecer en la empresa.

En los últimos años, la investigación ha comenzado a considerar la interacción entre el trabajo y la familia desde un enfoque más integrador, reconociendo que tanto el conflicto como el enriquecimiento pueden manifestarse simultáneamente. Vaziri et al. (2022), en un metaanálisis internacional que incluyó más de 350 estudios, concluyeron que mientras el conflicto tiende a debilitar el compromiso organizacional, el enriquecimiento lo potencia. Esta perspectiva integradora subraya la necesidad de que las organizaciones no solo se enfoquen en reducir las fuentes de tensión laboral, sino también en generar entornos que favorezcan que las experiencias del trabajo contribuyan positivamente al ámbito personal y familiar de los empleados.

En América Latina, específicamente en Brasil, Carvalho (2024) llevó a cabo un estudio con 438 docentes universitarios, en el que se evidenció que tanto el conflicto entre lo laboral y familiar como la ambigüedad en los roles tienen un efecto adverso sobre la satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico. Estos factores, a su vez, debilitan directamente el componente afectivo del compromiso organizacional. El estudio pone en evidencia cómo la intromisión de las

exigencias laborales en la vida personal puede deteriorar el vínculo emocional del trabajador con su institución.

En el caso chileno, Slavic & Jiménez (2023) analizaron a empleados del sector transporte y concluyeron que el enriquecimiento trabajo-familia se relaciona positivamente con mayores niveles de satisfacción en el trabajo y un mayor compromiso organizacional de tipo afectivo. La investigación subraya la importancia de contar con políticas organizacionales que no solo reduzcan el conflicto entre roles, sino que también promuevan condiciones que favorezcan el equilibrio y potencien los beneficios mutuos entre el ámbito laboral y personal.

Betanzos (2018) demostró que el conflicto disminuye el compromiso organizacional, mientras que el enriquecimiento, cuando las experiencias laborales contribuyen positivamente al entorno familiar, lo refuerza de manera significativa. Estos resultados apuntan a que el efecto de esta interacción depende de la calidad de la relación entre ambos dominios. Además, dicha interacción influye directamente en el bienestar del trabajador y en la solidez de su relación con la organización.

En Perú, León (2023) llevó a cabo un estudio con una muestra de 207 gerentes y administradores de empresas medianas, en el cual se evidenció que el conflicto entre el trabajo y la familia opera como un factor estresante que impacta negativamente en el compromiso laboral. No obstante, esta relación se ve atenuada por la presencia de compromiso afectivo y satisfacción en el trabajo, los cuales actúan como elementos protectores frente a los efectos nocivos del conflicto. Asimismo, variables como la edad y el nivel educativo mostraron tener un papel influyente en esta dinámica, lo que resalta la importancia de que las organizaciones adopten medidas orientadas a minimizar el conflicto trabajo-familia y a fortalecer tanto la satisfacción como el lazo afectivo de los colaboradores con la empresa.

Calixto (2022) en una investigación realizada en el Hospital Cayetano Heredia de Lima con una muestra de 197 enfermeras, evidenció una relación negativa entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional. Específicamente, a medida que los conflictos entre las obligaciones laborales y familiares se intensificaban, se observaba una disminución en el vínculo afectivo que las trabajadoras mantenían con su institución. Aunque los niveles generales de interacción se catalogaron como moderados, predominó el componente conflictivo, lo cual pone

de manifiesto que, si no se gestiona adecuadamente, dicha interacción puede comprometer tanto la satisfacción laboral como la permanencia del personal en la organización.

De forma complementaria, Sánchez (2023) llevó a cabo un estudio con colaboradores en modalidad de teletrabajo en Lima Metropolitana, encontrando que las experiencias familiares positivas que impactan favorablemente en el ámbito laboral, conocidas como enriquecimiento familia-trabajo, se relacionan directamente con mayores niveles de engagement laboral. A diferencia del conflicto, este tipo de enriquecimiento actúa como un recurso que favorece el bienestar y la motivación del trabajador, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso con la organización.

En la actualidad, Electro Sur Este S.A.A. es una empresa estatal de derecho privado, que forma parte del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). Su principal función consiste en la distribución y comercialización de energía eléctrica en su zona de concesión, que comprende los departamentos de Cusco, Apurímac y Madre de Dios. La empresa brinda servicio a más de 600 000 usuarios distribuidos en diversos territorios del sur del país. Su sede principal se encuentra en la ciudad del Cusco y cuenta con oficinas descentralizadas en Abancay, Puerto Maldonado, Sicuani, entre otras, lo que permite una gestión operativa más eficiente y ajustada a las necesidades geográficas de su área de influencia.

En los últimos años, la interacción entre el trabajo y la familia se ha convertido en una de las principales preocupaciones para los colaboradores de Electro Sur Este S.A.A., al tener que enfrentar las exigencias de las responsabilidades laborales y familiares. Al ser una empresa que brinda un servicio público esencial, como la energía eléctrica en varias zonas del sur del país, se requiere la disponibilidad constante del personal técnico, operativo, de mantenimiento, del centro de control y también del administrativo. Esta dinámica laboral suele implicar turnos extendidos y una carga constante de responsabilidades, lo cual termina interfiriendo en espacios como el familiar. Además, hay que tener en cuenta que muchos de los trabajadores tienen cargas familiares importantes, ya sea porque son padres de familia o porque tienen bajo su cuidado a personas que dependen de ellos. Esta realidad genera una presión constante que, con el tiempo, puede afectar su bienestar, generando tensiones que impactan en su bienestar general.

La interacción negativa del trabajo hacia la familia en una empresa del sector de servicio eléctrico como Electro Sur Este, se origina por la prolongación de las jornadas de trabajo, la necesidad de atender emergencias de manera inmediata y la permanente expectativa de disponibilidad, incluso fuera del horario laboral establecido, abarcando también fines de semana y días no laborables. Este tipo de situaciones impide que los trabajadores puedan participar activamente en sus actividades, como compartir tiempo significativo con su entorno familiar. Además, la acumulación constante de responsabilidades y la presión continua genera altos niveles de exigencia para el trabajador. Del mismo modo, la naturaleza operativa del servicio eléctrico dificulta que los colaboradores puedan desconectarse adecuadamente de sus responsabilidades, lo que conlleva a un desgaste sostenido a nivel mental y física. En conjunto, estas condiciones afectan negativamente el disfrute del espacio familiar.

Así también, **la interacción negativa de la familia sobre el trabajo**, surge cuando las situaciones familiares tensas de los trabajadores de Electro Sur Este representan una fuente perjudicial para el colaborador en el trabajo. Causas como los desacuerdos con la pareja, las dificultades financieras, el cuidado de familiares en situación de dependencia o los retos asociados a la crianza infantil imponen una alta carga mental. Estas problemáticas, al no ser gestionadas adecuadamente, generan un peso emocional significativo que el colaborador arrastra hacia su entorno laboral.

Por otro lado, **la interacción positiva del trabajo hacia la familia** se evidencia cuando las experiencias, y ciertas habilidades adquiridas y desarrolladas en el entorno laboral por el trabajador de Electro Sur Este, resultan útiles, pero no siempre logran aplicarse efectivamente en el hogar. En la organización, los roles, normas y procedimientos están bien definidos, pero en casa las relaciones se manejan desde lo emocional y cambian constantemente, lo que dificulta dicha transferencia, aun cuando la empresa brinda diversos recursos organizacionales, como una remuneración competitiva por encima del promedio del mercado, beneficios económicos propios de un sector altamente rentable como el energético y minero, la provisión de ropa de trabajo, vales de alimentos, tarjetas navideñas, capacitaciones, estudios de postgrado y apoyos ocasionales que contribuyen a la estabilidad del trabajador.

También, **la interacción positiva de la familia hacia el trabajo** se refleja en que el entorno familiar, actúa como una fuente de estabilidad emocional para los trabajadores de la empresa. En ciertas situaciones, el afecto recibido, el reconocimiento por sus esfuerzos diarios, el respaldo durante momentos de tensión y una distribución equitativa de las responsabilidades del hogar, así como el compromiso con las labores permiten al trabajador recuperar permanencia emocional y sentirse acompañado. Esta red de apoyo, sin embargo, no está presente de manera uniforme en todos los hogares, lo que genera diferencias significativas en la manera en que los trabajadores enfrentan sus exigencias laborales.

En una empresa de distribución de energía eléctrica, el compromiso organizacional atraviesa ciertas dificultades. Aunque muchos trabajadores asumen con seriedad el hecho de formar parte de una entidad que brinda un servicio esencial como la energía eléctrica, esa misma responsabilidad ha comenzado a generar un debilitamiento silencioso. Se observan casos en los que los colaboradores extienden su jornada, llevan tareas a casa u ofrecen tiempo personal, pero estas acciones no lo realizan por sentirse plenamente identificados con la empresa, sino por la escasez de opciones laborales en el sector o por la estabilidad que representa. En lugar de un compromiso nacido del vínculo con la organización, lo que predomina en algunos casos es una relación funcional, sostenida por condiciones externas, que tiende a debilitar el nivel de compromiso con el tiempo.

Para comenzar, en el caso del **compromiso afectivo**, este se ve causado cuando los trabajadores perciben que el acceso a oportunidades no se da de manera equitativa, lo que genera malestar entre ellos. Asumir responsabilidades con dedicación sin obtener el mismo nivel de reconocimiento o proyección que otros compañeros debilita el vínculo emocional con la empresa. Sentir que los esfuerzos no son valorados por igual, especialmente cuando solo ciertos grupos acceden a cursos, maestrías o ascensos, afecta la confianza en la organización. Dedicar tiempo extra sin que esto sea correspondido también profundiza el desgaste, pues la entrega termina sintiéndose funcional.

A nivel institucional, **el compromiso por identificación con los objetivos y valores** de la empresa se ve limitado cuando estos se mencionan durante la inducción, sin reforzarlos con acciones visibles o reconocimientos, ello dificulta que el trabajador no lo internalice como parte

de su identidad. Mantener procesos rígidos y poco receptivos a propuestas nuevas de los trabajadores contradice el valor de la innovación que la empresa promueve en su discurso. No abrir espacios de participación activa en torno a los objetivos estratégicos, especialmente considerando que estos se alinean al FONAFE, pero no se difunden constantemente, hace los trabajadores no lo asuman como propios. Esta falta de conexión cotidiana con los valores y propósitos organizacionales genera distancia entre el colaborador y la organización.

Por otro lado, en cuanto al **compromiso moral** se genera cuando los colaboradores valoran el haber accedido a un puesto en una empresa del sector eléctrico puesto que las oportunidades son limitadas, ello lleva a muchos trabajadores a sentir cierta obligación personal con la organización. Reconocer que no todos logran ingresar a este tipo de entidad refuerza la idea de que deben responder al lugar que les abrió las puertas. Además, recibir beneficios adicionales como tarjetas de alimentos, ropa de trabajo o bonos por navidad contribuye también a esta percepción de deber hacia con la organización. Esta sensación de compromiso no nace tanto de una identificación profunda, sino de una especie de gratitud, que lleva a mantenerse en la empresa incluso sin un lazo emocional fuerte o una proyección clara de crecimiento.

El no atenuar los factores de la **interacción negativa del trabajo hacia la familia** trae consecuencias evidentes para los colaboradores. En primer lugar, se produce un deterioro gradual tanto a nivel físico como emocional. Este desgaste se manifiesta en una mayor irritabilidad, agotamiento, dificultades para alcanzar un estado de descanso pleno y una reducción significativa en el tiempo en el entorno familiar. Asimismo, el hecho de permanecer mentalmente ligado a las obligaciones laborales durante los momentos destinados a la vida familiar interfiere con la estabilidad emocional del individuo, elevando su nivel de tensión interna.

Además, la **interacción negativa de la familia hacia el trabajo** se presenta cuando la carga emocional proveniente del entorno familiar no es adecuadamente gestionada, lo que termina repercutir negativamente en el desarrollo de sus funciones del trabajador, afectando su capacidad de concentración, su estabilidad emocional y su disposición mental frente a las tareas laborales. Como resultado, con el tiempo pueden reducir su eficiencia, limitar su motivación y dificultar su integración dentro de la organización.

Por otro lado, **la interacción positiva del trabajo hacia la familia** señala que, aunque las experiencias y habilidades adquiridas en el entorno laboral tienen el potencial de beneficiar la dinámica familiar, su aplicación no siempre se consolida plenamente en el hogar. Las diferencias entre un entorno organizacional estructurado, con roles y normas claramente definidos, y un contexto familiar más dinámico y emocional, limitan la transferencia efectiva de dichas experiencias, aun cuando el trabajador dispone de diversos recursos organizacionales que contribuyen a su estabilidad organizacional y desarrollo profesional. En consecuencia, el efecto positivo esperado del trabajo hacia la familia se ve atenuado, lo que puede influir en el bienestar del trabajador y en la forma en que este afronta sus responsabilidades familiares y laborales.

De la misma forma, **la interacción positiva de la familia hacia el trabajo** muestra que cuando los trabajadores cuentan con un entorno familiar que les brinda apoyo emocional, tienden a enfrentar sus responsabilidades laborales con mayor estabilidad y confianza. Esta contención desde el hogar se traduce en un inicio de jornada más enfocado, en una disposición emocional más estable y en una mejor gestión del estrés laboral. En muchos casos, esto también facilita una actitud más colaborativa dentro del equipo de trabajo y una mayor tolerancia ante situaciones de presión. No obstante, cuando este soporte familiar no está presente, como efecto se generan brechas notorias en el rendimiento, especialmente entre colaboradores que atraviesan realidades personales distintas.

En cuanto al compromiso organizacional, se identifican diversas consecuencias que varían según la naturaleza del vínculo que los trabajadores establecen con la empresa. En el caso del **compromiso afectivo**, el lazo emocional puede debilitarse cuando los colaboradores no se sienten reconocidos ni valorados más allá de sus funciones operativas. Esta desconexión puede traducirse en un compromiso débil, en la que el empleado sigue en su puesto, pero con un compromiso mínimo.

Del mismo modo, en el **compromiso por identificación con los objetivos y valores institucionales**, se evidencia una baja conexión por parte de los trabajadores cuando estos no se traducen en acciones visibles ni se refuerzan en la práctica diaria, los trabajadores tienden a verlos como conceptos abstractos, ajenos a su experiencia real. Esta desconexión impide que asuman los

finances estratégicos de la empresa como propios, debilitando su participación activa y reduciendo su implicancia en los procesos de mejora o innovación.

Adicionalmente, en el **compromiso moral**, se detecta un compromiso sostenido principalmente por gratitud o por los beneficios recibidos, más que por una adhesión profunda con la organización. Si bien esto puede garantizar cierta estabilidad en el corto plazo, también expone a la organización a riesgos, ya que cualquier cambio en las condiciones podría romper el lazo con la organización.

Debido a todo lo anteriormente mencionado, se vuelve fundamental comprender cómo la interacción entre el ámbito laboral y familiar influye en el compromiso organizacional de Electro Sur Este S.A.A. Cuando esta interacción se desarrolla de manera armoniosa y funcional, permite al trabajador gestionar adecuadamente sus responsabilidades laborales y familiares, lo que se traduce en beneficios como menor agotamiento, mayor satisfacción personal, bienestar emocional y un mejor estado anímico general. A su vez, esta mejora en la gestión de la interacción trabajo-familia incide directamente en el compromiso organizacional, ya que los colaboradores que logran conciliar adecuadamente sus responsabilidades laborales y familiares tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia, se sienten valorados, reconocen a la organización como un espacio que respeta su integridad familiar y, en consecuencia, se muestran más motivados, leales y dispuestos a contribuir activamente con los objetivos institucionales. De este modo, fortalecer la interacción entre el trabajo y la familia se convierte en una estrategia clave para consolidar equipos comprometidos, emocionalmente vinculados con su organización y sostenibles en el tiempo.

2.3. Formulación del Problema

2.3.1. Problema General

¿Cómo influye la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?

2.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cómo influye la interacción negativa trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?

PE2: ¿Cómo influye la interacción negativa familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?

PE3: ¿Cómo influye la interacción positiva trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?

PE4: ¿Cómo influye la interacción positiva familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?

2.4. Objetivos de la Investigación

2.4.1. *Objetivo General*

Explicar la influencia de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

2.4.2. *Objetivos Específicos*

OE1: Explicar la influencia de la interacción negativa trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

OE2: Explicar la influencia de la interacción negativa familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

OE3: Explicar la influencia de la interacción positiva trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

OE4: Explicar la influencia de la interacción positiva familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

2.5. Justificación de la Investigación

2.5.1. *Justificación Teórica*

Esta investigación posee un valor teórico relevante al proponer una comprensión profunda de como la interacción entre el trabajo y la familia, abordada tanto desde la perspectiva del conflicto y del enriquecimiento, incide en el compromiso organizacional de los colaboradores de

una empresa pública de derecho privado, dentro del contexto específico del sector eléctrico. Si bien estas variables han sido abordadas en otros escenarios, su estudio en una organización con características híbridas, que articula simultáneamente criterios de eficiencia empresarial y responsabilidad pública, adquiere una particular importancia. Este carácter dual, junto con las demandas operativas y los desplazamientos geográficos, configuran un escenario complejo que exige un análisis contextualizado desde una perspectiva organizacional específica.

Así mismo, el estudio se fundamenta en teorías clásicas y modelos contemporáneos que permiten comprender la interacción entre el ámbito laboral y familiar, así como su vínculo con el compromiso organizacional. Se consideran la teoría del conflicto y la teoría del enriquecimiento trabajo-familia, junto con el modelo de demandas y recursos laborales y el modelo de interacción trabajo-familia, que permiten analizar cómo las exigencias y apoyos en ambos contextos generan efectos diversos en el trabajador. En el caso del compromiso organizacional, se emplea como base la teoría tridimensional, complementada por la teoría de actitudes, la teoría del intercambio social y el modelo de soporte organizacional percibido, los cuales explican cómo las percepciones y experiencias influyen en la relación del colaborador con la organización.

Desde este enfoque, la investigación busca aportar al desarrollo teórico al fortalecer los modelos explicativos sobre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional, proporcionando evidencia empírica que permita comprender con mayor profundidad, cómo estos fenómenos se manifiestan en contextos laborales altamente exigentes, como el sector energético. En particular, se espera que el estudio contribuya a esclarecer cómo las dinámicas laborales y familiares influyen en el vínculo que los colaboradores establecen con la organización.

2.5.2. Justificación Práctica

El presente estudio posee una especial importancia práctica, ya que busca analizar cómo la interacción entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., empresa encargada de la distribución de energía eléctrica en zonas estratégicas concesionadas. En este contexto, marcado por altos niveles de exigencia operativa, turnos extendidos y disponibilidad constante, los colaboradores pueden experimentar tensiones entre sus roles laborales y familiares, lo que repercute en su bienestar, motivación y vinculación con la organización.

Desde un enfoque práctico, los hallazgos de esta investigación ofrecerán evidencia empírica que permita orientar el diseño de estrategias organizacionales más equitativas y sostenibles, orientadas a mejorar los niveles de desgaste laboral y la consolidación del compromiso institucional. De igual forma, permitirán a la Directivos, Gerencia General, Gerencia de Administración y al área de Talento Humano para una gestión más eficaz, centrada en comprender las dinámicas del trabajo y familia que inciden en la estabilidad del vínculo laboral.

2.5.3. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente al adoptar un enfoque cuantitativo, el cual permitirá medir y analizar de manera objetiva cómo influye la interacción trabajo-familia, en sus dimensiones negativas y positivas, y en ambas direcciones, en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. A través de la aplicación de encuestas estructuradas, se recopilarán datos relevantes que facilitarán el análisis de relaciones entre las variables planteadas en el estudio.

Para el desarrollo de la investigación, se emplearán instrumentos previamente validados y estandarizados, lo que garantiza la confiabilidad de las mediciones en dimensiones clave como las interferencias negativas y positivas entre el trabajo y la familia, así como en los componentes del compromiso organizacional: afectivo, identificación de objetivos y valores, y de moral. La aplicación de estos cuestionarios a una muestra censal de trabajadores permitirá identificar patrones generales y establecer vínculos significativos entre las variables estudiadas.

El diseño metodológico elegido aporta rigor científico al estudio, permitiendo generar resultados aplicables al contexto real de la organización. Además, su carácter replicable ofrece la posibilidad de ser adaptado a otras instituciones del sector eléctrico o de servicios, lo que refuerza su valor práctico para el diseño de estrategias orientadas a una gestión del talento humano más eficiente y contextualizada.

III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

La interacción trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

He1: La interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

He2: La interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

He3: La interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

He4: La interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

3.2. Identificación de Variables

Variable Independiente: Interacción Trabajo-Familia

La interacción trabajo-familia se define como “Un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un ámbito (por ejemplo, el hogar), se ve influenciado por las reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en otro ámbito (por ejemplo, el trabajo)” (S. Geurts et al., 2005, p. 252)

Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se define como "Un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no como miembro de la organización" (Meyer & Allen, 1991, p. 67)

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Interacción Trabajo-Familia	La interacción trabajo-familia se define como “Un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un ámbito (por ejemplo, el hogar), se ve influenciado por las reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en otro ámbito (por ejemplo, el trabajo)” (S. Geurts et al., 2005, p. 252)	De acuerdo con Igunza & Carrasco (2019) la interacción entre el trabajo y la familia puede analizarse desde una perspectiva bidireccional, considerando tanto el conflicto como el enriquecimiento que puede surgir en ambas direcciones. Esta evaluación se basa en la percepción subjetiva del individuo sobre cómo uno de estos ámbitos afecta, positiva o negativamente, al otro.	Interacción negativa trabajo-familia	- Tensión laboral - Falta de tiempo - Cansancio persistente
			Interacción negativa familia-trabajo	- Carga emocional - Distracción laboral
			Interacción positiva trabajo-familia	- Estado emocional positivo - Transferencia de habilidades
			Interacción positiva familia-trabajo	- Apoyo emocional familiar - Transferencia de habilidades y valores - Confianza y estabilidad personal
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional se define como "Un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no como miembro de la organización" (Meyer & Allen, 1991, p. 67)	Según Fonseca et al. (2019) el compromiso organizacional representa el lazo psicológico que une al empleado con la organización, el cual puede analizarse mediante tres componentes: el afectivo, relacionado con la identificación emocional; el de identificación con los objetivos y valores, vinculado a la internalización de las metas y valores organizacionales; y el moral, asociado al sentido de lealtad hacia la entidad.	Compromiso afectivo	- Desarrollo personal - Reconocimiento del esfuerzo - Bienestar emocional - Satisfacción de necesidades percibida - Sentido de crecimiento compartido
			Compromiso por identificación con los objetivos y valores	- Coherencia valorativa - Identificación con los objetivos organizacionales - Alineación ética
			Compromiso moral	- Gratitud institucional. - Sentido del deber moral - Lealtad consciente - Culpa anticipada

IV. Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque que se adoptó fue el cuantitativo, ya que se basó en la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito de examinar cómo la interacción trabajo-familia influye en el compromiso organizacional. Este enfoque permitió medir con exactitud las dimensiones de ambos constructos y evaluar en qué medida las variaciones en la interacción entre el ámbito laboral y familiar explicaron las diferencias en los niveles de compromiso de los trabajadores, utilizando herramientas estadísticas objetivas.

Según lo señalado por Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se distingue por su estructura ordenada, el uso de instrumentos estandarizados y la aplicación de técnicas estadísticas para contrastar hipótesis, lo que garantiza la validez empírica de los hallazgos y su posible replicabilidad en otros contextos.

La elección de este enfoque resultó pertinente para los objetivos del estudio, ya que permitió obtener evidencia empírica sólida sobre la influencia entre las variables en una población específica, aportando al desarrollo del conocimiento científico en el sector de servicio eléctrico.

4.2. Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarcó en una investigación de tipo básico, en tanto su objetivo principal fue generar conocimiento teórico en torno a fenómenos organizacionales, en particular aquellos vinculados con la interacción de los ámbitos laboral y familiar, y su influencia en la vinculación del trabajador con la organización.

Este enfoque no persigue una aplicación inmediata, sino que apunta a fortalecer las bases conceptuales en el campo de la administración organizacional. En esa línea, Hernández et al. (2014) señalan que la investigación básica tiene como finalidad ampliar la comprensión de determinados fenómenos, contribuyendo así al desarrollo teórico de una disciplina.

4.3. Nivel de Investigación

El presente estudio se desarrolló con un nivel de investigación explicativo, ya que busco comprender y detallar cómo la interacción trabajo-familia influye en el compromiso organizacional de los colaboradores de Electro Sur Este S.A.A, 2025.

Este tipo de investigación no se limita a describir o identificar fenómenos, sino que busca comprender las causas o fenómenos que explican las relaciones entre las variables analizadas. En este caso, se trató de examinar cómo los factores del entorno laboral y familiar, como el conflicto o el enriquecimiento entre ambos, influyeron en los niveles de compromiso organizacional en sus dimensiones afectiva, identificación de objetivos y valores, y moral.

Según Hernández et al. (2014), los estudios de tipo explicativo tienen como propósito indagar las causas que originan determinados fenómenos físicos o sociales, centrándose en comprender por qué sucedieron y bajo qué circunstancias se manifiestan. Por tanto, este enfoque resultó pertinente para abordar fenómenos organizacionales complejos que requieren ser analizados en función de sus determinantes estructurales, psicológicos y sociales.

4.4. Diseño de Investigación

El diseño que se adoptó en esta investigación fue de tipo no experimental, ya que no se realizó manipulación intencional de las variables. Tanto la variable de interacción trabajo-familia como el compromiso organizacional fueron observados tal como se manifestaron en un contexto natural. En este sentido, Hernández et al. (2014) señalan que en los estudios no experimentales no se manipulan intencionalmente las variables independientes, sino que se observan los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural, para después analizarlos.

Además, se empleó un diseño de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento. Este enfoque permitió obtener una imagen diagnóstica del fenómeno en el contexto específico del año 2025, lo cual resultó pertinente para examinar las variables en situaciones reales, como fue el caso de los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A.

4.5. Unidad de Análisis

La unidad de análisis de este estudio estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A., tanto hombres como mujeres, cuyas edades oscilan entre los 25 y 70 años. Se incluyeron únicamente aquellos colaboradores que mantienen un vínculo laboral formal con la empresa, ya sea bajo contratación a plazo fijo o indeterminado, y que se encuentran registrados en la planilla de trabajadores activos durante el año 2025.

Quedaron excluidos de esta unidad todos aquellos que no figuran en planilla, así como quienes desempeñan funciones bajo otras modalidades, como locación de servicios, Recibo por Honorarios u otras formas de contratación sin un vínculo laboral formal, ya sea permanente o temporal.

4.6. Población

La población que se consideró en este estudio estuvo integrada por los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A, quienes cumplen funciones tanto en el área operativa como en la administrativa. Se trato de una población que estuvo compuesta por un número determinado de personas activas en la organización durante el año 2025. Este grupo incluyo técnicos de campo, personal de mantenimiento, del área de operaciones, del centro de control, de comercia, de proyectos y administrativos, cuyas responsabilidades están directamente relacionadas con el funcionamiento y la dinámica organizacional.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) al definir una población de estudio es necesario considerar su relación directa con el problema de investigación, su pertinencia teórica y su viabilidad práctica. En este caso, tanto el personal operativo como el administrativo cumplen con estos criterios, ya que sus experiencias aportan información valiosa para comprender la dinámica organizacional en el contexto específico de esta empresa.

A continuación, se presenta la totalidad de los trabajadores registrados durante el periodo de estudio:

Tabla 2
Población de estudio

Departamento	Personal Administrativo (General, Administración, Legal y Planeamiento)	%	Operaciones (Mantenimiento, Centro de control y Técnicos)	%	Comercial	%	Proyectos	%	Total	%
Apurímac	9	11%	9	11%	13	18%	2	10%	33	13%
Cusco	69	86%	63	80%	55	76%	18	85%	205	81%
Madre de Dios	2	3%	7	9%	4	6%	1	5%	14	6%
Total	80	100%	79	100%	72	100%	21	100%	252	100%

Nota. Tomado de Electro Sur Este S.A.A.

4.7. Muestra

De acuerdo con lo señalado por Hernández et al. (2014), cuando la población de estudio es finita resulta necesario aplicar un ajuste en el cálculo del tamaño muestral. Este procedimiento asegura que el número de casos seleccionados sea estadísticamente suficiente, garantizando la representatividad de la información y la validez de las inferencias obtenidas.

4.7.1. Tamaño de la Muestra

El cálculo se desarrolló mediante la fórmula correspondiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = población total
- Z = valor de la distribución normal estándar según el nivel de confianza
- p = proporción esperada o estimada de la caracteriztica de interés
- q = $(1 - p)$ complemento de la proporción esperada
- e = margen de error máximo permitido

$$n = \frac{252 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (252 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{242.0208}{1.5879}$$

$$n = 152$$

En este estudio, la población total ascendió a 252 trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A. Considerando un nivel de confianza del 95 % ($Z = 1,96$), un margen de error del 5 % ($e = 0,05$) y los valores de máxima varianza ($p = 0,5$; $q = 0,5$), se obtuvo un tamaño mínimo de muestra equivalente a 152 encuestas.

No obstante, en la aplicación práctica se recogieron 158 cuestionarios, superando el valor mínimo requerido. Esto permitió reducir el margen de error a aproximadamente 4,79 %, manteniendo constante el nivel de confianza.

A continuación, se presenta la muestra de los trabajadores encuestados durante el periodo de estudio:

Tabla 3
Muestra de estudio

Departamento	Personal Administrativo (General, Administración, Legal y Planeamiento)	%	Operaciones (Mantenimiento, Centro de control y Técnicos)	%	Comercial	%	Proyectos	%	Total	%
Apurímac	6	12%	6	12%	8	18%	1	8%	21	13%
Cusco	43	86%	40	80%	34	76%	11	85%	128	81%
Madre de Dios	1	2%	4	8%	3	6%	1	8%	9	6%
Total	50	100%	50	100%	45	100%	13	100%	158	100%

4.7.2. Selección de la Muestra

La selección de los participantes se llevó a cabo mediante un muestreo aleatorio simple, el cual se caracteriza porque todos los integrantes de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Hernández et al., 2014). De esta manera, el número final de encuestas no solo responde a las recomendaciones metodológicas de los autores, sino que también refuerza la representatividad de la muestra y la solidez de los resultados obtenidos.

4.8. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

4.8.1. Técnica

La técnica seleccionada para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta, dado que constituye un método eficiente y sistemático para obtener información cuantitativa de

una población amplia en un periodo reducido. Este recurso permitió recolectar datos estructurados sobre percepciones, actitudes y comportamientos vinculados a la interacción trabajo-familia y al compromiso organizacional, lo que facilitó su análisis a través de herramientas estadísticas. Según Hernández et al. (2014), la encuesta resulta apropiada cuando se busca describir o explicar fenómenos sociales mediante respuestas estandarizadas proporcionadas por un grupo determinado de personas, lo cual se alinea con los objetivos del presente estudio.

4.8.2. Instrumentos

El instrumento que se empleó para recolectar los datos fue un cuestionario estructurado con una escala tipo Likert, la cual permitió identificar el grado, desde “nunca” hasta “siempre” o desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”, en que los participantes se posicionaron frente a diversas afirmaciones vinculadas a la interacción trabajo-familia y al compromiso organizacional. Este tipo de escala es comúnmente utilizada en estudios de enfoque cuantitativo, ya que posibilita medir actitudes, percepciones y opiniones de manera sistemática, además de facilitar comparaciones entre distintas dimensiones analizadas. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el uso de escalas Likert resulta adecuado para obtener información estructurada y confiable sobre variables subjetivas, siendo especialmente útil en investigaciones que buscan identificar patrones o relaciones dentro de contextos organizacionales.

Asimismo, los instrumentos elegidos para esta investigación presentaron respaldo psicométrico consistente en contextos latinoamericanos. Para medir la interacción trabajo-familia, se aplicó el cuestionario SWING, desarrollado por Moreno et al. (2009) y adaptado al contexto peruano por Igunza & Carrasco (2019). Esta versión incluyó 22 ítems organizados en cuatro dimensiones, que evaluaron los efectos positivos y negativos de la interacción entre el trabajo y la familia en ambas direcciones. Además, demostró adecuados niveles de consistencia interna y validez de contenido en población laboral del Perú.

De igual modo para medir el compromiso organizacional, se utilizó la escala desarrollada por N. Allen & Meyer (1990), la cual fue adaptada al contexto latinoamericano por Fonseca et al. (2019). Esta adaptación contiene los 18 ítems y conserva la dimensión afectiva, pero sustituye el componente de continuidad por una dimensión que mide la identificación con los objetivos y valores de la organización. Este ajuste se realizó tras evidenciarse empíricamente que, en entornos

latinoamericanos, los trabajadores tienden a permanecer en sus organizaciones no tanto por una evaluación racional de costos, sino por su afinidad con los fines y metas institucionales. Las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso moral (normativo) se mantuvieron con su estructura conceptual original. La escala adaptada mostró alta consistencia interna y validez de constructo, lo que la hizo adecuada para su aplicación en el contexto de Electro Sur Este.

4.8.3. Validez

La validez de los instrumentos empleados en la presente investigación se sustentó tanto en sus bases teóricas sólidas como en la evidencia empírica acumulada en diversos estudios nacionales e internacionales. La validez de contenido y de constructo se consideraron los criterios principales para asegurar la adecuación de las mediciones en el contexto organizacional de la empresa Electro Sur Este S.A.A.

Validez del Cuestionario SWING

El Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING), elaborado originalmente por (S. Geurts et al., 2005) y posteriormente adaptado al idioma español por Moreno et al. (2009) , ha demostrado validez factorial, convergente y discriminante en múltiples contextos culturales. El modelo teórico subyacente, que distingue entre las interacciones positivas y negativas entre el trabajo y la familia en ambas direcciones, ha sido replicado con consistencia en diversas investigaciones (S. Geurts et al., 2005; Moreno et al., 2009).

En su validación española, Moreno et al. (2009) reportaron una estructura factorial de cuatro dimensiones con adecuados índices de ajuste ($\chi^2/df = 2.31$; CFI = 0.93; RMSEA = 0.06), evidenciando una correspondencia teórica y empírica entre los ítems y las dimensiones propuestas. Asimismo, la validez convergente se confirmó mediante correlaciones significativas entre las dimensiones del SWING y medidas de satisfacción laboral y bienestar psicológico.

En América Latina, la escala ha sido validada en Chile, México, Colombia y Perú, mostrando consistencia en su estructura factorial. En el caso peruano, Igunza & Carrasco (2019) realizaron una adaptación lingüística y cultural del SWING en una muestra de trabajadores del sector servicios, obteniendo valores de CFI = 0.92 y RMSEA = 0.07, así como evidencias de validez convergente mediante correlaciones positivas con el engagement y negativas con el

agotamiento emocional. Estudios adicionales en Ecuador (Zumárraga-Espinosa et al., 2024) y Chile (Jiménez-Figueroa et al., 2024) también respaldaron la estructura de cuatro factores, confirmando la invarianza factorial entre géneros y sectores productivos.

En conjunto, estos hallazgos demuestran que el SWING mantiene su validez estructural y conceptual en contextos latinoamericanos, lo cual respalda su aplicación en la presente investigación como instrumento idóneo para evaluar la interacción trabajo-familia.

Validez de la Escala de Compromiso Organizacional

La escala de compromiso organizacional de N. Allen & Meyer (1990) es uno de los instrumentos más utilizados a nivel mundial para evaluar el vínculo entre los trabajadores y sus organizaciones. Su modelo tridimensional (compromiso afectivo, de continuidad y normativo) ha sido ampliamente validado en diversos contextos culturales (N. J. Allen & Meyer, 1996; Meyer et al., 2002).

En la validación latinoamericana, Fonseca et al. (2019) realizaron una adaptación cultural de la escala en trabajadores de Colombia, Chile y Perú, encontrando una estructura factorial de tres dimensiones con adecuados índices de ajuste ($\chi^2/df = 2.45$; CFI = 0.94; RMSEA = 0.06). Los autores reportaron una validez convergente significativa con variables como la satisfacción laboral ($r = .68$) y el compromiso con la carrera profesional ($r = .54$), lo que respalda su capacidad explicativa en entornos laborales de la región.

Asimismo, investigaciones en México (Betanzos-Díaz et al., 2017), y Brasil (Neves et al., 2018) confirmaron la validez de constructo del instrumento, manteniendo la coherencia conceptual de sus tres dimensiones. No obstante, algunos estudios en el contexto latinoamericano, como los de Fonseca et al. (2019) y Hernández Vela (2020), han sugerido ajustes en el componente de continuidad, proponiendo una dimensión alternativa basada en la identificación con los valores organizacionales, más representativa de los contextos culturales de alta colectividad, como el peruano.

De esta forma, la versión utilizada en la presente investigación conserva la dimensión afectiva y normativa del modelo original e incorpora una dimensión adaptada de identificación

institucional, validada empíricamente en trabajadores del sector servicios peruanos ($\alpha = 0.87$; CFI = 0.91; RMSEA = 0.05).

Los antecedentes revisados respaldan la validez de contenido, convergente y de constructo de ambos instrumentos, garantizando que los ítems empleados representan adecuadamente los conceptos teóricos de la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional. Por tanto, su uso en el contexto de Electro Sur Este S.A.A. resulta metodológicamente pertinente y psicométricamente sólido.

4.8.4. *Confiabilidad*

Para evaluar la confiabilidad del cuestionario aplicado, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, indicador estadístico que permitió estimar el grado de consistencia entre los ítems que conforman una escala. Tal como señala Hernández et al. (2014), valores elevados reflejan que los ítems logran medir de manera homogénea una misma dimensión, mientras que coeficientes bajos muestran falta de coherencia, lo cual limita la calidad y precisión de la medición.

La literatura especializada presenta diferentes intervalos de referencia que orientan al investigador sobre el nivel de confiabilidad obtenido:

Tabla 4
Rangos de alfa de cronbach

Valores	Nivel de Confianza
≥ 0.9	Excelente
0.8 – 0.89	Buena
0.7 -0.79	Aceptable
0.6 – 0.69	Cuestionable
0.5 – 0.59	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014).

Con base en estos criterios, se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach para cada instrumento utilizado en la investigación, así como para las dimensiones que las conforman.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 5*Confiabilidad del instrumento de interacción trabajo-familia*

	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Interacción negativa trabajo-familia	0.902	8
Interacción negativa familia-trabajo	0.787	4
Interacción positiva trabajo-familia	0.881	5
Interacción positiva familia-trabajo	0.910	5
Interacción trabajo-familia	0.783	22

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Se presentan los resultados de coeficiente Alfa de Cronbach calculado con el software estadístico SPSS en su versión 25 para medir la interacción trabajo-familia en Electro Sur Este S.A.A. El valor obtenido fue de 0.783, lo que permite concluir que el instrumento aplicado posee un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 6*Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional*

	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Compromiso afectivo	0.918	8
Compromiso por identificación con los objetivos y valores	0.929	5
Compromiso moral	0.854	5
Interacción trabajo – familia	0.925	18

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Se presentan los resultados de coeficiente Alfa de Cronbach calculado con el software estadístico SPSS en su versión 25 para medir el compromiso organizacional en Electro Sur Este S.A.A. El valor obtenido fue de 0.925, lo que permite concluir que el instrumento aplicado posee un nivel de confiabilidad excelente.

4.9. Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos

El procesamiento de la información recolectada se llevó a cabo utilizando el software IBM SPSS Statistics (versión 25), herramienta que permitió organizar, analizar y examinar los datos con rigurosidad para la investigación. En una primera etapa, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar) con la finalidad de

caracterizar a los colaboradores encuestados y describir el comportamiento de las variables centrales: interacción trabajo-familia y compromiso organizacional.

Con el fin de dar sentido a los puntajes obtenidos en los cuestionarios, se elaboraron baremos de clasificación específicos para cada variable y sus respectivas dimensiones (ver Tablas 6 y 7). Estos baremos permitieron transformar los valores numéricos en categorías cualitativas, facilitando así la interpretación de los resultados. En el caso de la variable interacción trabajo-familia, las categorías establecidas fueron mínima, equilibrada e intensa; mientras que para la variable compromiso organizacional se definieron las categorías débil, intermedio y sólido. De esta manera, los baremos funcionaron como un marco de referencia fundamental para guiar tanto el análisis descriptivo como las pruebas inferenciales posteriores.

Tabla 7
Baremo para la variable compromiso organizacional

Escala	Compromiso Afectivo	Compromiso por identificación con los objetivos y valores	Compromiso moral	Compromiso organizacional	Interpretación
Débil	De 8 a 18	De 5 a 11	De 5 a 11	De 18 a 41	El vínculo del trabajador con la organización es débil. Esto suele evidenciarse en una falta de apego emocional, poca identificación con los objetivos y valores institucionales, así como en una escasa intención de permanencia. Ello se traduce en una menor intención de permanencia en la organización, baja disposición a realizar esfuerzos adicionales y ausencia de lealtad hacia la organización (Meyer & Allen, 1991; R. T. Mowday et al., 1979).
Intermedio	De 19 a 29	De 12 a 18	De 12 a 18	De 42 a 65	El compromiso con la organización se manifiesta en un punto intermedio. Los empleados cumplen con sus funciones y mantienen cierta estabilidad, pero sin un involucramiento profundo ni un sentido de pertenencia pleno (A. Cohen, 2007; Meyer & Herscovitch, 2001).
Sólido	De 30 a 40	De 19 a 25	De 19 a 25	De 66 a 90	El trabajador muestra un compromiso sólido. Existe una clara identificación con los valores y metas de la organización, acompañada de sentimientos de afecto, lealtad y disposición a asumir esfuerzos adicionales en favor del logro institucional (Meyer & Allen, 1991; Riketta, 2002).

Nota. Basado en Meyer & Allen, 1991; R. T. Mowday et al., 1979; Cohen, 2007; Meyer & Herscovitch, 2001; Riketta, 2002.

Tabla 8
Baremo para la variable interacción trabajo-familia

Escala	Interacción positiva Trabajo- Familia	Interacción positiva Familia- Trabajo	Interacción negativa Trabajo- Familia	Interacción negativa Familia- Trabajo	Interacción Trabajo- Familia	Interpretación
Mínima	De 8 a 18	De 4 a 8	De 5 a 11	De 5 a 11	De 22 a 50	La relación entre el ámbito laboral y el familiar es mínima. Esto indica que la persona establece límites claros entre ambos roles. Como consecuencia, se disminuye la probabilidad de conflictos, pues las demandas de un espacio no interfieren en el otro. No obstante, también se limita la posibilidad de que los beneficios de un contexto (como satisfacción, apoyo o habilidades adquiridas) se trasladen al otro. En este nivel, el trabajo y la familia funcionan de manera independiente, sin generar sinergias significativas (Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000).
Equilibrada	De 19 a 29	De 12 a 18	De 12 a 18	De 12 a 18	De 51 a 80	La relación entre trabajo y familia se presenta con una frecuencia equilibrada. En este punto, es posible experimentar tanto choques (cuando las obligaciones laborales entran en tensión con las familiares) como procesos de enriquecimiento (cuando los recursos de un ámbito fortalecen el desempeño en el otro). Se trata de un nivel intermedio de permeabilidad, caracterizado por un balance relativo: no existe una separación rígida, pero tampoco una integración total. Esta situación suele representar la experiencia habitual de muchas personas, donde los dos espacios se afectan de manera bidireccional, produciendo resultados tanto positivos como negativos (Frone, 2003; Voydanoff, 2005).
Intensa	De 30 a 40	De 15 a 20	De 19 a 25	De 19 a 25	De 81 a 110	La conexión entre trabajo y familia es intensa. Esto significa que lo que sucede en un ámbito repercute de manera inmediata en el otro. Cuando predomina el conflicto, pueden aparecer sobrecarga de roles, estrés y dificultades para cumplir con las responsabilidades en ambos entornos. En cambio, cuando se impone el enriquecimiento, este nivel se traduce en una amplia transferencia de recursos positivos, como energía, motivación, competencias o apoyo social, que fortalecen tanto la vida laboral como familiar. Por ello, un nivel elevado no debe interpretarse automáticamente como negativo, ya que puede representar tanto un factor de desgaste como una fuente de bienestar, dependiendo de la calidad de la interacción (Shockley et al., 2017; Voydanoff, 2005).

Nota. Basado en Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000; Frone, 2003; Voydanoff, 2005; Shockley et al., 2017.

En una segunda etapa, con el objetivo de poner a prueba las hipótesis formuladas, se recurrió a modelos de regresión lineal, tanto simple como múltiple. El modelo simple se utilizó para evaluar la hipótesis general respecto a la influencia de la interacción trabajo-familia sobre el compromiso organizacional, mientras que el modelo múltiple se empleó para analizar el efecto específico de cada dimensión de la interacción trabajo-familia en dicha variable.

Antes de llevar a cabo los análisis, se comprobaron los supuestos propios de la regresión lineal: linealidad, independencia de los errores, homocedasticidad, normalidad de los residuos y ausencia de multicolinealidad. Tras confirmar el cumplimiento de estos criterios, se procedió con la contrastación de las hipótesis, garantizando así la solidez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

En síntesis, el uso del programa IBM SPSS permitió realizar tanto la descripción preliminar de los datos como la comprobación de la hipótesis general y las específicas, brindando evidencia empírica sólida acerca de la relación entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional en los trabajadores de Electro Sur Este.

V. Resultados y Discusión

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

Para la realización del trabajo de campo, se gestionó inicialmente una solicitud formal dirigida a la empresa Electro Sur Este S.A.A., en la cual se solicitaba la autorización para aplicar los cuestionarios de esta investigación. La entidad, en respuesta, requirió información complementaria y posteriormente propuso la suscripción de un convenio de colaboración entre la institución y egresados de las universidades, con el propósito de normar la participación en proyectos de investigación. Tras la firma de dicho convenio, se otorgó la autorización oficial para la aplicación del instrumento (encuesta). Tanto la solicitud como el convenio suscrito se presentan en los Apéndice 1 y 2 del presente estudio.

Con la autorización obtenida, la ejecución del trabajo de campo se desarrolló de forma presencial en la sede central de Cusco. En el caso de las sedes de Madre de Dios y Apurímac, y oficinas descentralizadas, la aplicación se realizó mediante un formulario de Google, gestionado con el apoyo del área de Talento Humano, quienes remitieron el enlace a los trabajadores de dichas sedes. En la sede central, el levantamiento de información inició en la Gerencia de Administración y continuó en la Gerencia Legal, la Gerencia de Planeamiento, la Gerencia Comercial, la Gerencia de Proyectos, la Gerencia de Operaciones (Mantenimiento), la Gerencia General y, finalmente, en la Gerencia de Apurímac y Gerencia de Madre de Dios. Cada etapa de aplicación tomó entre tres y cinco días, considerando el tiempo de entrega y recolección de los cuestionarios. Como evidencia del proceso, se registraron fotografías y se archivaron las capturas de los correos enviados a las sedes, documentos que se incluyen en el Apéndice 3 y 4.

5.2. Presentación de Resultados

5.2.1. *Interacción Trabajo-Familia*

En la Tabla 8 y la Figura 3 se muestra que la variable interacción trabajo-familia se ubica principalmente en el nivel equilibrado, con un 86.08% de los participantes. Esto significa que la relación entre el trabajo y la familia se da de manera equilibrada: en algunos casos surgen conflictos cuando las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares, mientras que en otros se produce un enriquecimiento, ya que los recursos obtenidos en un espacio ayudan a

mejorar el desempeño en el otro. Se trata, por tanto, de un nivel intermedio en el que no hay una separación total entre ambos ámbitos, pero tampoco una integración completa. En conjunto, este hallazgo refleja una situación frecuente en la vida cotidiana, en la que ambos espacios se influyen recíprocamente, produciendo tanto efectos positivos como negativos.

Tabla 9

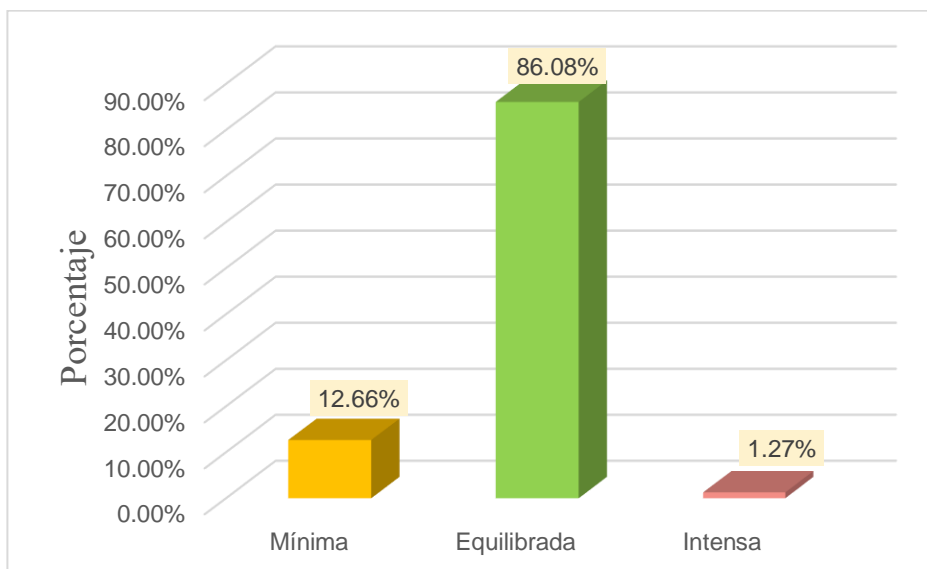
Resultados de la variable interacción trabajo-familia

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	20	12.66%
Equilibrada	136	86.08%
Intensa	2	1.27%
Total	158	100.00%

El hallazgo se entiende principalmente debido a que los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A. no presentan una interacción negativa en ninguna de sus direcciones, ni del trabajo hacia la familia ni de la familia hacia el trabajo. Por el contrario, prevalecen experiencias de interacción positiva en ambos sentidos, lo que favorece el mantenimiento de un equilibrio entre los dos ámbitos. Así, la ausencia de interferencias negativas y la presencia de recursos favorables provenientes tanto del trabajo como de la familia se combinan para situar la interacción en un nivel equilibrado.

Figura 3

Resultados de la variable interacción trabajo-familia



a) Interacción negativa del trabajo hacia la familia (INTF)

En la Tabla 9 y la Figura 4 se aprecia que, dentro de la dimensión de interacción negativa trabajo-familia, el nivel que predomina es la mínima con un 75.32%. Esto significa que las exigencias laborales interfieren muy poco en el entorno familiar, lo que se traduce en una baja presencia de conflictos entre ambos ámbitos. En este contexto, las responsabilidades del trabajo y de la familia tienden a mantenerse separadas, lo que disminuye la probabilidad de tensiones significativas.

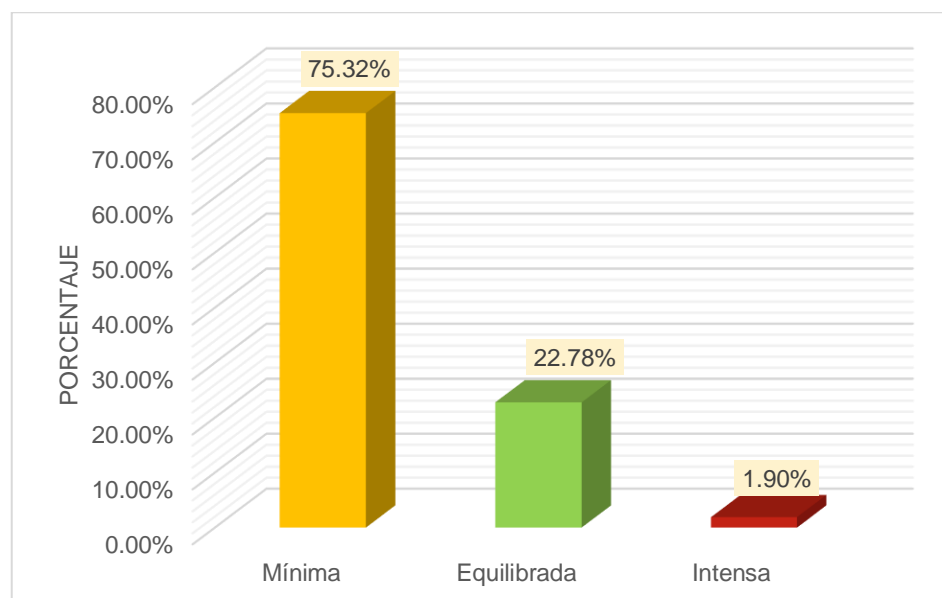
Tabla 10

Resultados de la dimensión interacción negativa trabajo-familia

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	119	75.32%
Equilibrada	36	22.78%
Intensa	3	1.90%
Total	158	100.00%

Este resultado se justifica principalmente porque el trabajador no evidencia irritabilidad en el hogar a causa del cansancio laboral, ni presenta inconvenientes para cumplir con sus responsabilidades familiares por estar concentrado en asuntos de trabajo. De igual forma, la carga laboral no restringe su tiempo destinado a la recreación, ni limita su capacidad para descansar en el hogar. Sin embargo, este efecto se ve parcialmente contrarrestado por el horario laboral para atender compromisos familiares y por el desgaste físico que disminuye su participación en actividades entretenidas con la pareja, la familia o los amigos.

Figura 4
Resultados de la dimensión interacción negativa trabajo-familia



b) Interacción negativa de la familia hacia el trabajo (INFT)

En la Tabla 10 y la Figura 5 se muestra que el nivel mínimo alcanza el 89.24% de los resultados lo que indica que la influencia de las responsabilidades familiares sobre el ámbito laboral es mínima. En estas condiciones, las obligaciones de la familia no representan distracciones significativas ni obstaculizan el rendimiento en el trabajo del trabajador, lo que evidencia una baja frecuencia de conflictos entre ambos contextos.

Tabla 11
Resultados de la dimensión interacción negativa familia-trabajo

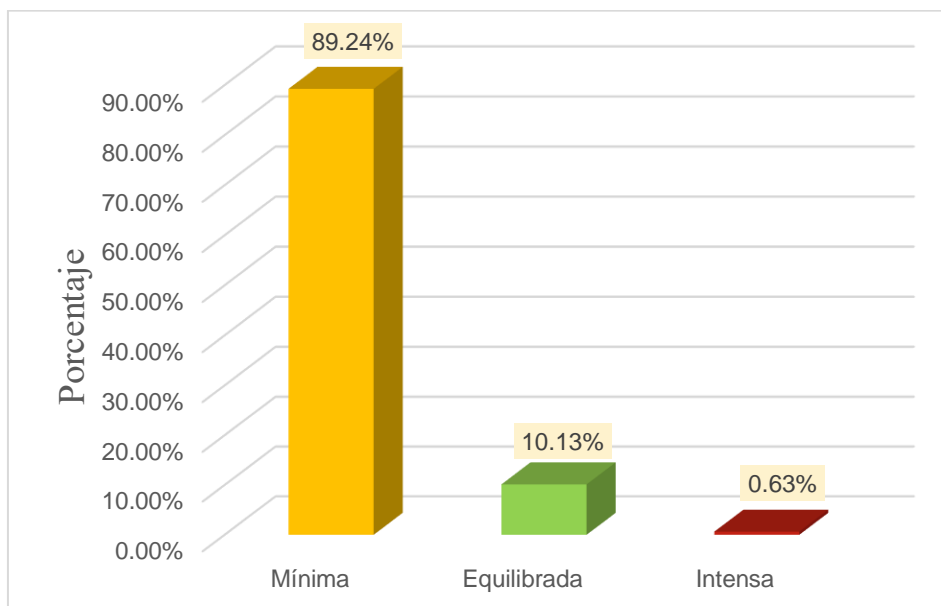
	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	141	89.24%
Equilibrada	16	10.13%
Intensa	1	0.63%
Total	158	100.00%

Este hallazgo se explica principalmente porque los trabajadores no reportan que las situaciones familiares generen irritabilidad hacia sus compañeros ni que afecten su capacidad de concentración en las tareas laborales. Del mismo modo, no consideran que los conflictos con la pareja, la familia o los amigos repercutan de forma significativa en su rendimiento, ni que reduzcan su motivación para trabajar. En conjunto, estos resultados permiten afirmar que las experiencias

de interferencia negativa de la familia sobre el ámbito laboral se presentan con mínima frecuencia en los participantes del estudio.

Figura 5

Resultados de la dimensión interacción negativa familia-trabajo



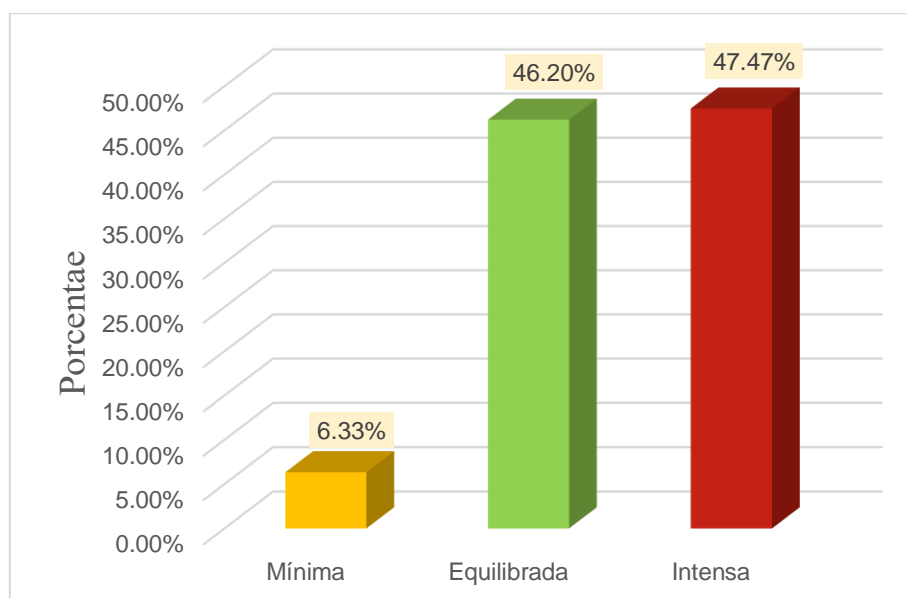
c) Interacción positiva del trabajo hacia la familia (IPTF)

En la Tabla 11 y la Figura 6 correspondientes a la dimensión de interacción positiva del trabajo hacia la familia evidencian que el nivel con mayor presencia fue la intensa, alcanzando al 47.47% de los trabajadores. Esto indica que las vivencias laborales repercuten de manera significativa y frecuente en el ámbito familiar, generando una transferencia positiva entre espacios. En segundo lugar, el 46.20% se ubicó en el nivel equilibrado, lo que sugiere una relación moderada en la que el trabajo contribuye al bienestar familiar, aunque sin el mismo impacto que en el nivel elevado. En tercer lugar, una proporción menor se concentró en los niveles restantes, lo que confirma que, en términos generales, la mayoría de los evaluados percibe que su experiencia laboral aporta recursos valiosos; como motivación, energía o habilidades, que enriquecen la dinámica familiar, ya sea con una intensidad intensa y equilibrada.

Tabla 12*Resultados de la dimensión interacción positiva trabajo-familia*

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	10	6.33%
Equilibrada	73	46.20%
Intensa	75	47.47%
Total	158	100.00%

Estos resultados demuestran que los trabajadores trasladan las experiencias laborales positivas al hogar. Tras jornadas laborales satisfactorias, muestran mayor disposición para interactuar y compartir con su pareja, familiares o amigos. Además, las habilidades adquiridas en el trabajo, como la organización del tiempo y el compromiso, facilitan la realización de sus responsabilidades en el hogar. De igual forma, las competencias desarrolladas en el entorno laboral contribuyen tanto al cumplimiento de las tareas familiares como a mejorar la calidad de la relación con los miembros de la familia. En conjunto, se observa que, para el trabajador, el trabajo no solo cumple una función productiva, sino que también actúa como fuente de recursos personales y sociales que enriquecen la vida familiar.

Figura 6*Resultados de la dimensión interacción positiva trabajo-familia*

d) Interacción positiva de la familia hacia el trabajo (IPFT)

En la Tabla 12 y la Figura 7 se evidencia que el 72.15% de los participantes alcanzó un nivel intenso, lo cual refleja que el contexto familiar aporta de manera significativa al ámbito laboral. Dicho aporte se traduce en la transferencia de recursos como motivación, energía, apoyo emocional y desarrollo de competencias, que contribuyen tanto al bienestar individual como al rendimiento en el trabajo.

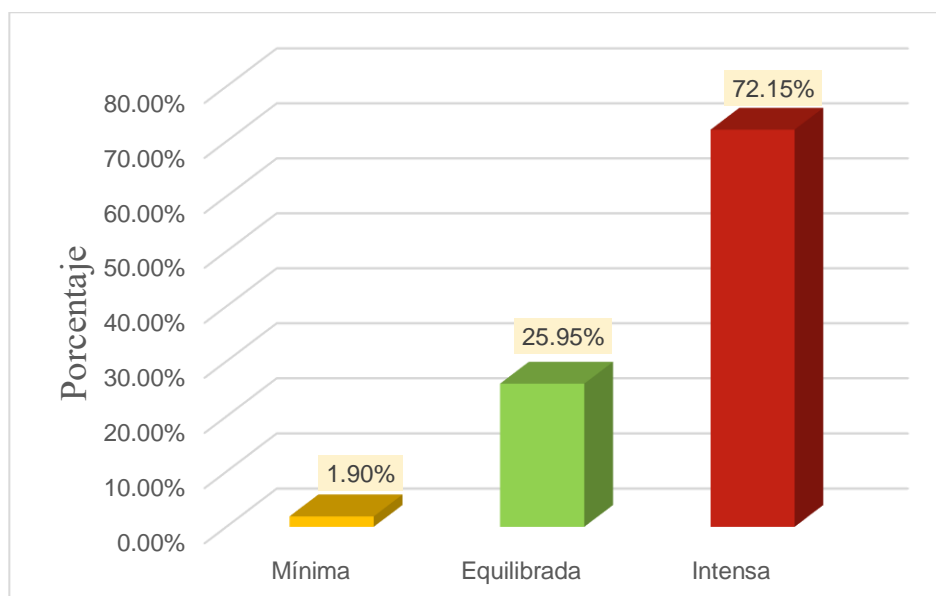
Tabla 13

Resultados de la dimensión interacción positiva familia-trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima	3	1.90%
Equilibrada	41	25.95%
Intensa	114	72.15%
Total	158	100.00%

Los hallazgos muestran que la familia tiene un impacto positivo en el ámbito laboral, ya que los trabajadores asumen con mayor compromiso sus responsabilidades profesionales al replicar la disciplina practicada en el hogar. De igual manera, cumplen con sus obligaciones en el trabajo gracias a que en la dinámica familiar desarrollaron el hábito de responder de manera responsable a sus compromisos. Asimismo, la planificación del tiempo en casa se proyecta en una mejor gestión de las tareas laborales, mientras que un entorno familiar estable fortalece la autoconfianza en el desempeño profesional. Finalmente, tras compartir momentos de recreación con la pareja, la familia o los amigos durante el fin de semana, los trabajadores perciben sus actividades laborales como más satisfactorias y agradables.

Figura 7
Resultados de la dimensión interacción positiva trabajo-familia



5.2.2. *Compromiso Organizacional*

En la Tabla 13 y la Figura 8 se observa que, en la variable compromiso organizacional, prevalece un nivel sólido, alcanzando el 65.99%. Ello indica que los trabajadores conservan un vínculo sólido con la institución, reflejado en la cercanía y el aprecio que sienten hacia ella. También se aprecia que comparten y se alinean con los valores y objetivos de la organización, reforzando su sentido de pertenencia. De manera sutil, se percibe además una disposición a contribuir más allá de lo esperado, orientando sus esfuerzos al cumplimiento de las metas colectivas.

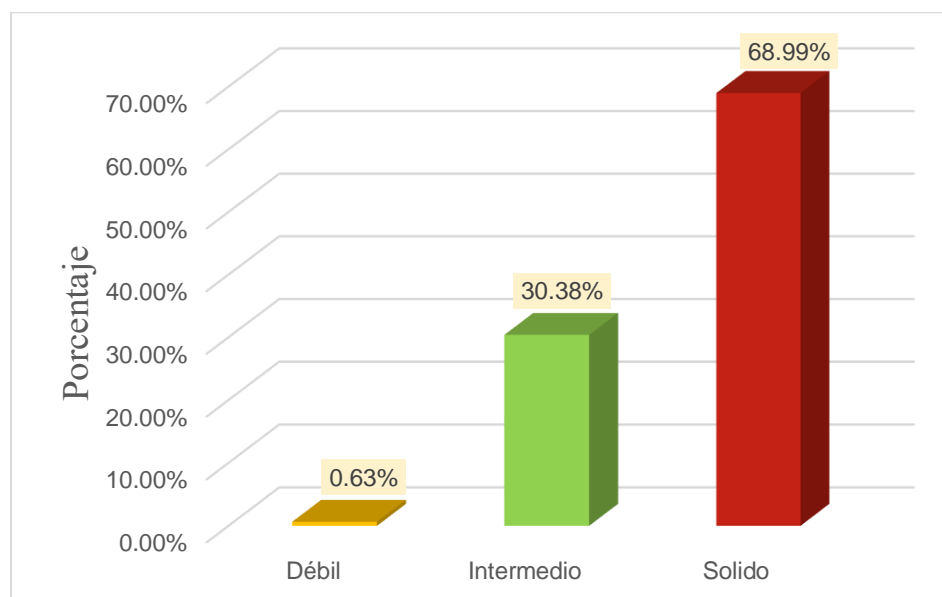
Tabla 14
Resultados de la variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	1	0.63%
Intermedio	48	30.38%
Sólido	109	68.99%
Total	158	100.00%

Los resultados obtenidos indican que los trabajadores de la empresa Electro Sur Este S.A.A. presentan un compromiso afectivo y un compromiso basado en la identificación con la organización claramente sólidos y elevados, lo que contribuye al nivel general de compromiso

organizacional. Por su parte, el compromiso de tipo moral se ubica en un nivel intermedio, lo que modera levemente el efecto total, sin que ello afecte significativamente la solidez del vínculo que los colaboradores mantienen con la institución. En conjunto, estos hallazgos evidencian que el compromiso organizacional se manifiesta a través de distintas formas de conexión con la organización, cada una con su propia intensidad y relevancia.

Figura 8
Resultados de la variable compromiso organizacional



a) Compromiso organizacional afectivo

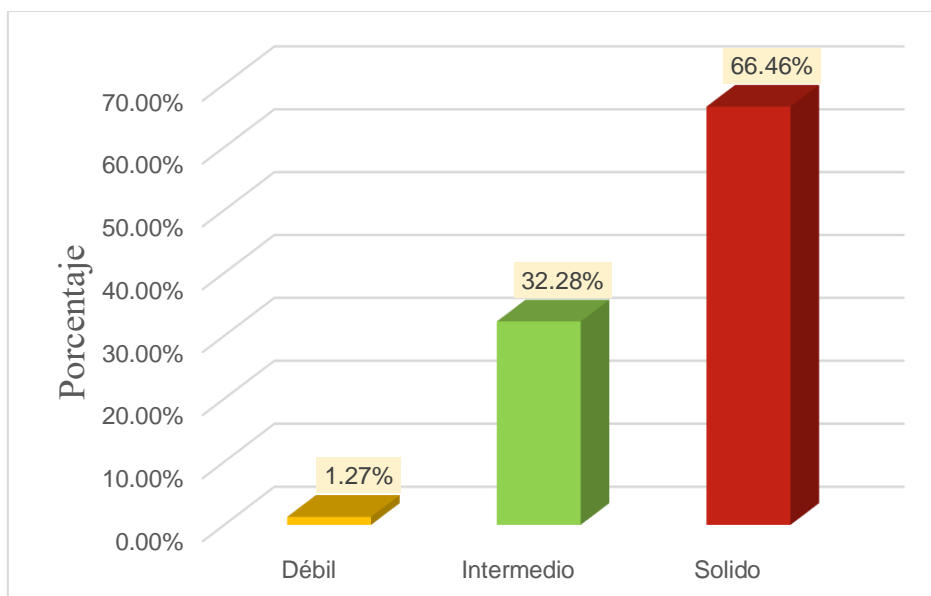
En la Tabla 14 y la Figura 9 se observa que, dentro de la dimensión de compromiso organizacional afectivo, los trabajadores presentan un nivel solido con un 66.46%. Este hallazgo refleja la presencia de un vínculo emocional importante con la organización, expresado a través de actitudes de apego, fidelidad y sentido de pertenencia.

Tabla 15
Resultados de la dimensión compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	2	1.27%
Intermedio	51	32.28%
Solido	105	66.46%
Total	158	100.00%

Este hallazgo se explica porque los trabajadores mantienen una conexión emocional positiva con la institución. Perciben que formar parte de ella les genera bienestar, al brindarles oportunidades de desarrollo personal, cubrir necesidades básicas y permitirles disfrutar de sus actividades diarias. Asimismo, consideran que el tiempo y el esfuerzo invertidos han valido la pena, ya que identifican el crecimiento de la organización como una oportunidad de desarrollo propio. De manera complementaria, aunque en un nivel menos destacado, los trabajadores manifiestan que el tiempo y el esfuerzo dedicados a la institución han recibido una retribución adecuada. Del mismo modo, consideran que cuentan con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones y que su contribución es reconocida dentro de la organización.

Figura 9
Resultados de la dimensión compromiso afectivo



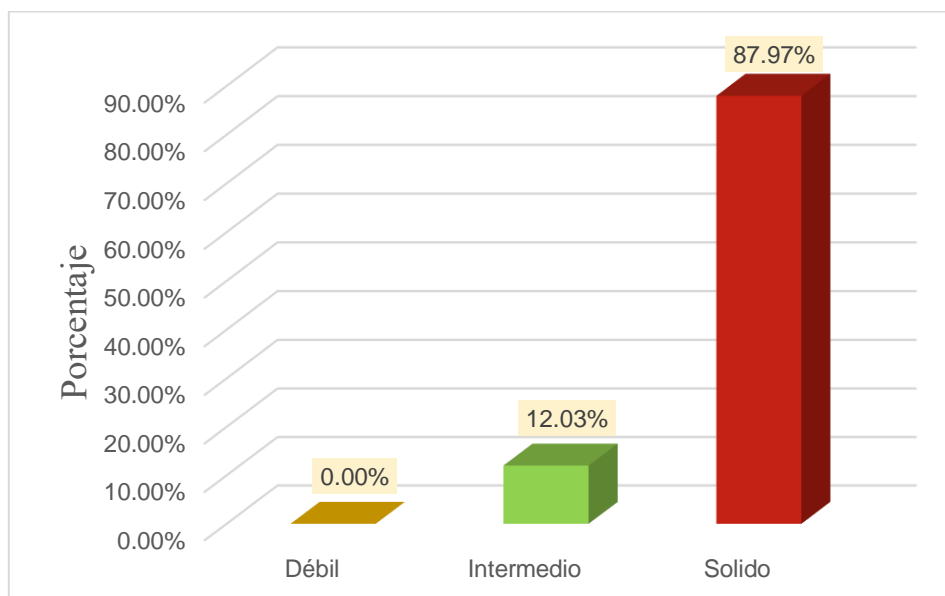
b) Compromiso por identificación con los objetivos y valores

En la Tabla 15 y la Figura 10 se aprecia que, en la dimensión de compromiso basado en la identificación con los objetivos y valores, los trabajadores alcanzan un nivel sólido. Este hallazgo evidencia una clara correspondencia entre sus metas personales y las organizacionales, lo que refleja una fuerte afinidad con los principios y valores de la institución. En consecuencia, los colaboradores asumen los objetivos de la organización como propios y muestran disposición a orientar sus esfuerzos hacia su cumplimiento.

Tabla 16*Resultados de la dimensión por identificación con los objetivos y valores*

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	0	0.00%
Intermedio	19	12.03%
Solido	139	87.97%
Total	158	100.00%

La situación descrita se explica porque los trabajadores manifiestan una clara identificación con los valores y objetivos de la institución. Del mismo modo, expresan respeto hacia las normas establecidas al considerarlas adecuadas y reconocen compartir los principios que sustentan a la organización. A ello se añade la percepción de que los valores institucionales son compatibles con los propios, aspecto que, aunque con una intensidad ligeramente menor, contribuye de manera significativa a consolidar su vínculo y compromiso con la organización.

Figura 10*Resultados de la dimensión compromiso por identificación con los objetivos y valores*

c) *Compromiso moral*

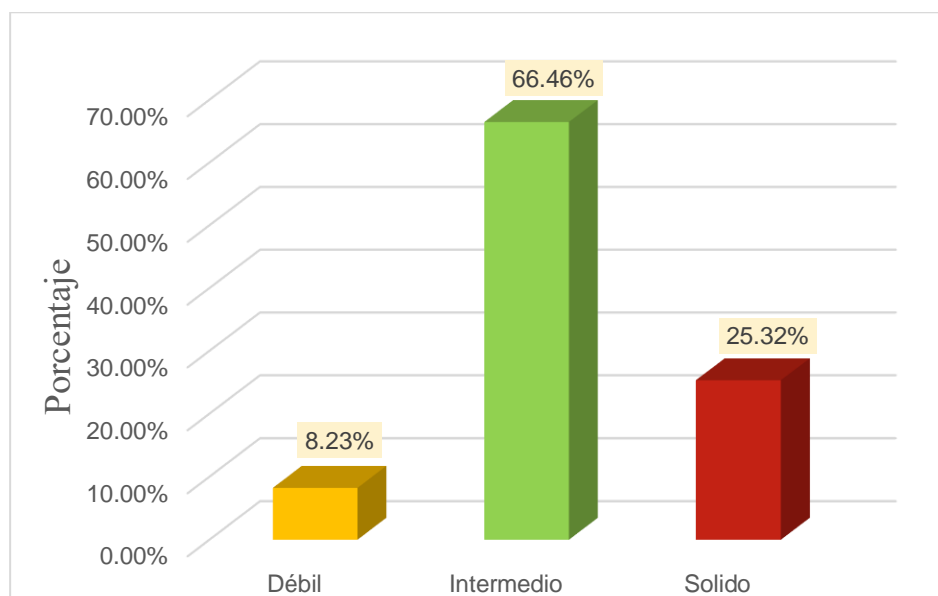
En la Tabla 16 y la Figura 11 se aprecia que el nivel predominante corresponde al 66.46%. En este contexto, la dimensión de compromiso moral se ubica en un punto intermedio, lo que refleja que los trabajadores permanecen en la organización principalmente por un sentido de responsabilidad y deber hacia ella. Sin embargo, este vínculo no alcanza a consolidarse como un involucramiento profundo ni como un sentimiento pleno de pertenencia.

Tabla 17
Resultados de la dimensión compromiso moral

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	13	8.23%
Intermedio	105	66.46%
Solido	40	25.32%
Total	158	100.00%

Los datos muestran que los trabajadores expresan en mayor medida, un sentimiento de gratitud hacia la institución, al reconocer el valor de lo que han recibido de ella. De manera complementaria, aunque con menor intensidad, se observan expresiones de compromiso moral como la percepción de estar en deuda con la organización, la idea de que no sería correcto abandonarla debido a las oportunidades y beneficios obtenidas, la consideración de que permanecer en ella constituye una forma de retribución y, en algunos casos, la posibilidad de experimentar culpa en caso de dejarla.

Figura 11
Resultados de la dimensión compromiso moral



5.2.3. Pruebas de Hipótesis

En esta investigación, las variables fueron evaluadas a través de escalas Likert de cinco categorías de respuesta. Los ítems correspondientes se sumaron para generar un puntaje global que reflejara cada constructo. De acuerdo con la literatura metodológica, cuando se utilizan varias preguntas ordinales combinadas en una sola escala, la puntuación resultante puede considerarse de nivel de intervalo, lo que posibilita la aplicación de métodos estadísticos paramétricos como la regresión lineal (Carifio & Perla, 2007; Norman, 2010). Bajo este criterio, para comprobar la hipótesis general se utilizó un modelo de regresión lineal simple, con el fin de evaluar si la interacción entre las esferas laboral y familiar influyen significativamente en el compromiso organizacional. Asimismo, para las hipótesis específicas se optó por un modelo de regresión lineal múltiple, en virtud de que cada dimensión de la interacción (interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo) podría influir de manera diferenciada sobre el compromiso organizacional (Field, 2018).

5.2.3.1. Supuestos de la Regresión Lineal Simple y Múltiple.

Para el procesamiento estadístico, el primer paso consiste en verificar que se cumplan los supuestos propios de la regresión lineal, condición necesaria para asegurar la validez y confiabilidad de los hallazgos. Dentro de estos supuestos se incluyen la existencia de una relación lineal, la independencia de los errores, la homogeneidad de varianzas, la distribución normal de los residuos y, en el caso de aplicar regresión múltiple, la ausencia de problemas de multicolinealidad. Una vez confirmadas estas condiciones, se procederá a poner a prueba las hipótesis planteadas mediante el uso de modelos de regresión lineal simple y múltiple, seleccionados de acuerdo con la hipótesis general o con las hipótesis específicas, respectivamente.

a. Supuestos de la Regresión Lineal Simple

En primer lugar, el supuesto de linealidad fue verificado mediante el análisis del diagrama de dispersión de los residuos estandarizados frente a los valores estimados. La disposición aleatoria de los puntos en torno a la línea de referencia, sin indicios de curvaturas ni patrones definidos, permitió concluir que la relación entre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional se ajusta a un comportamiento lineal. Del mismo modo, la normalidad de los residuos se evaluó utilizando tanto el histograma como el gráfico P – P normal. En ambos casos se observó una distribución cercana a la forma de campana y una alineación adecuada de los puntos sobre la diagonal, lo cual respalda este supuesto. Por último, la revisión visual del gráfico de dispersión mostró que los residuos presentan una varianza estable, confirmando así la homocedasticidad.

En el modelo de regresión lineal simple (ver Tabla 18), el valor obtenido para el estadístico Durbin–Watson fue de 1.984, cifra próxima a 2, lo que evidencia que los residuos son independientes. Este hallazgo, sumado a la confirmación gráfica de la linealidad, la homocedasticidad y la normalidad de los residuos, permitió establecer que los supuestos de la regresión lineal se cumplen de manera satisfactoria, lo que posibilita proceder con la contrastación de la hipótesis general.

b. Supuestos de la Regresión Lineal Múltiple

Previo a proceder con la interpretación de los coeficientes, se comprobó el cumplimiento de los supuestos de la regresión múltiple. Los gráficos de dispersión y de regresión parcial confirmaron relaciones aproximadamente lineales entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional, mientras que el histograma de residuos y el gráfico P-P mostraron una distribución cercana a la normalidad. Así mismo, la inspección de los residuos frente a los valores estimados corroboró la homocedasticidad del modelo.

En cuanto a la independencia de los errores, el estadístico Durbin–Watson alcanzó un valor de 2.138 (ver Tabla 22), confirmando este supuesto. A su vez, los indicadores de colinealidad arrojaron valores de Tolerancia superiores a 0,1 y factores de inflación de la varianza (VIF) considerablemente inferiores al umbral crítico de 10 (ver Tabla 21), lo cual descartó la presencia de multicolinealidad. En conjunto, estos resultados evidencian que el modelo de regresión múltiple cumple con los requisitos estadísticos y resulta apropiado para el contraste de las hipótesis específicas.

5.2.3.2. Pruebas de Hipótesis

a. Prueba de la Hipótesis General

Para contrastar la hipótesis planteada que sostiene que la interacción trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., se aplicó el modelo de regresión lineal simple. Este procedimiento, de uso frecuente en las ciencias sociales, resulta idóneo para analizar la relación de dependencia entre una variable independiente y una variable dependiente (Cohen et al., 2013). La selección de este modelo se fundamenta en que no solo permite establecer la presencia de una asociación, sino también estimar en qué medida las variaciones en la interacción trabajo-familia predicen variaciones en los niveles de compromiso organizacional (Field, 2018). El modelo de regresión lineal simple planteado es:

$$\text{Compromiso organizacional} = \beta_0 + \beta_1(\text{Interacción Trabajo} - \text{Familia}) + \varepsilon$$

Si β_1 es significativo ($p < 0.05$), confirma la hipótesis general. Luego, se siguen los siguientes pasos:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

H₀: La interacción trabajo-familia no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

H₁: La interacción trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Paso 2: Estadístico de prueba

Se utilizará el estadístico de prueba F de Fisher y t de Student.

Paso 3: Regla de decisión

Para un nivel de significancia de 5% ($\alpha = 0.05$), si el valor $p < 0.05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). En este caso, ello indicaría que la interacción trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Paso 4: Tomar una decisión

Como se aprecia en la Tabla 17 del análisis de varianza (ANOVA) realizado con el paquete estadístico SPSS, se obtuvo un valor $p = 0.012$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que confirma que la interacción trabajo-familia influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Tabla 18

ANOVA de la regresión lineal simple

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	526.198	1	526.198	6.525	0.012
	Residuo	12580.789	156	80.646		
	Total	1310.,987	157			

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Los resultados del modelo de regresión lineal simple evidenciaron que la interacción trabajo-familia constituye un predictor significativo del compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. El modelo alcanzó significancia estadística ($F_{(1,156)} = 6,525$; $p = 0,012$), explicando aproximadamente el 4 % de la varianza en el compromiso organizacional ($R^2 = 0,040$).

Tabla 19

Resumen del modelo de regresión lineal simple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
0.200 ^a	0.040	0.034	8.980	1.984

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Respecto a los coeficientes obtenidos, se encontró que la interacción trabajo-familia ejerce un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,222$; $t = 2,554$; $p = 0,012$). Este resultado sugiere que, a medida que aumenta la interacción trabajo-familia, se observa un incremento correspondiente en el compromiso organizacional. El modelo estimado se representa de la siguiente manera:

$$\text{Compromiso organizacional} = 56.13 + 0.222(\text{Interacción Trabajo} - \text{Familia}) + \varepsilon$$

Tabla 20

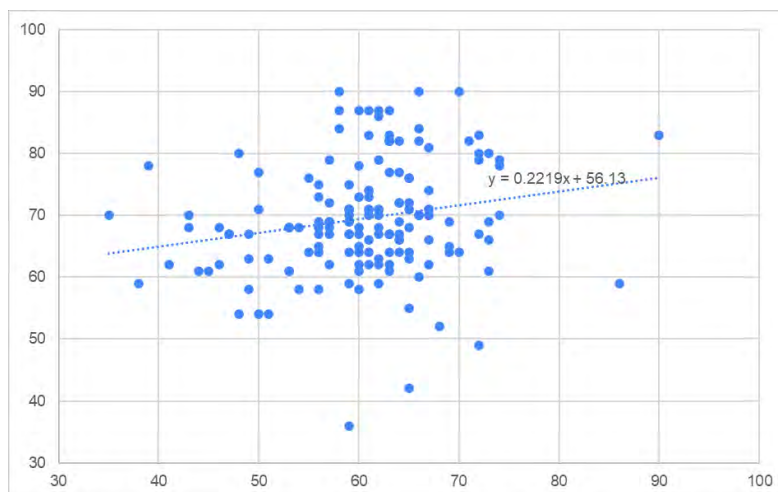
Coeficientes del modelo de regresión lineal simple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta	t		Tolerancia	VIF
1 (Constante)	56.130	5.305		10.581	0.000		
Interacción trabajo familia	0.222	0.087	0.200	2.554	0.012	1.000	1.000

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Asimismo, en la Figura 12 se presenta el diagrama de dispersión:

Figura 12
Diagrama de dispersión



Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

b. Prueba de la Hipótesis Específicas

Para la verificación de las hipótesis específicas se empleó un modelo de regresión lineal múltiple, en el cual se incluyeron como variables independientes las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia: interacción negativa trabajo-familia (INTF), interacción negativa familia-trabajo (INFT), interacción positiva trabajo-familia (IPTF) e interacción positiva familia-trabajo (IPFT). Este procedimiento estadístico permite examinar de manera conjunta el efecto de cada una de estas dimensiones sobre el compromiso organizacional, controlando la influencia de las demás, y determinar tanto la magnitud como la dirección de dichas relaciones. El modelo de regresión múltiple formulado se expresa de la siguiente manera:

$$\text{Compromiso organizacional} = \beta_0 + \beta_1(\text{INTF}) + \beta_2(\text{INFT}) + \beta_3(\text{IPTF}) + \beta_4(\text{IPFT}) + \varepsilon$$

Donde cada coeficiente β representa el efecto significativo que cada dimensión tiene sobre el compromiso organizacional. A continuación, se presentan los pasos del procedimiento:

Paso 1: Planteamiento de hipótesis

Hipótesis específica 1

H₀₁: La interacción negativa trabajo-familia no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

H₁₁: La interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Hipótesis específica 2

H₀₂: La interacción negativa familia-trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

H₁₂: La interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Hipótesis específica 3

H₀₃: La interacción positiva trabajo-familia no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

H₁₃: La interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Hipótesis específica 4

H₀₄: La interacción positiva familia-trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

H₁₄: La interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Paso 2: Estadístico de prueba

Se utilizará el estadístico de prueba F de Fisher y t de Student.

Paso 3: Regla de decisión

Para un nivel de significancia de 5% ($\alpha = 0.05$), si el valor $p < 0.05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Paso 4: Tomar una decisión

El modelo de regresión lineal múltiple, que incorporó como predictores las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia, resultó estadísticamente significativo ($F_{(4,153)} = 17,548$; $p < 0,000$) (Ver Tabla 20). El coeficiente de determinación ($R^2 = 0,314$) indicó que aproximadamente el 31,4 % de la varianza en el compromiso organizacional se explica por la combinación de dichas dimensiones, mientras que el R^2 ajustado (0,297) corroboró la estabilidad del modelo. Estos resultados permiten afirmar que el modelo es adecuado para el contraste de las hipótesis específicas.

Tabla 21

ANOVA de la regresión lineal simple

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4122.084	4	1030.521	17.548	0.000
	Residuo	8984.904	153	58.725		
	Total	13106.987	157			

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Con base en los coeficientes reportados en la Tabla 21, el modelo definitivo de regresión múltiple se formula de la siguiente manera:

$$\text{Compromiso organizacional} = 55.518 - 0.288(\text{INTF}) - 0.212(\text{INFT}) + 0.772(\text{IPTF}) + 0.279(\text{IPFT}) + \varepsilon$$

Tabla 22

Coefficientes del modelo de regresión múltiple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	B	Desv. Error	Beta				Tolerancia	VIF
1 (Constante)	55.518	4.731			11.735	0.000		
Interacción negativa trabajo familia (INTF)	-0.288	0.151	-0.165		-1.899	0.059	0.595	1.681
Interacción negativa familia trabajo (INFT)	-0.212	0.384	-0.048		-0.552	0.582	0.588	1.700
Interacción positiva trabajo familia (IPTF)	0.772	0.222	0.365		3.486	0.001	0.410	2.441
Interacción positiva familia trabajo (IPFT)	0.279	0.245	0.120		1.138	0.257	0.402	2.487

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Tabla 23

Resumen del modelo de regresión lineal múltiple de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
0.561 ^a	0.314	0.297	7.663	2.138

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de IBM – SPSS 25

Los resultados del modelo de regresión lineal múltiple evidenciaron que:

Para la Hipótesis Específica 1

El coeficiente de regresión para la interacción negativa trabajo-familia fue $\beta = -0.288$ y un nivel de significancia $p = 0.059$. Aunque la relación muestra una tendencia negativa, el resultado no alcanzó significación estadística al nivel convencional de 0.05. Esto implica que, en este estudio, la interacción negativa trabajo-familia no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025. En consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula y no se confirma la hipótesis específica 1.

Para la Hipótesis Específica 2

La dimensión de interacción negativa familia-trabajo presentó un coeficiente $\beta = -0.212$ con $p = 0.582$, lo que indica un efecto negativo muy débil y no significativo. En este caso, los resultados muestran que los conflictos originados en la familia que interfieren en el trabajo no explican significativamente las variaciones en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Por lo tanto, se mantiene la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa correspondiente. Es decir, la interacción negativa familia-trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Para la Hipótesis Específica 3

La interacción positiva trabajo-familia obtuvo un coeficiente $\beta = 0.772$, con un nivel de significancia $p = 0.001$. Este resultado evidencia un efecto positivo y estadísticamente significativo, lo que significa que cuando las experiencias en el ámbito laboral enriquecen el desempeño en el ámbito familiar, los trabajadores tienden a mostrar mayores niveles de compromiso organizacional. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Es decir, la interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Para la Hipótesis Específica 4

Finalmente, la interacción positiva familia-trabajo presentó un coeficiente $\beta = 0.279$, con un nivel de significancia $p = 0.257$. A pesar de que el efecto estimado es positivo, no alcanzó significación estadística. Esto sugiere que, en este caso, los beneficios y recursos provenientes de la vida familiar que podrían trasladarse al trabajo no tienen un impacto directo y significativo en el compromiso organizacional de los trabajadores. En consecuencia, no se rechaza la hipótesis nula y la hipótesis específica 4 no queda confirmada. En consecuencia, la interacción positiva trabajo-familia no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Por consiguiente, la dimensión positiva de la interacción trabajo-familia, específicamente aquella que va desde del ámbito laboral hacia el familiar, constituye la única con un efecto significativo sobre el compromiso organizacional. En contraste, las demás dimensiones, tanto las negativas como la positiva en dirección familia hacia el trabajo, no mostraron influencias estadísticamente relevantes. Estos hallazgos resaltan la relevancia de las experiencias laborales que contribuyen a enriquecer la vida familiar como un elemento fundamental para fortalecer el compromiso organizacional.

5.3. Discusión de Resultados

La investigación permite sostener que la interacción trabajo-familia constituye un factor vinculado al compromiso organizacional en los colaboradores de Electro Sur Este S.A.A. En la regresión lineal simple, el modelo explica únicamente una fracción reducida de la varianza ($R^2 = 0,040$), lo que indica que, cuando se analiza de manera global, la interacción trabajo-familia posee un poder explicación limitado sobre el compromiso organizacional. Sin embargo, al incorporar en la regresión múltiple las distintas dimensiones de la interacción trabajo-familia, tanto las positivas como las negativas, en ambas direcciones, el coeficiente de determinación se incrementa de forma sustancial ($R^2 = 0,314$). Este aumento evidencia que el modelo adquiere mayor capacidad explicativa al considerar de manera simultánea los efectos diferenciados de cada dimensión, en lugar de tratarlas como un único constructo agregado. En consecuencia, el compromiso organizacional no se ve influido de manera homogénea por la interacción trabajo-familia, sino que responde de forma distinta según el tipo y la dirección de la experiencia (positiva o negativa, laboral o familiar). En esta misma línea, Gabini (2020) plantea que la articulación trabajo - familia representa una naturaleza multidimensional, cuya incidencia en el compromiso organizacional depende del balance existente entre las demandas y los recursos que surgen en cada contexto. De forma complementaria, con lo hallado por Zhao et al. (2023), quienes comprobaron que el enriquecimiento trabajo-familia impulsa el bienestar y fortalece el compromiso organizacional de los trabajadores. De modo similar, Lambert et al. (2020) reportaron que los conflictos trabajo - familia, en especial en las tensiones, reducen significativamente en el compromiso organizacional, sobre todo en contextos laborales con altas demandas y escaso apoyo gerencial.

Uno de los hallazgos más relevantes evidencia que las experiencias positivas derivadas del trabajo hacia el entorno familiar ejercen un efecto estadísticamente significativo y favorable sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,772$; $p = 0,001$). Esto refleja que, cuando el empleo aporta aprendizajes, recursos o bienestar que enriquecen la vida familiar, los trabajadores fortalecen su sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. Este resultado coincide con lo planteado por Contreras & Figueroa (2023), quienes demostraron que el enriquecimiento trabajo - familia ejerce un efecto positivo sobre el compromiso laboral, subrayando que el trabajo no solo genera demandas, sino también recursos que consolidan los vínculos afectivos con la institución. Asimismo, Ghosh & Ray (2023) hallaron que el enriquecimiento bidireccional (trabajo-familia y

familia-trabajo) favorece el compromiso y el comportamiento de los trabajadores, destacando el valor del equilibrio entre ambos ámbitos. Resultados similares fueron reportados por Heras et al. (2021), quienes sostienen que las organizaciones que promueven el enriquecimiento entre roles logran trabajadores más motivados y emocionalmente vinculados con su organización.

En contraste, los escenarios de interacción negativa, tanto cuando las demandas laborales interfieren en la vida familiar como cuando las exigencias familiares impactan en el ámbito laboral, no evidenciaron una relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Aunque los coeficientes mostraron una tendencia negativa, los niveles de significancia no permiten afirmar que dichas tensiones afecten de manera determinante el compromiso de los trabajadores. Este resultado difiere de lo señalado por Malik et al. (2017) y Mukanzi & Senaji (2017), quienes encontraron un impacto adverso o negativo del trabajo hacia la familia en otros contextos organizacionales con menores niveles de apoyo organizacional. Sin embargo, estudios recientes, como los de Huma et al. (2021) y Kazemi et al. (2025), evidencian que el apoyo organizacional y del supervisor actúan como factores protectores que reducen el impacto del conflicto en el bienestar y el compromiso laboral. En este sentido, en el caso de Electro Sur Este S.A.A., los trabajadores disponen de recursos personales u organizacionales que mitigan los efectos negativos (conflictos), evitando que se traduzcan en una disminución sustantiva del compromiso. En otras palabras, los conflictos pueden existir, pero no alcanzan a erosionar de manera significativa el vínculo con la organización.

De manera similar, la interacción positiva en dirección de la familia hacia el trabajo tampoco mostró efectos significativos sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,279$; $p = 0,257$). Aunque se observó una tendencia favorable, esta no alcanzó el umbral de significancia estadística. Este hallazgo contrasta con lo planteado por Giraldo & Ocampo (2017), quienes resaltaron la importancia de los recursos familiares en la consolidación del compromiso. Sin embargo, Xu & Zhao (2024) destacan que el apoyo organizacional amplifica los efectos favorables del enriquecimiento entre los distintos roles, de modo que en aquellos entornos donde dicho respaldo es más evidente, la contribución del ámbito familiar suele presentar una menor influencia. En consecuencia, los resultados reflejan que los recursos y vivencias favorables provenientes del ámbito laboral ejercen una influencia más determinante que las del entorno familiar en la formación del compromiso organizacional.

En términos generales, los resultados concuerdan con lo expuesto por Hernandez (2023), al mostrar que los efectos de la interacción trabajo-familia dependen de la dirección de la relación. Particularmente, en este estudio se evidencia que los beneficios provenientes del ámbito laboral que enriquecen la vida familiar actúan como el principal factor explicativo del compromiso organizacional. Este patrón también guarda coherencia con lo señalado por Alarcón (2017), quien evidenció que las interacciones positivas entre el trabajo y la familia influyen directamente en el compromiso de los trabajadores, fortaleciendo la idea de que el enriquecimiento laboral trasciende el espacio familiar y repercute en la organización. Así mismos, los hallazgos refuerzan lo sostenido por Contreras & Figueroa (2023) y Gabini (2020), al demostrar que el compromiso organizacional no depende únicamente de la ausencia de conflictos, sino, sobre todo, de la presencia de experiencias laborales positivas que trascienden hacia la esfera familiar. En este sentido, las experiencias laborales se configuran como un recurso clave para explicar el compromiso organizacional, ya que promueven la reciprocidad emocional, la lealtad y la identificación del trabajador con su institución. Esto resalta la importancia de que las organizaciones impulsen el enriquecimiento trabajo-familia de forma que fortalezcan el bienestar integral y consoliden vínculos duraderos entre el empleado y la organización.

Conclusiones

1. Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian que, la interacción trabajo-familia ejerce una influencia positiva y significativa sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025. El estudio evidencia que, de manera general, esta influencia explica alrededor del 4 % de la variación del compromiso ($p = 0.012$); sin embargo, al considerar las distintas dimensiones de la interacción, se comprobó que en conjunto explican un 31,4 % de su variabilidad ($R^2 = 0.314$; $p < 0.000$). No obstante, esta influencia no se manifiesta de manera uniforme, ya que depende tanto de la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) como de su naturaleza (positiva o negativa). En particular, el estudio demuestra que las interacciones positivas, especialmente aquellas que surgen desde el trabajo hacia la familia, constituyen un elemento central en la comprensión del compromiso organizacional, al fortalecer la identificación, la lealtad y el vínculo afectivo de los trabajadores con su empresa. De este modo, el compromiso no se explica únicamente por la ausencia de tensiones, sino, sobre todo, por la capacidad del trabajo de aportar recursos y experiencias que enriquecen la vida laboral y familiar.
2. Respecto a la interacción negativa trabajo-familia no influye de manera significativa en el compromiso organizacional. A pesar de que las exigencias laborales pueden generar desgaste, tensiones, restricciones de tiempo o conflictos que afectan la vida familiar, los resultados ($p = 0.059$) muestran que dichos efectos no se traducen en una disminución estadísticamente relevante del compromiso organizacional. Esto sugiere que los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. logran mantener una adecuada separación entre ambos ámbitos, evitando que los problemas laborales perjudiquen su vínculo y sentido de pertenencia hacia la organización. Además, las condiciones laborales favorables y los recursos organizacionales disponibles actúan como factores protectores que amortiguan los posibles efectos negativos del conflicto trabajo-familia, impidiendo que estos se traduzcan en una reducción significativa del compromiso organizacional.
3. Del mismo modo, la interacción negativa familia-trabajo no muestra efectos significativos sobre el compromiso organizacional ($p = 0.582$). Ello revela que las tensiones o responsabilidades familiares no determinan cambios sustantivos en el nivel de compromiso con la empresa. Este hallazgo sugiere que los trabajadores logran gestionar adecuadamente sus obligaciones familiares. En este contexto, la baja incidencia de conflicto familia - trabajo

refleja una adecuada organización y capacidad de afrontamiento de los trabajadores, lo que les permite preservar su compromiso con la empresa.

4. En contraste, los resultados confirmaron que, la interacción positiva trabajo-familia constituye un predictor determinante del compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. ($p = 0.001$). Las experiencias enriquecedoras derivadas del ámbito laboral, como el desarrollo de habilidades, aprendizajes y emociones positivas, se trasladan a la vida familiar y, en consecuencia, este enriquecimiento contribuye a fortalecer la identificación, la lealtad y el vínculo afectivo de los trabajadores con la empresa. Este hallazgo refleja cómo las condiciones laborales que generan bienestar tienen la capacidad de trascender al entorno familiar y consolidar la relación de los trabajadores con su organización. Es decir, el trabajo no solo se percibe como un espacio de exigencia, sino también como una fuente de recursos que promueven el compromiso organizacional.
5. En cuanto a la interacción positiva familia-trabajo no influye significativamente en el compromiso organizacional ($p = 0.257$). Si bien se identificó una tendencia favorable, esta no alcanzó un nivel de significancia suficiente. Ello indica que, aunque la influencia familiar no determina de manera directa el compromiso organizacional, sí constituye un recurso complementario que respalda y potencia la actitud positiva hacia el trabajo y refuerza la autoconfianza, la satisfacción y la disposición de los trabajadores para cumplir con sus funciones, consolidando indirectamente su vínculo con la organización.

Recomendaciones

1. La Gerencia General, en coordinación con la Gerencia de Administración y el área de Talento Humano, debe fortalecer una política de gestión integral que promueva una interacción saludable entre las responsabilidades laborales y familiares. Para ello, se sugiere priorizar aquellas acciones que potencien las experiencias positivas derivadas del trabajo hacia la familia, como el apoyo organizacional y el reconocimiento al desempeño, así como garantizar la equidad en la distribución de las cargas laborales y fomentar el reconocimiento de los logros alcanzados. Asimismo, se recomienda impulsar programas de apoyo a las familias y establecer convenios en áreas como salud, educación, atención psicológica y recreación, con la finalidad de incrementar el sentido de pertenencia y fidelidad de los colaboradores y consolidar un modelo de gestión orientado al bienestar global y a la sostenibilidad institucional.
2. En relación con los efectos negativos del trabajo sobre la familia, se recomienda a la Gerencia de Administración y al área de Talento Humano preservar y consolidar aquellas condiciones laborales que contribuyen a moderar dichas tensiones, aun cuando estas no hayan mostrado un impacto significativo en el compromiso organizacional. Para ello, se sugiere implementar estrategias orientadas a la organización eficiente de turnos, la aplicación de políticas de flexibilidad en situaciones particulares y la promoción de un clima comunicativo abierto y empático entre los distintos niveles jerárquicos, con la finalidad de prevenir que los conflictos laborales alcancen niveles críticos y favorecer una interacción equilibrada y saludable entre las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares.
3. Respecto a la influencia negativa de la familia sobre el trabajo, se recomienda al área de Talento Humano incorporar este aspecto en sus planes de gestión interna, a pesar de que los resultados no hayan evidenciado un efecto estadísticamente relevante en el compromiso organizacional. Para ello, se sugiere implementar programas de apoyo familiar, servicios de asesoría psicológica familiar, guarderías, actividades de integración y convenios en áreas como salud y educación, así como fomentar programas de “familias embajadoras”, en los que los familiares de los empleados puedan conocer la misión, visión y valores de la empresa, con la finalidad de fortalecer la identificación del trabajador con la organización.
4. En cuanto a la interacción positiva entre el trabajo y la familia, se recomienda a la Gerencia General y al área de Talento Humano ampliar los programas de formación y actualización, tanto en competencias técnicas vinculadas al sector eléctrico como en habilidades blandas,

tales como la comunicación efectiva, el manejo del estrés y la gestión emocional. De este modo, el entorno laboral podrá consolidarse como un espacio generador de experiencias y recursos útiles para la vida personal y familiar, reforzando a su vez el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa

5. En relación con la interacción positiva de la familia hacia el trabajo, se recomienda a la Gerencia General y al área de Talento Humano impulsar estrategias que vinculen a la familia con la vida organizacional, tales como actividades culturales, deportivas, eventos de participación familiar o programas de bienestar social. Estas acciones permitirán consolidar los vínculos familiares y laborales, constituyéndose en un recurso complementario que fortalece el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la institución.

Referencias Bibliográficas

- Abass, M., & Ahmad, A. (2013). An emperical study on job satisfactions and organizational commitment of nurses working in private and public hospitals across The valley. *International Journal of Science, Engineering and Technology Research*, 2, 182–189. <https://www.researchgate.net/publication/344862907>
- Abbas, Q., Khanam, S. J., & Ahmad, R. (2019). Reliability and validity estimation of Urdu version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255–276. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Alarcón, L. (2017). *Equilibrio trabajo – familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica*. Universidad San Ignacio de Loyoga.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Arangoitia, S., Bermudez, D., Falcon, G., & Ugas, S. (2024). “*Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generacion millennials que labora en el sector minero*”. Esan.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). Job Demands-Resources theory: New developments over the last decade. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 39(3), 157–167. <https://doi.org/10.5093/JWOP2023A17>
- Betanzos, N. (2018). *Compromiso Organizacional, Interacción Trabajo-Familia en el Binestar Subjetivo de Docentes*. Universidad autónoma del estado de morelos centro de investigacion transdisciplinar en psicologia.

- Betanzos-Díaz, N., Rodríguez-Loredo, C. S., & Paz-Rodríguez, F. (2017). Título: Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional normativo: Un estudio piloto en trabajadores Mexicanos. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Blau, P. (1967). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons, Inc.
- Calixto, A. (2022). *Interacción trabajo familia y su relación con el compromiso laboral en enfermeras del hospital cayetano heredia de lima 2021*. Universidad Peruana Unión.
- Carifio, J., & Perla, R. J. (2007). Ten Common Misunderstandings, Misconceptions, Persistent Myths and Urban Legends about Likert Scales and Likert Response Formats and their Antidotes. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 106–116.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carvalho, V. D. (2024). Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. *Cadernos de Saude Publica*, 40(10), e00143723. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT143723>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda edición). McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humano. El Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw Hill Education.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2007.05.001>

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. In *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences, Third Edition* (3rd ed.). Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203774441>
- Contreras, C., & Figueroa, A. (2023). *Enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte Family work enrichment, job satisfaction and organizational commitment in workers of a transport company.*
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. In *Journal of Management* (Vol. 31, Issue 6, pp. 874–900). <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dakduk, S., & Torres, C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA*, 18, 25–28. <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/?p=2441>
- Dana, D. (2022). Examining the Impact of Work - Family Conflict on Organizational Commitment: Study of Higher Education Sector in Northern Cyprus. *The Importance of Crisis Management in Tourism*, 1–8. <https://doi.org/10.5038/9781955833080>
- Daniel Jijena-Michela, R., Carlos, Y., Michelb, E. J., Autónoma, U., Saracho, J. M., & Resumen, B. (2015). *The moderating effect of job schedule flexibility on the relationship between work family enrichment and faculty job satisfaction.*
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands - Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010863499>
- Dermott, E., & Fowler, T. (2020). What is a family and why does it matter? *Social Sciences*, 9(5). <https://doi.org/10.3390/SOCSCI9050083>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).

- Espinoza, R., Machaca, J., Ramos, C., & Silva, P. (2024). *Conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral el efecto moderador del compromiso laboral en trabajadores operativos de transporte*. Universidad Esan.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Scientific Research Publishing.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3504991>
- Fonseca, J., Torres, C., & Gutiérrez, L. (2019). Validation of the instrument of organizational commitment in Mexico: Evidence of construct validity, criterion validity and reliability. *Revista de Psicología (Peru)*, 37(1), 7–29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 1, 143–162.
<https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gaba, V., & Joseph, J. (2023). Content and process: organizational conflict and decision making. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 14). Frontiers Media SA.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1227966>
- Gabini, S. (2019). Work-family interface, revision of findings: between conflict and enrichment. *Psicogente*, 22(42). <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339.
<https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339.
<https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

- Ghosh, T., & Ray, S. (2023). *THE EFFECTS OF WORK-FAMILY ENRICHMENT AND FAMILY-WORK ENRICHMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A STUDY ON EMPLOYEES OF SELECTED GOVERNMENT ORGANIZATIONS*. 2. <https://doi.org/10.17632/3DDN2BBTRK.2>
- Giraldo, L., & Ocampo, L. (2017). *Interacción trabajo-familia y su relación con el engagement en el personal vinculado a dos instituciones de protección de la ciudad de Manizales*. Universidad de Manizales.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.111>
- Heras, M. L., Rofcanin, Y., Escribano, P. I., Kim, S., & Mayer, M. C. J. (2021). Family supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 454–475. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12317>
- Hernandez, F. (2023). *Interacción trabajo-familia y compromiso organizacional en docentes de un colegio particular de Lima* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://orcid.org/0000-0003-0184-0303>
- Hernández, R., Fernández, C., & Bastista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw Hill Education.

- Hernández Vela, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(13), 17–33. <https://doi.org/10.36791/TCG.V13I0.77>
- Huma, S., Zaheer, S., & Salah, H. (2021). Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction among HEI Faculty Members: Moderating Role of Supervisor Support. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(I), 548–563. [https://doi.org/10.35484/PSSR.2021\(5-I\)42](https://doi.org/10.35484/PSSR.2021(5-I)42)
- Igunza, N., & Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Boletín Redipe*, 8, 144–152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528305>
- Jiménez-Figueroa, A., Leal, S. R., & Aguilera, C. S. (2024). Propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) en funcionarios públicos chilenos. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 17(50), 20–20. <https://doi.org/10.35588/ANNHPC86>
- Kawakita, T., & Hosoda, Y. (2024). Work–family enrichment among parent nurses: a cross-sectional scale development and validation study. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02338-5>
- Kazemi, F. Z., Mohsenipouya, H., Hosseinnataj, A., Roy, N., & Mamun, M. A. (2025). Perceived Organizational Support as a Factor in Managing Work-Family Conflict and Enhancing Occupational Well-Being: Findings From Iranian Nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 31(5). <https://doi.org/10.1111/IJN.70061>
- Koekemoer, E., Strasheim, A., & Cross, R. (2017). The influence of simultaneous interference and enrichment in work-family interaction on work-related outcomes. *South African Journal of Psychology*, 47(3), 330–343. <https://doi.org/10.1177/0081246316682631;WGROU:STRING:PUBLICATION>
- Kumar, S., Khyat, J., Mohanty Assistant Professor, V., & Acharya Head, S. K. (2020). Work-family conflict and Work-family enrichment interactions: A Work home interface perspective. Work-family conflict and Work-family enrichment interactions: A Work home interface perspective.

- UGC Care Group I Listed Journal*, 10(7), 152–164.
<https://www.researchgate.net/publication/356186491>
- Lambert, E. G., Liu, J., Jiang, S., Kelley, T. M., & Zhang, J. (2020). Examining the association between work-family conflict and the work attitudes of job satisfaction and organizational commitment among Chinese correctional staff. *Psychiatry, Psychology, and Law: An Interdisciplinary Journal of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry, Psychology and Law*, 27(4), 558–577. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1734980>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- León, L. (2023). Compromiso laboral y conflicto trabajo-familia en empresas medianas del Perú. *Business Innova Sciences*, 4, 85–103.
- Malik, A., Hashmi, R., Sherish, A., & Mahmood, A. (2017). Work-family conflict and organizational commitment among employees of multinational companies. *Pakistan Journal of Women's Studies: Alam-e-Niswan*, 24, 79–91.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and

- Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
<https://doi.org/10.1006/JVBE.2001.1842>
- Moreno, B., Isabel, A., Vergel, S., Rodriguez, A., & Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing)*.
www.psicothema.com
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee - Organization Linkages*. Academic Press, INC. <https://archive.org/details/employeeorganizaOOOOmowd>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mukanzi, C. M., & Senaji, T. A. (2017). Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support. *SAGE Open*, 7(3), 1–12.
<https://doi.org/10.1177/2158244017725794>
- Neves, T., Graveto, J. M. G. N., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, e3021.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Advances in Health Sciences Education*, 15(5), 625–632. <https://doi.org/10.1007/s10459-010-9222-y>
- Oviedo, & Leonardo, G. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Http://Journals.Openedition.Org/Revestudsoc*, 18, 89–96.
<http://journals.openedition.org/revestudsoc/24808>
- Quiroz, E., Restrepo, M., & Ospina, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), 1–23. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 257–266. <https://doi.org/10.1002/JOB.141>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2009). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sánchez, D. (2023). *La interacción Trabajo-Familia y el Work Engagement en un grupo de trabajadores Home Office de Lima Metropolitana*. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/APL0000246>
- Slavic, C., & Jiménez, A. (2023). Enriquecimiento trabajo familia, satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de transporte. *Boletín de Coyuntura, 39*, 7–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9617771&info=resumen&idioma=SPA>
- Sood, S., & Hassan, Z. (2024). Impact of Work-Family Conflicts on Organizational Commitment of Professional Individuals. *The International Jorunal of Indian Psychology, 12*(2), 430–442. <https://doi.org/10.25215/1202.043>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–

- family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662–692.
<https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836.
<https://doi.org/10.1111/J.1741-3737.2005.00178.X>
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>
- Xu, H., & Zhao, X. (2024). Organizational support enhances nurses’ work-family enrichment: a person–context interactionist perspective. *Frontiers in Psychiatry*, 15, 1392811.
<https://doi.org/10.3389/FPSYT.2024.1392811>
- Zhao, C., Ma, H., Chen, Z., & Liu, X. (2023). Work-family enrichment and successful aging at work: The China context. *Frontiers in Psychology*, 13, 1090864.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.1090864/BIBTEX>
- Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Obando-Rodríguez, K., & Ovalle-Zuleta, M. A. (2024). Validación Psicométrica Inicial del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en el Entorno Laboral de Ecuador. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluacion Psicologica*, 2(72), 129–144. <https://doi.org/10.21865/RIDEP72.2.09>

Apéndices

a. Matriz de Consistencia

Interacción Trabajo - Familia en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables/Dimensiones	Metodología
¿Cómo influye la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?	Explicar la influencia de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	La interacción trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	Variable independiente: Interacción trabajo-familia Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Interacción negativa trabajo-familia • Interacción negativa familia-trabajo • Interacción positiva trabajo-familia • Interacción positiva familia-trabajo 	Nivel: Explicativo Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental transversal Población y Muestra: N= 252 n= 158 Técnica: Encuesta
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
1. ¿Cómo influye la interacción negativa trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?	1. Explicar la influencia de la interacción negativa trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	1. La interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	Variable dependiente: Compromiso organizacional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso por identificación con los objetivos y valores • Compromiso moral 	Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Swing (Igunza & Carrasco, 2019) • Cuestionario de Compromiso Organizacional (Fonseca et al., 2019).
2. ¿Cómo influye la interacción negativa familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?	2. Explicar la influencia de la interacción negativa familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	2. La interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.		
3. ¿Cómo influye la interacción positiva trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?	3. Explicar la influencia de la interacción positiva trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	3. La interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.		
4. ¿Cómo influye la interacción positiva familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025?	4. Explicar la influencia de la interacción positiva familia-trabajo en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.	4. La interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025.		

b. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº Ítems
Interacción Trabajo-Familia	La interacción trabajo-familia se define como “Un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un ámbito (por ejemplo, el hogar), se ve influenciado por las reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en otro ámbito (por ejemplo, el trabajo)” (S. Geurts et al., 2005, p. 252)	De acuerdo con Igunza & Carrasco (2019) la interacción entre el trabajo y la familia puede analizarse desde una perspectiva bidireccional, considerando tanto el conflicto como el enriquecimiento que puede surgir en ambas direcciones. Esta evaluación se basa en la percepción subjetiva del individuo sobre cómo uno de estos ámbitos afecta, positiva o negativamente, al otro.	Interacción negativa trabajo-familia	- Tensión laboral - Falta de tiempo - Cansancio persistente	1,2,3,4,5,6,7,8	8 ítems
			Interacción negativa familia-trabajo	- Carga emocional - Distracción laboral	9,10,11,12	4 ítems
			Interacción positiva trabajo-familia	- Estado emocional positivo - Transferencia de habilidades	13,14,15,16,17	5 ítems
			Interacción positiva familia-trabajo	- Apoyo emocional familiar - Transferencia de habilidades y valores - Confianza y estabilidad personal	18,19,20,21,22	5 ítems
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional se define como "Un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que tiene implicaciones para la decisión de continuar o no como miembro de la organización" (Meyer & Allen, 1991, p. 67)	Según Fonseca et al. (2019) el compromiso organizacional representa el lazo psicológico que une al empleado con la organización, el cual puede analizarse mediante tres componentes: el afectivo, relacionado con la identificación emocional; el de identificación con los objetivos y valores, vinculado a la internalización de las metas y valores organizacionales; y el moral, asociado al sentido de lealtad hacia la entidad.	Compromiso afectivo	- Desarrollo personal - Reconocimiento del esfuerzo - Bienestar emocional - Satisfacción de necesidades percibida - Sentido de crecimiento compartido	1,2,3,4,5,6,7,8	8 ítems
			Compromiso por identificación con los objetivos y valores	- Coherencia valorativa - Identificación con los objetivos organizacionales - Alineación ética	9,10,11,12,13	5 ítems
			Compromiso moral	- Gratitud institucional. - Sentido del deber moral - Lealtad consciente - Culpa anticipada	14,15,16,17,18	5 ítems

c. Instrumentos

CUESTIONARIO DE “INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ELECTRO SUR ESTE S.A.A., 2025”

La presente encuesta forma parte de una investigación académica cuyo objetivo es explicar la influencia de la interacción trabajo-familia en el compromiso organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025. Los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos en el marco del desarrollo de una tesis de grado.

La participación es de manera anónima. No se solicitará información personal que permita identificar a las personas encuestadas. Agradecemos sinceramente tu colaboración, la cual es fundamental para el desarrollo de esta investigación.

Datos Generales

Sexo: ☐ Femenino ☐ Masculino

Edad: ☐ 25 – 35 ☐ 36 – 45 ☐ 46 – 55 ☐ 56 – 70

Cargo o puesto que desempeña:

Instrucciones para responder

A continuación, se presentan la frecuencia en que ocurre cada situación, utilizando la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Preguntas para responder

INTERACCION TRABAJO-FAMILIA (SWING)		ESCALA				
		1	2	3	4	5
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA						
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.					
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo.					
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.					
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones familiares.					
5	No tienes suficiente energía para realizar actividades de diversión con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.					
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para divertirte.					
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa					
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos					
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO						
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu cólera en tus compañeros de trabajo.					
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos familiares.					
11	Ha notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.					
12	Ha notado que cuando tiene problemas con su pareja/familia/amigos tiene menos ganas de trabajar.					
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA						
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.					

14	Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.					
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.					
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.					
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO						
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.					
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo					
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes.					
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.					
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.					

Instrucciones para responder

A continuación, se presentan la frecuencia en que ocurre cada situación, utilizando la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		ESCALA				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente					
2	La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada					
3	Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido.					
4	Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas.					
5	Esta institución me brinda todo lo que necesito.					
6	En esta institución valoran mi trabajo.					
7	Disfruto mucho trabajar en esta institución.					
8	Si esta institución crece, crezco yo también.					
COMPROMISO POR IDENTIFICACIÓN CON OBJETIVOS Y VALORES						
9	Comparto los valores de esta institución.					
10	Me identifico con los valores de esta institución					
11	Me identifico con los objetivos de esta institución					
12	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores					
13	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas.					
COMPROMISO MORAL						
14	Le debo mucho a esta institución					
15	Me siento en deuda con esta institución					
16	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.					
17	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado					
18	Me sentiría culpable si dejara esta institución.					

d. Otros Apéndices

Apéndice d1

Cusco, 08 de Julio de 2025

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Señores:

Electro Sur Este S.A.A.

Presente.

De mi consideración:

Yo, Bekky Gianelli Huisa Soto, identificada con DNI N.º 70402848, bachiller de la Escuela Profesional de Administración en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, me dirijo a ustedes con el debido respeto para solicitar la autorización correspondiente para aplicar una encuesta dirigida al personal de su institución, como parte del trabajo de investigación titulado: **"Interacción Trabajo – Familia en el Compromiso Organizacional de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., 2025"**, el cual desarrollo en el marco de mi tesis para optar el grado de Licenciado en Administración.

La encuesta tiene como único propósito recabar información de manera confidencial y anónima. La información recogida será utilizada exclusivamente con fines académicos y será tratada de forma ética, conforme a los principios de confidencialidad establecidos por mi universidad.

Agradezco de antemano su colaboración y quedo atenta a cualquier requerimiento adicional o coordinación que sea necesaria.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Atentamente,



Bekky Gianelli Huisa Soto

Celular: 941472215

Correo electrónico: bekkyhuisasoto07@gmail.com

Apéndice d2



CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ENTRE EGRESADOS Y ELECTRO SUR ESTE S.A.A

Consiste por el presente documento que se firma por duplicado, el Convenio de Colaboración para trabajos de investigación entre investigadores y ELECTRO SUR ESTE S.A.A, que celebran entre LA EMPRESA y LA INVESTIGADORA, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

CONDICIONES GENERALES:

A. LA EMPRESA

Razón Social	ELECTRO SUR ESTE S.A.A.
RUC	20118544289
Domicilio	Av. Sucre N° 400 Urb. Bancopata, Distrito de Santiago, Provincia y Departamento de Cusco
Actividad Económica	Venta y distribución de Energía Eléctrica
Representante	Mag. Alonso Augusto Huamani Lopez
Doc. De Identidad del Representante	40683171

B. EL INVESTIGADOR

Nombre	BEKKY GIAN'ELLI HUISA SOTO
Doc. de Identidad	70402848
Nacionalidad	Peruano
Fecha de Nacimiento	07 de junio de 2000
Sexo	Femenino
Estado Civil	Soltero
Domicilio	Av. Real S/N, Distrito de Sicuani, Provincia de Cuzco y Departamento de Cusco.
Profesión Universitaria o Profesión Técnica	Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,

C. MENTOR O SUPERVISOR ASIGNADO

Nombre	Dra. MARCIA ESPERANZA AEDO RUEDA
Doc. de Identidad	44966932
Nacionalidad	Peruano
Cargo	Jefe (e) de la División de Gestión de Talento Humano
Responsabilidad	Supervisor, velar el cumplimiento del presente convenio, guiar al investigador a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación.

D. CONDICIONES DEL CONVENIO

Plazo de la investigación	Dos (02) meses a partir de la firma del presente convenio
Área donde se realiza el trabajo de investigación	División de Gestión de Talento Humano
Otros	La información se recopilará a través de la aplicación de encuestas a todos los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A., en caso se requiera el investigador podrá trabajar de forma remota bajo la supervisión del mentor asignado.

CLÁUSULAS DEL CONVENIO:

PRIMERO. – ANTECEDENTES:



- 1.1 Que, LA INVESTIGADORA a través de solicitud de fecha 08 de julio de 2025 solicita a LA EMPRESA se le otorgue las facilidades necesarias para aplicar, recopilar y obtener datos mediante una encuesta dirigida al personal de Electro Sur Este S.A.A.

SEGUNDO. - OBJETIVO DEL CONVENIO:

El presente convenio tiene como finalidad establecer los términos y condiciones bajo los cuales LA INVESTIGADORA llevará a cabo su trabajo de investigación titulada "INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE ELECTRO SUR ESTE S.A.A., 2025".

TERCERO. - COMPROMISO DEL INVESTIGADOR:

- Realizar la tesis de acuerdo a los plazos y lineamientos establecidos.
- Mantener comunicación regular con LA EMPRESA.
- Respetar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso durante el desarrollo de la tesis, respetando el marco de la ley tales como Ley N° 29733 "Ley de protección de datos personales", Ley N° 30171 "Ley de delitos informáticos" entre otras que se rigen dentro de nuestro territorio.
- Presentar un informe final a LA EMPRESA y a la universidad sobre los resultados obtenidos, entregando los derechos de uso del desarrollo a ELSE.
- En caso LA EMPRESA asigne a LA INVESTIGADORA algún bien mueble o inmueble, éste último es responsable del buen uso y conservación de los mismos; de lo contrario, responderá por su deterioro o pérdida, debiendo proceder a su reposición dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

CUARTO. - COMPROMISO DE LA EMPRESA

- Proporcionar a LA INVESTIGADORA el acceso a la información y recursos necesarios para el desarrollo de la tesis de acuerdo a lo mencionado en el punto D.
- Asignar un mentor o supervisor de LA EMPRESA que guíe a LA INVESTIGADORA durante el proceso.


QUINTO. - CONFIDENCIALIDAD

Ambas partes acuerdan mantener la confidencialidad de la información sensible a la que puedan tener acceso durante el desarrollo del proyecto de investigación.

SEXTO. - OTROS

LA EMPRESA formaliza este convenio de colaboración sin que ello implique un perjuicio para la operatividad de esta y sin realizar desembolso alguno de fondos monetarios. El presente convenio tiene como único propósito facilitar al investigador la culminación de su proceso de investigación, permitiendo el acceso a la información y recursos necesarios, en el marco de un compromiso de cooperación mutua.

Suscrito en la ciudad de Cusco, a los dieciocho (18) días del mes de agosto de 2025.


Alonso A. CORDERO LÓPEZ
 Gerente Adm. y Finanzas
 Electro Sur Este S.A.A.


 LA INVESTIGADORA


 LA SUPERVISORA

Abog. Marcia E. Aedo Rueda
 Jefe de la División de Gestión
 del Talento Humano (e)
 ELECTRO SUR ESTE S.A.A.

Apéndice d3

SOLICITUD DE APOYO PARA EL LLENADO Y DIFUSIÓN DE ENCUESTA ACADÉMICA

Recibidos x



Capacitación Talento Humano

para Efrain, GerenciaApurímac, mi ▼

lun, 25 ago, 14:56



Estimado Ing. Efrain,

Reciba un cordial saludo.

Me permito presentar a la Srta. **Bekky Gianelli Huisa Soto**, bachiller en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quien realizó prácticas profesionales en nuestra institución y actualmente desarrolla una investigación como parte de su proceso de titulación. Este estudio cuenta con el respaldo de un convenio institucional, lo que garantiza su carácter formal y legítimo.

El trabajo de investigación lleva por título: **"Interacción trabajo – familia en el compromiso organizacional de Electro Sur Este S.A.A."**

En ese marco, solicitamos a usted su apoyo para responder la encuesta y, de ser posible, difundir el enlace con el personal a su cargo. **El plazo estimado para poder recibir las encuestas llenadas es hasta el miércoles 27 de agosto de 2025.**

La colaboración de usted y de su equipo es de gran importancia para el desarrollo del estudio y contribuirá significativamente a la validez de los resultados académicos.

Agradecemos de antemano su disposición y apoyo en este proceso.

Adjunto el enlace a la encuesta: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdGsVzZWA23qhbhuuf_1z-aVlrsg1-Ber8oGtybsOK10_lUKxw/viewform?usp=preview

SOLICITUD DE APOYO PARA EL LLENADO Y DIFUSIÓN DE ENCUESTA ACADÉMICA

Recibidos x



Capacitación Talento Humano

para Victor, mi ▼

jue, 28 ago, 14:21



Traducir al español



Estimado Ing. Victor Dario,

Reciba un cordial saludo.

Me permito presentar a la Srta. **Bekky Gianelli Huisa Soto**, bachiller en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quien realizó prácticas profesionales en nuestra institución y actualmente desarrolla una investigación como parte de su proceso de titulación. Este estudio cuenta con el respaldo de un convenio institucional, lo que garantiza su carácter formal y legítimo.

El trabajo de investigación lleva por título: **"Interacción trabajo – familia en el compromiso organizacional de Electro Sur Este S.A.A."**

En ese marco, solicitamos a usted su apoyo para responder la encuesta y, de ser posible, difundir el enlace con el personal a su cargo. **El plazo estimado para poder recibir las encuestas llenadas es hasta el martes 02 de setiembre de 2025.**

La colaboración de usted y de su equipo es de gran importancia para el desarrollo del estudio y contribuirá significativamente a la validez de los resultados académicos.

Agradecemos de antemano su disposición y apoyo en este proceso.

Apéndice d4

