



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de  
Lima Norte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Zambrano Huamaní, Luis Miguel (ORCID: 0000-0003-4533-6379)

ASESORES:

Mg. Olivas Ugarte, Lincol Orlando (ORCID: 0000-0001-7781-7105)

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

Lima - Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme cultivado grandes valores para la vida, mucho de mis victorias se los debo a ustedes entre los que incluye este producto. Asimismo, a mi gran amor, quien ha puesto esa mágica pisca de felicidad y motivación cuando la situación no daba a mi favor. Son lo mejor de mi vida y siempre los guardo en mi mente y corazón

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres que me apoyaron en todo momento, familiares y amigos que día a día me dieron frases de aliento y asimismo mis asesores por haberme inculcado valores en el proceso de la investigación



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a)..... *Tumbiano Huamani Luis Miguel* .....

cuyo título es: *Autofecundación y dimensiones de la*  
*interacción trabajo-familia en bonosos voluntarios*  
*de Lima Norte 2019*  
.....  
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *13* (número)  
*TRECE* (letras).

Lima, *10* de *set* del 20*19*..

*[Signature]*  
.....  
PRESIDENTE

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto

*[Signature]*  
.....  
SECRETARIO

Mg. Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia

*[Signature]*  
.....  
VOCAL

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Luis Miguel Zambrano Huamani, con DNI 72878228, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, septiembre del 2019



---

Luis Miguel Zambrano Huamani

72878228

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dado cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca de su aprobación.

Luis Miguel Zambrano Huamaní

DNI72878228

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de aprobación.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	14
2.1 Tipo y diseño de Investigación.....	14
2.2 Operacionalización de variables.....	14
2.3 Población, muestra y muestreo.....	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5 Procedimiento.....	19
2.6 Método de análisis de datos.....	20
2.7 Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIÓN.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
VII. REFERENCIAS.....	33
ANEXO A. Matriz de consistencia.....	38
ANEXO B. Operacionalización.....	39
ANEXO C. Instrumentos de evaluación.....	41
ANEXO D. Ficha sociodemográfica.....	43
ANEXO E. Carta de presentación a la Compañía de Bomberos.....	44
ANEXO F. Carta de autorización otorgado por la Compañía de Bomberos.....	45

ANEXO G.	Carta de solicitud de autorización del uso del instrumento.....	46
ANEXO H.	Autorización del autor del instrumento.....	48
ANEXO I.	Consentimiento informado.....	50
ANEXO J.	Resultado piloto.....	51
ANEXO K.	Criterio de jueces.....	55
ANEXO L.	Acta de originalidad de tesis.....	69
ANEXO M.	Print de turnitin.....	70
ANEXO N.	Autorización para publicación de tesis.....	71
ANEXO Ñ.	Autorización para publicación de tesis virtual.....	72
ANEXO O.	Autorización de la versión final de trabajo de investigación.....	73

## Índice de Tablas

Tabla 1.	
Distribución de la muestra.....	15
Tabla 2.	
Prueba K-S de autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia.....	21
Tabla3.	
Nivel de autoeficacia.....	21
Tabla 4.	
Nivel de interacción negativa trabajo-familia.....	22
Tabla 5.	
Nivel de interacción negativa familia-trabajo.....	22
Tabla 6.	
Nivel de interacción positiva trabajo-familia.....	23
Tabla 7.	
Nivel de interacción positiva familia-trabajo.....	23
Tabla 8.	
Relación de autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia.....	24
Tabla 9.	
Relación de autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según el sexo.....	24
Tabla 10.	
Relación de autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según la edad.....	25

Tabla 11.	
Relación de autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según el tiempo de servicio .....	26
Tabla 12.	
Confiabilidad de alfa de cronbach de la escala de autoeficacia general.....	51
Tabla 13.	
Confiabilidad de alfa de cronbach del cuestionario interacción trabajo-familia.....	52
Tabla 14.	
Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de aiken de los ítems de la escala de autoeficacia general.....	53
Tabla 15.	
Validez de contenido a través del coeficiente de validación “V” de aiken de los ítems del cuestionario interacción trabajo-familia.....	54

## RESUMEN

La presente investigación propuso determinar la relación entre Autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, se utilizó la investigación de tipo básica y de diseño transversal, en 235 bomberos voluntarios de Lima Norte. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoeficacia General Jerusalén y Schawarzer, y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Sabine Geurts y colaboradores. Los resultados revelan que existe una relación inversa entre la autoeficacia y la dimensión interacción negativa trabajo-familia ( $\rho = -.158$ ) y familia-trabajo ( $\rho = -.195$ ), siendo esto que a mayor autoeficacia menor interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo. Asimismo, existe relación directa y entre la autoeficacia y la dimensión interacción positiva trabajo-familia ( $\rho = .227$ ) y familia-trabajo ( $\rho = .303$ ) remarcando que a mayor autoeficacia mayor interacción positiva entre el trabajo-familia y familia-trabajo.

Palabras claves: autoeficacia, interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo

## ABSTRACT

The present investigation proposed to determine the relationship between Self-efficacy and the dimensions of the work-family interaction in volunteer firefighters of Lima Norte, 2019. The research was developed under the quantitative approach, the basic type and cross-sectional research was used, in 235 volunteer firefighters from North Lima. The instruments used were the Jerusalem and Schwarzer General Self-efficacy Scale, and the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) of Sabine Geurts et al. The results reveal that there is an inverse relationship between self-efficacy and the negative work-family interaction dimension ( $\rho = -.158$ ) and family-work ( $\rho = -.195$ ), being that the greater the self-efficacy, the less negative work-family interaction and family-work. Likewise, there is a direct relationship between self-efficacy and the positive work-family interaction dimension ( $\rho = .227$ ) and family-work ( $\rho = .303$ ), remarking that the greater the self-efficacy, the greater the positive interaction between work-family and family-work.

Keywords: self-efficacy, negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction, positive family-work interaction

## I. INTRODUCCIÓN

Hasta el presente hemos sido testigos de un alto incremento de víctimas a raíz de diversas situaciones adversas como accidentes, inseguridad ciudadana, desastres naturales y algunos que otros generados por el mismo hombre. El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), se reconoce como la compañía oportuna para la prevención y atención de diversas situaciones como incendios, emergencias médicas, atención en los desastres naturales, etc. El servicio de emergencias que prestan las Compañías de Bomberos tiene un carácter estratégico y de gran importancia para nuestra sociedad (2019).

De acuerdo a la estadística de eventualidades atendidas en el departamento de Lima, Callao e Ica; respecto al patrón de emergencia, en el año 2018, se han logrado atender 121,998 emergencias. Según su tipo, quien ocupa el primer lugar son las emergencias médicas con un total de 64,263 casos atendidos, accidentes vehiculares 16,220, incendio 13,729, servicio especial 8,375, fuga de gas 6,255, rescates 4,545, corto circuito 2,782, falsa alarma 3,210, derrame de productos 120 (CGBVP, 2019).

Los Bomberos Voluntarios del Perú confrontan diversas situaciones desagradables y peligrosas. No solo participan en la lucha contra los incendios, también presencian otros escenarios como accidentes automovilísticos, emergencias médicas, la muerte de un integrante del equipo, desastres naturales, etc. Ante estas demandas, los hombres de rojo reciben constante entrenamiento para enfrentar cualquiera de estos eventos (Herweck, 2008, p.124).

Uno de los pocos estados en donde sus bomberos se sitúan en la modalidad de trabajo voluntarios Ad Honorem, es el Perú. A diferencia de otros estados del mundo donde se contempla la tarea como un trabajo abnegado y, por consiguiente, atribuidos con un salario acreedor. En Norte América los hombres de rojo logran ser considerados como funcionarios legales en los municipios; otro país sudamericano es la Argentina donde existen grupos de bomberos que tienen modalidad de voluntario, pero también hay otros que son reconocidos como policías. Por último, Brasil es el país donde logran afiliarse a las Fuerzas Armadas.

El bombero al iniciar el día reafirma su voto, en el sentido que, al ofrecer un servicio voluntario, si es de su preferencia puede desvincularse sin ningún inconveniente cuando lo desee; pero esto no es el caso, ya que ellos logran motivarse a pesar de las diversas carencias que presencian. Cualquier obstáculo no los limita a poder enfrentarse a la situación, podría deberse a su nivel de autoeficacia.

Salanova. et al., refieren que la autoeficacia se formula como un estado mental en donde el individuo realiza un auto juicio sobre sus capacidades para ejecutar una conducta eficazmente en una específica circunstancia y un determinado nivel de dificultad (2004). La autoeficacia se presenta como un determinante al momento de afrontar cualquier desafío, convirtiéndose así en un aspecto fundamental para todo aquel que se dirccione a obtener resultados esperados.

La autoeficacia se encuentra muy ligada a la motivación; según Bandura podría definirse como “los juicios que tiene un individuo sobre sus condiciones para obtener valores determinados de su rendimiento”. Esta definición parte de la teoría del aprendizaje social, indicando que la manera en cómo actuamos tiene un origen social y que todo lo aprendido es a través de la observación (1997). Según lo expuesto, los bomberos voluntarios al enfrentarse a situaciones adversas necesitan confiar en sus propias habilidades para que sobrelleven las dificultades y resulte efectiva la operación.

Las personas que logran proponer y concretar logros pueden experimentar un aumento en la autoeficacia que ayuda a la localización de logros con mayor dificultad en donde la consecuencia posibilita el incremento de nuevo de su autoeficacia (Rozalén, 2006, p. 24)

La autoeficacia es una variable interesante de poder revisar en esta población debido a que los bomberos durante cada operación deben cumplir con ciertos objetivos que asimismo se plantean, esto acompañado del compromiso para con los demás.

Últimamente se ha presenciado un interés de realizar investigaciones con esta población, entre ellas tenemos un estudio investigativo enfocado al síndrome de burnout y como éste se relacionada con el clima laboral de los bomberos de Lima Norte – Perú. En este estudio se pudo observar que existe un moderado nivel de estrés (Mendoza, 2017)

Obtener un equilibrio entre las exigencias que el hogar demanda y asimismo las del trabajo origina un reto en el bombero; cargan con todo el compromiso de poder salvar vidas, son conscientes de poner en riesgos sus vidas y que esto afectaría el equilibrio en su familia.

Boudreau y Bretz plantean que en la medida en que las personas cumplen diferentes roles, cabe la posibilidad de que las expectativas de un dominio traerán como consecuencia dificultades para el desempeño del otro rol y así la persona presente un conflicto (1994).

Investigaciones elaboradas por Sanz, Demeroutti, Mayo, & Moreno (2010) indican que “las consecuencias de una interacción positiva entre el ámbito laboral y familiar están asociados con una óptima salud mental, minúsculo riesgo a la depresión y conflictos con el

alcohol; por otra parte, las consecuencias de una interacción negativa están ligados a la ansiedad, tensión psicológica, depresión, asimismo se vincula de forma negativa con la satisfacción de la vida en general” (p. 3).

En la sociedad, las personas anhelan y necesitan cumplir un rol más activo con respecto a la familia, esto podría generar tensión en el trabajador. Los hombres de rojo cumplen con diversos roles tanto con la familia, el trabajo remunerado y el servicio de voluntariado, este último al ser una actividad de alto riesgo, podría demandar que no logre interactuar de manera positiva con el núcleo familiar.

Un estudio que fue desarrollado por Garrido (1993) analizó la importancia sobre el juicio de la autoeficacia afrontando problemas familiares, en donde se determinó que la autoeficacia es un medidor altamente considerado para lograr favorables resultados y asimismo influenciaría en el rendimiento de colectivos u organizaciones.

Es por ello por lo que nace el interés y deseo de realizar esta investigación con el Cuerpo General Bomberos Voluntarios de Lima Norte, debido a que existe una carencia en el desarrollo de investigaciones respecto a las variables presentadas, entendiéndose que la Autoeficacia y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia podrían demostrar relación. Es así como nace el interés de corroborar la existente relación de las mismas.

La necesidad de poder conocer los antecedentes de las variables, surgen primero que nada a raíz de no investigar un tema que anteriormente ya se haya logrado su estudio con profundidad. Entendemos que una investigación de buen nivel debe ser impactante y novedoso, esto puede lograrse al elegir un tema poco o nada estudiado.

Durante el proceso de investigación, al embarcar la búsqueda de los antecedentes tanto nacionales como internacionales respecto a las variables: Autoeficacia y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia, ambos en relación a la población “Bomberos voluntarios”, no se lograron encontrar la abundante información deseada. La escasez de estudios sobre las variables en relación con la población sería una de las razones por la cual esta investigación toma impulso para su desarrollo.

Pillati y Martínez (2015) desarrollaron una investigación sobre la variable resiliencia y ver como esta se relaciona con la autoeficacia aplicando así en bomberos voluntarios de Argentina, siendo más exacto, en Buenos Aires. Para esta investigación el autor presentó un diseño no experimental, exploratorio – descriptivo, para poder medir las variables empleó los instrumentos: “Escala de Resiliencia para adultos de Friborg” que fue adaptado en el

país argentino, y “Escala de Autoeficacia General de Schwarzer” (versión adaptado al español) a 40 bomberos en su totalidad. Como resultado se pudo demostrar el nivel promedio sobre las variables en dicho grupo. La existencia de relaciones significativas en la muestra entre la autoeficacia y las dimensiones de la resiliencia, cada correlación de los coeficientes dio positivos, pero sólo la relación entre la autoeficacia y la dimensión planeamiento futuro obtuvo un coeficiente de correlación de 0.581.

Albuquerque et al., (2014) realizaron un estudio con cadetes militares (policías 65 % y bomberos 35%), pretendiendo estudiar el rol de la convicción de la autoeficacia actuando como un decisivo entre el bienestar particular y la salud general. Como instrumento de medición se empleó un cuestionario para salud general ( $\alpha=0.87$ ), autoeficacia general ( $\alpha=0.86$ ), escala de bienestar ( $\alpha=0.93$ ) y un cuestionario sociodemográfico. El resultado inicial de regresión hizo ver que la variable “Bienestar” resulta ser un predictor de la salud general. Consecuentemente, los resultados demostraron satisfactoriamente a la variable Autoeficacia como un determinante entre el bienestar y la salud general entre los bomberos y policías.

Goncalves (2013) efectuó un estudio exploratorio para puntualizar si los conflictos y armonía entre las interacciones laborales y del hogar se presentan como un problema para los bomberos voluntarios portugueses. Como técnica para lograr medir las variables, se aplicó una encuesta por cuestionario, participaron 1005 bomberos voluntarios en la totalidad del territorio continental. Los resultados demostraron que ser un Bombero Voluntario no relaciona con la aparición de conflictos entre el trabajo y sus familias. Asimismo, se demostró que existen disimilitudes significativas en cuanto al género sobre la percepción de conflictos, interpretando así que el sexo femenino tiene más satisfacción que el sexo masculino en cuanto al apoyo prestado por la Compañía de Bomberos.

El trabajo de McNall, Niclin & Masuda (2009) titulado: Una revisión meta-analítica de las consecuencias en relación al enriquecimiento trabajo-familia. Este estudio se desarrolló para la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional en New Orleans (USA). Hallaron que existe una serie de relaciones positivas entre las situaciones positivas vividas dentro del trabajo, el rol familia y la salud, aun cuando estas relaciones se muestran en magnitud pequeña o promedio. Los estudios reflejaron que tanto la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo están asociados con resultados sobre el trabajo, por ejemplo, con la satisfacción laboral y compromiso afectivo. Además, los mismos resultados demuestran que la interacción positiva trabajo-familia influye positivamente sobre resultados que son ajenas al trabajo, queriendo decir que los trabajadores que perciban a su familia beneficiada por su

trabajo, lograrán experimentar niveles superiores de satisfacción con su vida y familia. Finalmente se encontró que la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo guardan relación con la salud mental y física.

Molina (2017) aplicó una investigación acerca de la autoeficacia y su presunta asociación con el compromiso organizacional estudiado en bomberos voluntarios de Lima Norte. El diseño se presentó como no experimental – transversal, nivel básico y de tipo descriptivo correlacional. Para lograr conocer los niveles de ambas variables se hizo uso de la escala autoeficacia para afrontar el estrés y el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyers y Allen. La consistencia interna de la escala de autoeficacia obtuvo ( $\alpha = 0,700$ ), asimismo el cuestionario de compromiso organizacional obtuvo ( $\alpha = 0,791$ ). La componente expectativa de eficacia mostró que un 68% obtuvo nivel promedio y solo 16% un nivel alto. Se demostró la relación entre la variable autoeficacia y el compromiso afectivo significativo ( $p < 0.01$ ) y ( $r = 0.299$ ), interpretándose como a mayor autoeficacia mayor será el nivel del compromiso afectivo.

Para ampliar el panorama de la investigación y entender la variable autoeficacia, es necesario revisar la etimología, modelos y teorías postuladas.

La autoeficacia tiene su origen dentro del paradigma cognoscitivo del aprendizaje. Esta corriente surge a mediados del año 1950, como reacción al enfoque conductista. Se da una variación al concepto del conductismo sobre la mente humana como la caja negra intangible. Los antecedentes del enfoque cognitivo muestran a la conducta como algo más que la simple respuesta a los estímulos y trata de entender el verdadero proceso de la conducta.

Uno de los primeros en colaborar con diversas postulaciones acerca de la teoría del aprendizaje social fue Julian Rotter, manifiesta que la persona demuestra a diario un tipo de conducta que adopta mediante la experiencia social. Rotter (1996) afirma que la forma en como nos comportamos tiene causas sociales, determinando que las personas aprenden (de forma negativa o positiva) a través de la observación y esto se da a través de cuatro componentes: el potencial connatural, el reforzador frente a la acción, el anhelo del individuo ante su desempeño y el estado psicológico; lo mencionado resultó necesario para que años más adelante la autoeficacia logre su desarrollo.

La base de la autoeficacia tiene su desarrollo en el aprendizaje social, planteado como una convicción tanto intrínseco como extrínseco del control en relación a la ejecución que el propio sujeto desarrolla, utilizando así el término “Locus de control”. Este último está

clasificado en internos, son los que conceden que los resultados produzcan de la misma conducta; y respecto a los externos, éste se aprecia como resultado de elementos que es imposible el control (Pintrich y Schunk, 2006)

Este sustento permitió a Bandura lograr el desarrollo de la variable Autoeficacia a través de la teoría del aprendizaje social cognitivo, aquí se detalla el concepto de aprendizaje como un efecto de la propia interacción, la cual influye tanto en lo cognitivo como conductual, integrando los procesos que conforman el propio aprendizaje a través de la observación y así expandiéndose desde el enfoque conductual hasta el cognitivo (Kort, 2006)

Bandura fue el responsable de desarrollar esta teoría, la cual se dio a conocer en primera instancia como teoría del aprendizaje social, sin embargo, a mediados de 1985 se lograría redefinir como Teoría Social Cognitiva, debido a que su teoría comprende los fenómenos psicológicos, tales como la autorregulación y motivación.

Bajo esta teoría, el aprendizaje fue entendido principalmente como una manera de generar inteligencia mediante el procesamiento cognitivo de la información. Es por ello que la noción de aprendizaje es totalmente diferente, pues hace referencia al dinamismo que se da entre componente cognitivo y conductual de la persona, delimitando que un gran porcentaje de la conducta resulta de un aprendizaje mediante la imitación, asimismo los datos obtenidos se utilizan como un modelo para el accionar no sin antes haber cierta influencia sobre el desarrollo del pensamiento.

Bandura plantea cuatro procesos mediante el cual las creencias tienen efecto:

El primero es el cognoscitivo o mental, se plantea que el individuo compone su autopercepción y asimismo la del entorno; el segundo proceso es el afectivo, aquí las emociones se ven predominadas por el desarrollo establecido por el pensamiento, la acción y afecto; el tercero es el proceso motivacional, es en donde las cogniciones que se elabora acerca de acontecimientos futuros, trae como consecuencia la motivación para el propio estado actual del individuo y esto actúa como guía para la conducta; por último el cuarto proceso es de selección, los sujetos apuestan por lo que creen tener la capacidad de confrontar y las que ellos mismos consideren superior para sus capacidades prefieren evitarlo (1993).

El ser humano se expone a diversas situaciones de las cuales debe enfrentar para obtener el cumplimiento de sus metas, la misma necesidad de adaptarse origina en el individuo

pensamientos sobre la situación que el mismo experimenta y lo coloca en una posición de tomar las mejores alternativas para obtener los resultados esperados.

Baessler y Schwarzer (1996), refieren que la autoeficacia constituye la percepción del control personal sobre la acción. Un individuo que cree tener la capacidad para realizarse puede dirigir su vida de manera activa y autónoma.

Bandura (1999), describe tres dimensiones que formarían la autoeficacia.

Magnitud, refiere al sujeto que puede percibirse como altamente eficaz para poder hacer frente a diversas actividades de tarea sencilla y poder reducir esa percepción al grado que la actividad se hace más complejo.

Fuerza, las expectativas de autoeficacia ante una determinada situación pueden ser de nivel alto o bajo. Las expectativas de autoeficacia fuertes son más difíciles ante el fracaso en el momento que realiza la actividad.

Generalidad, las expectativas generales en una situación concreta pueden entenderse a otras similares en mayor o menor medida.

Bandura (1997) asegura que la interacción de cuatro fuentes determina las creencias que la persona tiene sobre su nivel de autoeficacia:

Experiencia de dominio, es aquella que genera sobre la conducta una importante influencia, dependiendo del éxito o fracaso vivido. Refiere que la autoeficacia en la persona es determinada por experiencias previas en que calculan los resultados de sus acciones. Los resultados en donde el individuo ha logrado tener éxito traerá consigo el aumento de la autoeficacia y, en cambio, los resultados fallidos reducirán su nivel.

Experiencia vicaria, es en donde la creencia del individuo se da a través de la observación, esto hace referencia a los modelos sociales. El individuo recoge información al contemplar la conducta de otros semejantes, al ver lo capaces que son para lograr resultados esperados, toda esta información influirá en las creencias de las capacidades que posee para desarrollar una propia expectativa sobre su conducta. De otro modo, si observa el fracaso a pesar de mucho esfuerzo, generará en el observador reducción del nivel de motivación.

Persuasión social, esta fuente refiere que la creencia, fortalecimiento y desarrollo de la autoeficacia del individuo es producto del medio social que influye a través de comentarios, apreciaciones, retroalimentación, opiniones, etc. Si el medio retroalimenta de manera

efectiva, esto podría acrecentar la autoeficacia del sujeto. Por el contrario, si al individuo no se le considera capacitado para poder enfrentar la situación y lograr el éxito, existen grandes probabilidades de que abandone cualquier esfuerzo al momento que se le presente una dificultad.

Excitación emocional o fisiológico, en esta se entiende que los pensamientos que un individuo desarrolla sobre su autoestima, son sustraídos y reforzados por medidas fisiológicas y los estados emocionales. Por ejemplo, en el caso de un sujeto que percata sobre sí mismo un estado negativo ya sea a nivel fisiológico o emocional, la expectativa sobre su capacidad para lograr un resultado eficaz será débiles.

Herrera (2000) sobre la autoeficacia, afirma que esta desarrolla creencias que ocasionan efectos psicológicos y que de alguna u otra forma se refleja en la toma de decisiones, estas adoptan el rol de nivelador de la motivación, tanto en el momento de realizar el esfuerzo, como su sostenibilidad. Los individuos que tiene nivel alto de autoeficacia percibida, logran concretar e instaurarse objetivos y ejercen su compromiso hacia ellas y a diferencia de sujetos con niveles de autoeficacia por debajo del promedio, experimentan constantes inquietudes e incertidumbres acerca de sus propios esfuerzos, tomando como referencia solo las situaciones de fallo o derrota. Los sujetos que presenten bajo nivel de autoeficacia, son más propensos a generar estrés y subestimar sus capacidades.

Chacón (2006), refiere que la autoeficacia es desarrollada por las mismas creencias sobre su capacidad para enfrentar y ejecutar de manera esperada sus funciones de la misma forma logra sentirse eficaces al lograr un reconocimiento por el esfuerzo en relación a sus objetivos planteados.

Por otra parte, la segunda variable de esta investigación es Interacción trabajo – familia, éste presenta el modelo del sistema ecológico como una de las principales. Fue propuesto por Bronfenbrenner hacia finales de la década de los 70. El postulado plantea su visión ecológica del desarrollo humano, haciendo énfasis a las investigaciones de los diversos entornos en que el sujeto interactúa.

De acuerdo a lo planteado por el autor, podemos señalar que el ser humano no actúa como un simple elemento frente al ambiente, por el contrario, actúa como una presencia dinámica y en desarrollo, y se va integrando al ambiente de forma progresiva y por ello también influye y además reestructura el medio donde interactúa.

Bronfenbrenner (1979) postula cuatro sistemas que influyen en el acrecentamiento del individuo:

El microsistema, refiere al esquema de roles, acciones y relaciones internos que el individuo experimenta en un medio definido. Mesosistema, en ello se componen interacciones con más de un microsistema en donde el sujeto forma parte (En el caso de un bombero podría componerse la familia, el trabajo y la labor social). En el exosistema el individuo no se encuentra necesariamente activo. Refiere al entorno donde el sujeto en desarrollo no se encuentra ligado directamente. El macrosistema refiere que la misma cultura o marcos ideológicos repercuten transversalmente en esquemas de orden inferior (microsistema, mesosistema y exosistema).

Según este modelo cada individuo es afectado de modo significativo por los sistemas del medio el cual refleja en el comportamiento humano y rendimiento al realizar las actividades. La perspectiva ecológica enfatiza que el microsistema de trabajo y el microsistema familiar interactúan e influyen entre sí a través de la vida laboral y personal. Las experiencias, eventos o cambios en un sistema, como el trabajo, podrían influir en las experiencias de otro sistema, como en el hogar.

Continuando con el desarrollo teórico de la variable, se presenta el segundo modelo: Esfuerzo – Recuperación (E – R). Este modelo basa sus estudios en las aportaciones de la psicología organizacional y del trabajo. Meijman y Mulder refieren que las acciones del individuo que labora en un ambiente es influido por nociones y eventos, ya sea positivas o negativas, vivido y a su vez construido en el otro dominio.

Meijman y Mulder (1998) explican que el individuo al cumplir actividades que requieran de esfuerzo, logrará fisiológicamente activar el eje Simpático – Adrenal – Medula (SAM), esto regula la actividad cardiovascular. A su vez, se activa el eje Hipotalámico – Pituitario – Adrenal (HPA), este prepara el cuerpo para enfrentar situaciones estresantes. Cuando existen altas exigencias laborales (por ejemplo: extensas horas de trabajo), la activación fisiológica tiende a ser sostenido exigiendo esfuerzo y como consecuencia el aumento de la fatiga y disminución de la recuperación cardiovascular que desencadena problemas crónicos de salud. Por otra parte, cuando los estresores no hacen presencia en la persona, ocurre la recuperación y disminución del estrés del trabajador, volviendo así a una línea base.

Este modelo explicado desde la perspectiva de las características del hogar: Cuando un esfuerzo en el hogar se vuelve excesivo y la recuperación es insuficiente, las reacciones de carga negativa se desarrollarán y se extenderán en el trabajo. Por otro lado, cuando el esfuerzo es moderado debido a la posibilidad que tiene el individuo para ajustar su comportamiento en el hogar y poder recuperarse (por ejemplo: reprogramando actividades en el hogar con esfuerzo), desarrollará cargas positivas y ello mismo trasladará al trabajo.

Por último, se muestra la Teoría del rol como tercer modelo que fundamenta el desarrollo de la variable. Esta teoría fue propuesta por Kahn, Quinn y Snoek en 1964, refiriendo que las personas generan conflictos cuando ocupan más de dos roles. Cada rol tiene una expectativa determinada que debe cumplir, cuando un individuo al tener que cumplir con diversos roles y se le es imposible concretar las expectativas de cada uno, traerá como resultado conflicto entre los mismos.

Tomando como referencia esta última teoría, Greenhaus y Beutell (1985) establecieron uno de los paradigmas con más aceptación acerca del origen del conflicto entre el trabajo y la familia. Refieren que existen tres tipos de fuentes: el tiempo (cuando la persona invierte parte de su tiempo para lograr desempeñar un rol de manera efectiva, dificultará el desempeño de los demás roles), la tensión (el desempeño de una actividad produce que el sujeto se irrite y adopte un estado de tensión, influyendo a la vez su comportamiento en otras superficies) y la conducta (es donde la posición en la que las conductas imprescindibles para elaborar y desarrollar una actividad designada no compatibilizan con las conductas exigidas para el desarrollo de otras tareas).

Sobre la Interacción Trabajo – Familia, se entiende que es la conexión que se da entre las actividades propias de un ámbito y las actividades relacionadas con el otro. Las personas muestran un comportamiento en un dominio que es determinado por ideas y experiencias vividas en otro dominio.

La unión de estos dos términos es diversa pero la más recurrida es la que nace por parte de los investigadores Greenhaus y Beutell (1985) mencionan que el conflicto trabajo – familia es la disputa de roles, en donde las exigencias del entorno laboral y familiar no compatibilizan.

Frone, Russel y Cooper (1992) postulan que cumplir roles en el trabajo y la familia producen un conflicto que se puede dar de forma ambivalente. Logran distinguir dos modelos de conflictos: conflicto trabajo – familia, refiere a la situación donde las actividades

o tareas del trabajo que sobrellevan generan un grado de colisión con los deberes del hogar del individuo, y el conflicto entre la familia y el trabajo refiere cuando los asuntos familiares complican el rendimiento de las actividades en el trabajo.

Otra definición como la que hace Frone (2003) denomina estos términos como interferencia trabajo – familia. En relación a lo anterior, podría decirse que se usaban como sinónimos, pero Carlson y Grzywacs (2008) logran diferenciar explicando que el conflicto alude a las exigencias que no compatibilizan y la interferencia refiere que ante dichas presiones se da un tipo de reacción conductual.

Greenhaus y Powell (2006) sobre el fortalecimiento del trabajo y la familia, manifiestan que un individuo alimenta su calidad de vida a través de experiencias creadas al realizar a su vez otros roles. Asimismo, si la persona es ordenada en casa reflejará también en el trabajo, o si la persona es paciente con sus hijos y/o pareja, logrará ser paciente en el trabajo con los clientes o compañeros.

Geurts et al. (2005) define a la interacción trabajo - familia como un procedimiento donde el comportamiento de un trabajador establecido en un medio (por ejemplo, en el hogar) genera ideas y eventos positivos o negativos que se han ido construyendo y experimentado en otro medio (el trabajo) (p. 4).

Respecto a las dimensiones de la interacción trabajo – familia, Moreno, et al. (2009), definen: Interacción negativa trabajo–familia, estas son las influencias negativas que origina el ámbito laboral y que afecta al funcionamiento en el hogar; interacción negativa familia–trabajo, en ello refiere que la reacciones negativas originadas en las actividades del hogar que ponen en dificultad el desempeño en el trabajo; Interacción positiva trabajo – familia, son reacciones positivas que se origina por el funcionamiento laboral y que facilitan el rol en el hogar; y finalmente la Interacción positiva familia – trabajo, son las reacciones positivas originadas en el dinamismo del hogar que favorecen el funcionamiento en el trabajo.

Habiendo presentado investigaciones y el marco teórico de las variables, plantemos la pregunta ¿Existe relación entre la Autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019?

A nivel social, es de suma importancia realizar esta investigación debido a que la gran cantidad de personas que participan en trabajos sumamente riesgosos están expuestos a situaciones que, de acuerdo con el manejo de ello, influirán en su conducta. Es por ello por

lo que es de gran importancia comprobar la relación de las variables para ampliar el panorama y poder dar solución de manera más específica y generar estrategias de intervención y/o prevención.

Desde la perspectiva teórica, realizar este estudio planteará datos notables respecto a las variables estudiadas, como se pudo observar no existen antecedentes que hablen de la autoeficacia y la interacción trabajo – familia y especialmente en una población interesante como es el caso de los Bomberos Voluntarios.

Asimismo, del nivel práctico, la intención es resolver la asociación entre la autoeficacia junto a las dimensiones de la interacción trabajo-familia, en ese sentido, con los resultados obtenidos, la variable autoeficacia y su posible relación con la variable interacción trabajo-familia, se podrá evaluar mejor la forma de percepción de los bomberos frente a situaciones estresantes y así poder generar un cambio de actitud para optimizar su influencia en el equilibrio trabajo-familia y/o viceversa.

Sobre el nivel metodológico, al ejecutar instrumentos válidos y confiables, la investigación podrá determinar gran importancia para enriquecer investigaciones que presenten relación con la situación analizada.

En esta investigación se plantea como hipótesis principal: Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción Trabajo – Familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019. Asimismo, las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según el sexo. b) Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según edad. c) Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según tiempo de servicio.

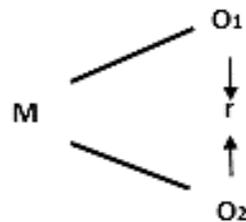
En esta investigación se plantea como objetivo principal: Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo–familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019. Igualmente, los objetivos específicos son: a) Describir los niveles de autoeficacia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019. b) Describir los niveles de las dimensiones de la interacción trabajo–familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019. c) Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo–familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según el sexo. d) Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia

en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según edad. e) Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo–familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según tiempo de servicio

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación se presenta el tipo básico o puro, ya que presenta un carácter sistemático, empírico y cuestionadas proposiciones hipotéticas acerca de presuntas relaciones entre fenómenos (Bernal, 2010 p. 15). Asimismo, presenta un diseño transversal debido que no generará situación, por consiguiente, se observarán las situaciones que ya están establecidas (Arias, 2012, p.155).



Donde:

M= Bomberos voluntarios de las compañías de Lima Norte

r = Correlación de las variables

O1= Autoeficacia

O2= Dimensiones de la interacción trabajo – familia

### 2.2. Operacionalización de las variables

**Autoeficacia:** Las puntuaciones obtenidas se establecen en rango de 10 a 40 puntos donde el alto puntaje obtenido refleja alto grado de autoeficacia. La lectura de los resultados se determina según los niveles establecidos: bajo (10 -20), medio (21 – 30) y alto (31 – 40)

**Ítems:** Magnitud (1, 2, 3,8) Generalidad (4, 5, 7,10) y Fuerza (6,9)

**Escala:** Ordinal

**Interacción trabajo-familia:** Las puntuaciones obtenidas de cada dimensión se establecen de manera independiente, en donde la dimensión interacción negativa trabajo-familia suma de los enunciados 1 al 8 y dividida por el n° de ítems (8); la dimensión interacción negativa familia-trabajo suma de los enunciados 9 al 12 dividida por el n° de ítems (4), la dimensión interacción positiva trabajo – familia suma de los ítems 12 al 17 dividida por el n° de ítems (5) y la dimensión interacción positiva familia – trabajo suma de los ítems 18 al 22 dividida por el n° de ítems (5). Al no contar con un baremo específico, se utilizarán las sub escalas: Bajo 0 – 1, media 1, 1-2, y alta 2,1-3.

**Ítems:** Interacción negativa trabajo-familia (1-8), interacción negativa familia-trabajo (9-12), interacción positiva trabajo-familia (13 – 17) e interacción positiva familia-trabajo (18 – 22).

**Escala:** Ordinal

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

El estudio que integró esta investigación comprende a miembros de la Compañía de bomberos del Perú (XXV Comandancia Departamental de Lima Norte) resultando un total de 700 bomberos (as) (INBP, 2019).

#### Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una muestra resulta ser una subdivisión de la población donde las unidades pertenecientes poseen características de la población (p. 115). El estudio tuvo una muestra de 235 bomberos de cuatro compañías de Lima Norte.

Tabla 1

*Distribución de la muestra*

Comandancia CBP	Sexo	N	Edad	N	Tiempo de servicio (años)	N
Cía. San Martín de Porres	Mujer	56	18 - 23	29	<1	6
Cía. Comas	Hombre	179	24 - 30	70	1 - 3	75
Cía. Los Olivos			31 - 40	75	4 - 6	63
Cía. Independencia			41 – 65	61	7 - 12	24
					>13	67
		235		235		235

En la tabla 1 se aprecia que la muestra lo conforman 235 bomberos de las cuales, del sexo masculino 279 y femenino 56, 28 bomberos oscilan entre los 18 a 23 años, 70 se encuentran entre 24 a 30 años, 75 oscilan entre 31 a 40 años y 61 bomberos entre 41 a 65 años. Finalmente tenemos 6 bomberos que tienen menos de 1 año en la actividad, 75 oscilan entre 1 a 3 años como bomberos, 63 se encuentran ejerciendo la actividad entre 7 a 12 años y 67 bomberos cuentan con más de 13 años de servicio.

## **Muestreo**

El presente estudio se decide por el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que no se empleará ningún procedimiento, acción ni razón, se realiza simplemente de forma deliberada (Supo, 2017, p.55).

### **Criterios de inclusión:**

Bomberos de sexo masculino y femenino

Bomberos con más de 1 año de servicio

Bomberos de 18 a 65 años

### **Criterio de exclusión:**

Bomberos alumnos o aspirantes

Bomberos que no logren completar la prueba

Bomberos que decidan no ser parte de la investigación

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**Técnicas:** Para el presente estudio se utilizó la encuesta como fuente de recolección de información, por medio de Escala de Autoeficacia general y el Cuestionario Trabajo – Familia.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para poder realizar la medición de la variable Autoeficacia, se utiliza la Escala de Autoeficacia fue creado por Mathías Jerusalem y Ralf Schawarzer en Alemania, 1996. Fue traducida a la versión española en el 2012 por José Pedro Espada Sánchez, conteniendo 10 ítems.

La Escala Autoeficacia General se desarrolló en el país de Alemania en 1992, la versión inicial presentaba 20 ítems, años más adelante, en 1981 se redujo a 10 preguntas y luego pasó por un proceso de traducción en 28 idiomas (Schawarzer y Jerusalem, 1995, citado en Orellana y Barriga, 2010). Respecto a la versión traducida al español, existen dos versiones, la primera fue ejecutada por Baessler y Schawarzer en 1996 y la segunda versión desarrollada por Sanjuán en el año 2000, para este último estudio como único cambio se insertó un formato de respuestas. La Escala de Autoeficacia General tiene como objetivo medir la percepción del individuo sobre sus capacidades para enfrentar diversos

acontecimientos que resulten ser estresores en el día a día (Schawarzer y Jerusalem, 1995, citado Orellana y Barriga, 2010). El instrumento consta de 10 ítems y comprende 3 dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad.

Se hace entrega del cuestionario, señalando que debajo de cada alternativa deberá colocar un aspa (X), la consigna es la siguiente:

Leer minuciosamente, después deberá colocar con un aspa “X” en la opción que usted considere estar alineado con su realidad actual sobre sus creencias al desafiar retos o inconvenientes. Se pide que responda con total sinceridad, pues esto nos ayudará a poder adquirir su nivel verídico de autoeficacia. Recuerde que deberá dar respuesta a todos los enunciados, asimismo considerar las siguientes respuestas: Muy en desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo (3) y muy de acuerdo.

La prueba cuenta con 10 ítems, lo conforman las dimensiones magnitud, fuerza y generalidad y las alternativas tienen los presentes valores: Muy en desacuerdo (1), desacuerdo (2) de acuerdo (3) y muy de acuerdo (4). Los puntajes obtenidos fluctúan desde los 10 a 40 puntos y el mayor puntaje indica que el individuo percibe alto grado de autoeficacia.

### **Validez**

La presente escala ha presentado estudios en diversos contextos, demostrando asociaciones positivas con el nivel de autoestima, calidad de vida, el optimismo, afrontamiento centrado en la tarea, personalidad resistente, competencia percibida y satisfacción en el rol laboral, por otra parte, también presenta asociaciones negativas con la ansiedad y depresión (Schawarzer, Baessler, Kwiatekm, Schrodder y Zhanf, 1997, citado en Orellana y Barriga, 2010)

La validez en su versión original del año 1981 obtuvo 0.81 y confiabilidad de 0.90. Luego la versión adaptada 2000 con una población española realizó una validez por correlaciones con otros instrumentos obteniendo resultados favorables y se encontraron la consistencia interna media del Alfa de Cronbach con .89 (Espada, 2012, p.356).

### **Confiabilidad**

Se utilizó la prueba piloto con una muestra de 50 bomberos de la compañía 164 perteneciente al distrito de Carabayllo, obteniendo de Alfa de Cronbach ,796 y con una validez de contenido mediante la revisión de jueces. (Ver anexo).

Respecto al Cuestionario de Interacción trabajo-familia, fue elaborado por Sabine Geurts en Holanda, 2005. Pasó el proceso de traducción a la versión español por Moreno Jiménez en el 2009 conteniendo 22 ítems.

El Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia tiene como objetivo medir las conexiones tanto positivas como negativas de la relación trabajo y la familia. Debido a la escasez de instrumentos que midan las interacciones tanto positivas como negativas entre el rol laboral y familiar, Geurts et al. (2005) desarrollaron el instrumento “Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia” (SWING), este tuvo la finalidad de adecuar la escala de Grzywacz y Marks a una muestra europea, reformulando algunos ítems y otros constructos vinculados con el apoyo familia y la fatiga. La escala inicialmente presentó 27 ítems, que se redujeron 22 ítems al final con respuesta tipo Likert. Los puntajes se establecen de 0 (nunca) 1 (a veces) 2(a menudo) y 3 (siempre). La confiabilidad establecida es de ,77 y ,89 conforme al coeficiente Alfa de Cronbach en sus cuatro dimensiones; al presentarse sobre el ,70 resulta beneficioso.

La adaptación española del instrumento se elaboró en varias etapas; primero se tradujo la escala al español mediante un grupo de expertos en el área. Después, los ítems traducidos fueron analizados por tres expertos quienes replantearon algunos de ellos según criterio. Para esta parte de la evaluación se contó con el apoyo del grupo de estudio que participó en el desarrollo del SWING, para así poder corroborar si el sentido en varios de los ítems se había logrado comprender de manera acertada.

De acuerdo a la consigna, se hace entrega del instrumento, señalando que se debe colocar un aspa (X) bajo la alternativa que corresponda, la indicación es la siguiente:

En esta parte inicial usted hallará una sucesión de diversas situaciones que refieren de cómo se vinculan los roles en el ámbito laboral y privado. Por favor, marque las respuestas según la frecuencia que ha vivido en cada una de las situaciones durante el último año. Señale su respuesta con un aspa (X) en el casillero que defina su punto de vista tomando como referencia las siguientes respuestas: Nunca (0), a veces (1), a menudo (2) y siempre (3).

### **Validez**

El cuestionario ha sido estudiado en realidades diferentes, quedó demostrado en una población española que existen correlaciones de grado significativo entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y diversas mediciones que se relacionan con la faceta

laboral y familiar. Los resultados muestran correlación positiva con tipos de estresores laborales y problemas en la salud tanto en la interacción negativa trabajo-familia como la de familia-trabajo. (Moreno, Sanz, Rodríguez, Geurts, 2009, p. 336)

En Trujillo - Perú, se ha realizado un estudio acerca de las propiedades psicométricas del SWING en trabajadoras de una empresa de belleza. En los hallazgos del estudio, en cuanto a la consistencia interna, los índices demuestran puntajes que oscilan entre 0.70 a 0.76, sobre la validez discriminante, las dimensiones muestran un comportamiento particular y difiere a la medición de cada una de ellas. Asimismo, se afirma que el modelo de 4 factores oblicuos es el más adecuado para la medición de la variable (Rojas y Torres, 2019, p. 47).

### **Confiabilidad**

Se utilizó la prueba piloto con una muestra de 50 bomberos de la compañía 164 perteneciente al distrito de Carabayllo. En la siguiente tabla se muestra el Alfa de Cronbach para el Cuestionario Interacción Trabajo – Familia resultado de cada dimensión lo cual indica que existe consistencia interna. Para obtener la validez del instrumento se realizó una revisión del cuestionario a través de jueces expertos en el área, valorizando entre 0 y 1. (Revisar anexo)

### **2.5. Procedimiento**

La investigación inicia con la búsqueda de información a través de diversas bibliografías, mediante el cual se pudo investigar el contexto teórico de las variables: Autoeficacia e Interacción trabajo-familia. Asimismo, se efectuaron los análisis relativos a resultados de otros estudios. Luego de la recolección de información se organizaron y redactaron, para así poder integrar en el capítulo correspondiente al marco teórico. Se elaboró la matriz de operacionalización de las variables apoyado de la bibliografía consultada y la observación de la problemática.

Se elaboró el marco metodológico siguiendo las pautas respectivas del tipo de investigación y su diseño. Posterior a ello, se seleccionó la técnica e instrumentos para la recolección de los datos. Después de realizar la aplicación de los instrumentos correspondientes, se tomó en la muestra estudiada, para después poder procesarlos y analizar los resultados. Con la información analizada se procedió a redactar las conclusiones y recomendaciones.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Para analizar se elaboró la base de datos mediante el programa Microsoft Excel 2016, luego se exportó la data al programa SPSS 25 para realizar los análisis estadísticos. Mediante el análisis descriptivo se utilizaron tablas de frecuencia y los porcentajes con la finalidad de identificar los niveles de las variables. Mediante la estadística inferencial se pudo conocer el tipo de distribución de la muestra, resultando la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K – S), quien a su vez permitió conocer que la muestra presenta una distribución no paramétrica y por consiguiente se aplicó la correlación Rho de Spearman para comprobar las hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

## **2.7. Aspectos éticos**

Según Gómez (2009) señala que en el campo de la bioética existen cuatro fundamentos: La autonomía, un sujeto para poder seleccionar y actuar bajo las decisiones que pueda tomar hace uso de sus propias capacidades. Por otra parte, la beneficencia, cuando el sujeto actúa de manera adecuada hacia las otras personas hace uso de su obligación ética. Asimismo, la no – maleficencia, se refiere a no ocasionar un conflicto y frente a ello se tiene que precaver, al no ser aplicado está penado según ley dado que es un principio importante del ámbito público. Por último, la justicia, es comprender si el método aplicado resulta ser ético.

Este estudio ha tomado en cuenta el máximo nivel de responsabilidad respetando y priorizando la pertenencia intelectual de los autores citados. Cabe mencionar, que la identidad de los participantes que fueron parte del estudio está protegida bajo Ley N° 29733 la cual presenta como propósito poder asegurar y cuidar el derecho de protección de los datos personales.

Para la recolección de datos se obtuvo el consentimiento de los autores de cada instrumento.

Asimismo, cada bombero participante procedió a firmar el consentimiento informado una vez que obtuvo la información sobre la investigación.

### III. RESULTADOS

#### Análisis Inferencial

Tabla 2.

*Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia General	0.101	235	0.000
Magnitud	0.238	235	0.000
Generalidad	0.176	235	0.000
Fuerza	0.149	235	0.000
Interacción negativa trabajo-familia	0.118	235	0.000
Interacción negativa familia-trabajo	0.224	235	0.000
Interacción positiva trabajo-familia	0.110	235	0.000
Interacción positiva familia-trabajo	0.169	235	0.000

En la tabla 2, para la muestra de las variables de la autoeficacia, dimensiones de la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia, las variables corresponden a un nivel de significancia menor a 0,05 ( $p=,000$ ), se infiere entonces que al no tener valores que se ajustan a una distribución normal, se emplea el uso de estadísticos no paramétricos.

#### Análisis descriptivo

##### Autoeficacia

Tabla 3.

*Estadístico descriptivo del nivel de Autoeficacia en bomberos voluntarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	1.3
Bajo	2	0.9
Promedio	99	42.1
Alto	64	27.2
Muy alto	67	28.5
Total	235	100.0

En la tabla 3 se aprecia que en el indicador Muy bajo de autoeficacia se ubican 3 bomberos con 1.3%, en el nivel Bajo se obtuvo 2 bomberos con 0.9%, con el nivel Promedio se ubican 99 bomberos con 41.1% y finalmente, en el nivel Muy alto se muestran 67 bomberos con 28.5%.

### **Dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia**

Tabla 4.

*Estadístico descriptivo de la dimensión interacción negativa trabajo-familia en bomberos voluntarios.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	49	20,9
Bajo	96	40,9
Promedio	61	26,0
Alto	15	6,4
Muy alto	14	6,0
Total	235	100,0

En la tabla 4 se aprecia que en el indicador Muy bajo se ubican 49 bomberos con 20.9%, en el nivel Bajo se obtuvo 96 bomberos con 40.9%, con el nivel Promedio se ubican 61 bomberos con 26%, en el nivel Alto se ubican 14 bomberos con 6%, y, finalmente, dentro del nivel Muy alto se muestran 14 bomberos con 6%.

Tabla 5.

*Estadístico descriptivo de la dimensión interacción negativa familia-trabajo en bomberos voluntarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	99	42,1
Bajo	75	31,9
Promedio	26	11,1
Alto	25	10,6
Muy alto	10	4,3
Total	235	100,0

En la tabla 5 se aprecia que en el nivel Muy bajo se ubican 99 bomberos con 42.1%, en el nivel Bajo se obtuvo 75 bomberos con 31.9%, en el nivel Promedio se obtuvo 26 bomberos con 11.1%, con el nivel Alto se ubican 25 bomberos con 10.6%, y, por último, se obtuvo 10 bomberos con 4.3%.

Tabla 6.

*Estadístico descriptivo de la dimensión interacción positiva trabajo-familia en bomberos voluntarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	48	20,4
Bajo	66	28,1
Promedio	86	36,6
Alto	35	14,9
Total	235	100,0

En la tabla 6 se muestra que en el indicador Muy bajo se ubican 48 bomberos con 20.4%, en el nivel Bajo se obtuvo 66 bomberos con 28.1%, en el nivel Promedio se obtuvo 86 bomberos con 36.6%, y por último con el nivel Alto se ubican 35 bomberos con 14,9%.

Tabla 7

*Estadístico descriptivo de la dimensión interacción positiva familia-trabajo en bomberos voluntarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	42	17,9
Bajo	80	34,0
Promedio	113	48,1
Total	235	100,0

En la tabla 7 se aprecia que en el indicador Muy bajo se ubican 41 bomberos representados por 17.9%, en el nivel Bajo se obtuvo 80 bomberos con 34.0% y por último en el nivel Promedio se ubican 113 bomberos con 48.1%

## Análisis correlacional

Tabla 8.

*Relación entre la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia*

	Coeficiente de correlación	Interacción negativa trabajo- familia	Interacción negativa familia- trabajo	Interacción positiva trabajo- familia	Interacción positiva familia- trabajo
	Rho	<b>-,158</b>	<b>-,195</b>	<b>,227</b>	<b>,303</b>
Autoeficacia	p	0.015	0.003	0.000	0.000
	N	235	235	235	235

En la tabla 8, se evidenció dos correlaciones inversas y significativas entre la autoeficacia y las dimensiones interacción negativa trabajo-familia ( $\rho = -,158$ ;  $p < 0.05$ ) y familia-trabajo ( $\rho = -,195$ ;  $p < 0.05$ ), asimismo se observa dos correlaciones directas de grado débil y significativa con la interacción positiva trabajo-familia ( $\rho = ,227$ ;  $p < 0.05$ ) y familia-trabajo ( $\rho = ,303$ ;  $p < 0.05$ ).

Tabla 9.

*Correlación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según sexo*

Sexo	Coeficiente de correlación	Interacción negativa trabajo- familia	Interacción negativa familia- trabajo	Interacción positiva trabajo- familia	Interacción positiva familia- trabajo
Mujer	Rho	0.087	-0.197	0.083	0.067
	p	0.525	0.146	0.542	0.626
	n	56	56	56	56
Hombre	Rho	<b>-,228</b>	<b>-,199</b>	<b>,266</b>	<b>,354</b>
	p	0.002	0.007	0.000	0.000
	n	179	179	179	179

En la tabla 9 se muestra que, en los hombres existen dos correlaciones inversas de grado débil y significativas ( $p < 0.01$ ) entre la autoeficacia con la interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo. Finalmente, se aprecian dos correlaciones positivas de grado débil y significativas ( $p < 0.01$ ) con la interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo, en bomberos voluntarios de Lima Norte.

Tabla 10.

*Correlación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según edad*

	Edad	Coefficiente de correlación	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
Autoeficacia	18 - 23	Rho	0.054	-0.180	0.108	0.262
		p	0.780	0.780	0.577	0.169
		n	29	29	29	29
	24 - 30	Rho	<b>-,251</b>	-0.134	<b>,277</b>	<b>,327</b>
		p	0.036	0.269	0.020	0.006
		n	70	70	70	70
	31 a 40	Rho	-0.154	<b>-,311</b>	0.197	<b>,357</b>
		p	0.187	0.007	0.090	0.002
		n	75	75	75	75
	> a 41	Rho	-0,128	-0.080	<b>,285</b>	<b>,273</b>
		p	0.324	0.538	0.026	0.033
		n	61	61	61	61

En la tabla 10 se evidenció que entre la autoeficacia con la interacción negativa trabajo-familia existe correlación negativa de grado significativa en el rango de 24 a 30 años ( $\rho = -,251$ ;  $p < 0.05$ ), en relación a la interacción negativa familia-trabajo se observa correlación negativa y significativa en el rango 31 a 40 años ( $\rho = -,311$ ;  $p < 0.05$ ), en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30 años ( $\rho = ,277$ ;  $p < 0.05$ ) y en el rango  $< a 41$  años ( $\rho = ,285$ ;  $p < 0.05$ ). Por último, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30

años ( $\rho = ,327$ ;  $p < 0.05$ ), en el rango de 31 a 40 años ( $\rho = ,357$ ;  $p < 0.05$ ) y en el rango mayor a 41 años ( $\rho = ,273$ ;  $p < 0.05$ ).

Tabla 11

*Correlación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia según tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	Coefficiente de correlación	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
Autoeficacia	Menos de 1 año	Rho p n	-0.486 0.329 6	-0.507 0.305 6	-0.618 0.191 6	-0.091 0.864 6
	1 a 3 años	Rho p n	-0.201 0.084 75	<b>-,405</b> 0.000 75	<b>,389</b> 0.001 75	<b>,470</b> 0.000 75
	4 a 6 años	Rho p n	-0.120 0.347 63	-0.219 0.085 63	0.025 0.846 63	0.080 0.533 63
	7 a 12 años	Rho p n	0.185 0.386 24	0.133 0.536 24	0.328 0.118 24	<b>,528</b> 0.008 24
	> a 13 años	Rho p n	-0.156 0.208 67	-0.032 0.800 67	<b>,257</b> 0.036 67	<b>,343</b> 0.004 67

En la tabla 11 se muestra que entre la autoeficacia con la interacción negativa familia-trabajo existe correlación inversa de grado significativa en el rango de 1 a 3 años de servicio ( $\rho = - ,405$ ;  $p < 0.05$ ), en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años ( $\rho = ,389$ ;  $p < 0.05$ ) y en el rango < a 13 años ( $\rho = ,257$ ;  $p < 0.05$ ). Por último, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años ( $\rho = ,470$ ;  $p < 0.05$ ), en el rango de 7 a 12 años ( $\rho = ,528$ ;  $p < 0.05$ ) y en el rango > a 13 años ( $\rho = ,343$ ;  $p < 0.05$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

Hasta nuestra actualidad no se han encontrado investigaciones enfocadas en la autoeficacia del bombero y su relación con la interacción entre el trabajo y la familia. Logrando con este estudio el resultado primordial en donde se afirma el objetivo general planteado existiendo correlación entre las variables autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte. Se comprobó que existe correlación negativa entre la autoeficacia y la interacción negativa trabajo-familia, es decir, cuando mayor sea el nivel de autoeficacia en los bomberos menor será el impacto negativo de las situaciones del trabajo frente a roles que debe cumplirse en el hogar. Lo mencionado se afina a los estudios de Bandura (1987), haciendo mención que cuando un individuo presenta alto grado de autoeficacia es porque en su trayectoria de vida ha logrado el desarrollo de diversas habilidades y capacidades para poder desenvolverse de manera eficaz enfrentando diversas situaciones conflictivas empleando la experiencia previa donde alcanzó con total éxito su acometido. La misma correlación negativa y significativa se da con la interacción negativa familia-trabajo, se explica a través del estudio de Chacón (2006), pues afirma que el tener un nivel considerable de autoeficacia es estar frente a una persona que ha desarrollado sus capacidades personales pudiendo así ejecutar propiciamente sus roles y relaciones interpersonales. Por otra parte, se afirma la correlación positiva y significativa entre la autoeficacia y la interacción positiva trabajo-familia. Esto nos refiere que las experiencias y situaciones positivas en el trabajo mejoran el desempeño en la vida familiar del bombero y asimismo fortalece su nivel de autoeficacia, este resultado se alinea a la investigación realizado por McNall, Niclin y Masuda (2009) en la cual se reveló que la interacción positiva trabajo-familia guardan relación directa con la satisfacción respecto a la familia y la vida. Entonces, se entiende que los bomberos voluntarios con un nivel considerable de autoeficacia sienten satisfacción con la vida cuando las situaciones familiares logran mejorar su desempeño en el ámbito laboral. Finalmente se pudo comprobar que existe correlación positiva y significativa entre la autoeficacia y la interacción familia-trabajo, es decir que en los bomberos a mayor nivel de autoeficacia mayor será la interacción positiva entre la familia y el trabajo. Tomando como referencia a Greenhaus y Poweel (2006) señalan que la persona al ser partícipe de experiencias determinadas en un rol esto permitirá mejorar el rendimiento en otro ya sea de manera directa o indirecta, es decir, los bomberos con altos niveles de autoeficacia cuentan con una vida familiar que mejora su desenvolvimiento en ámbito laboral. Aplicando la teoría ecológica de Bronfenbener (1979) quien sustenta que

la interacción del individuo frente a otros medios tiene objetivo primordial establecer conexiones y que la manera de que tome decisiones para su propio bienestar influye por una parte de su familia, es aquí cuando el sujeto emprende un desarrollo con el entorno y a su vez obtiene la capacidad de afrontar situaciones estresantes.

Con respecto al primer objetivo específico planteado, el cual fue describir el nivel de autoeficacia en los bomberos voluntarios de Lima Norte. En el estudio se obtuvo 42.1% con una categoría promedio, el 27.2% en categoría alta y 28.5% en categoría muy alta. Tomando como referencia el estudio de Pillati y Martínez (2015) quienes desarrollaron una investigación sobre la variable resiliencia y su relación con la autoeficacia en el personal bomberos voluntarios de Argentina, Buenos Aires. Como resultado demostraron que existe nivel promedio sobre las variables en dicho grupo. Se estableció la relación significativa en la muestra entre la autoeficacia y las dimensiones de la resiliencia, cada correlación de los coeficientes dio positivos. Para Bandura (1999), el que un individuo tenga altos niveles de autoeficacia equivale al haber desarrollado las creencias de autoeficacia de manera favorable y esto a través del desarrollo de las cuatro características sumamente importantes como la experiencia previa favorable en el transcurso de su vida, la experiencia vicaria donde ha podido observar a sujetos de características sociales similares que han obtenido agradables resultados en cuanto a sus logros, después la percepción visual donde logra plantear metas en su vida aplicando diversas estrategias personales y finalmente las experiencias efectivas que lo componen los estados tanto emocionales como psicológicos.

De acuerdo al segundo objetivo específico planteado, fue describir los niveles de las dimensiones de la interacción trabajo-familia. Adentrándonos al resultado de la variable, en las dimensiones negativas encontramos la interacción negativa trabajo-familia, en donde los bomberos voluntarios de Lima Norte obtuvieron nivel bajo 40.9% y un nivel promedio 26%, y la interacción negativa familia-trabajo, los bomberos obtuvieron nivel muy bajo 42.1% y nivel bajo 31.9%. Tomando las postulaciones de Frone, Russel y Cooper (1992) refieren que cumplir roles en el trabajo y la familia producen un conflicto que se puede dar de forma ambivalente, las actividades o tareas del trabajo que sobrellevan generan un grado de colisión con los deberes familiares de la persona que trabaja, y el conflicto familia-trabajo se entiende que los asuntos familiares complican el rendimiento de las actividades en el trabajo. De las dimensiones positivas tenemos la interacción positiva trabajo-familia en donde los bomberos obtuvieron nivel promedio con 36.6% y

nivel alto con 14.9%, y en la interacción positiva familia-trabajo los bomberos obtuvieron nivel promedio 48.1%. Un estudio que fue desarrollado por Garrido (1993) analizó la importancia sobre el juicio de la autoeficacia afrontando problemas familiares, en donde se determinó que la autoeficacia es un medidor altamente considerado para lograr favorables resultados y asimismo influenciaría en el rendimiento de colectivos u organizaciones. Retomando la postura de Greenhaus y Powell (2006) manifiestan que un individuo alimenta su calidad de vida a través de experiencias creadas al realizar a su vez otros roles. Asimismo, si el bombero logra mediar su clima familiar a través de sus capacidades y habilidades también lo reflejará dentro de un grupo y organización al que pertenezca, o si el bombero es paciente con sus hijos y/o pareja, logrará ser paciente en el trabajo con los compañeros.

Respecto al tercer objetivo específico, fue determinar la correlación de la autoeficacia en bomberos con las dimensiones de la interacción trabajo-familia respecto al sexo. Dentro de la muestra de los resultados se pudo afirmar que no existe relación entre ambas respecto al sexo femenino, por el contrario, se observa que existe relación con el sexo masculino, siendo la dimensión interacción negativa trabajo-familia una relación inversa significativa ( $\rho = -.228$ ;  $p < 0.05$ ), asimismo la interacción negativa familia-trabajo guarda el mismo tipo de relación y significancia ( $\rho = -.199$ ;  $p < 0.05$ ). Por otra parte, la interacción positiva trabajo-familia refleja una relación directa y significativa ( $\rho = .266$ ;  $p < 0.05$ ), al igual que la interacción positiva familia-trabajo con el mismo tipo de relación y significancia ( $\rho = .354$ ;  $p < 0.05$ ). Tomando en cuenta el estudio de Goncalves (2013) quien efectuó un estudio exploratorio para puntualizar si realmente el conflicto y conciliación entre el trabajo y la familia se presentan como un problema para los bomberos voluntarios de Portugal, los resultados demostraron que ser un bombero voluntario no guarda relación con la aparición de conflictos entre el trabajo y sus familias. Asimismo, se demostró que existen disimilitudes significativas en cuanto al sexo sobre la percepción de conflictos, interpretando así que las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres en cuanto al apoyo prestado por la Compañía de Bomberos.

De acuerdo al cuarto objetivo, se anunció determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según la edad. Los resultados evidencian que entre la autoeficacia y la interacción negativa trabajo-familia existe una correlación negativa de grado significativa en el rango de 24 a 30 años ( $\rho = -.251$ ;  $p < 0.05$ ), en relación a la interacción negativa familia-trabajo se observa correlación inversa y

significativa en el rango 31 a 40 años ( $\rho = -.311$ ;  $p < 0.05$ ), en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30 años ( $\rho = .277$ ;  $p < 0.05$ ) y en el rango mayor a 41 años ( $\rho = .285$ ;  $p < 0.05$ ). Por último, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30 años ( $\rho = .327$ ;  $p < 0.05$ ), en el rango de 31 a 40 años ( $\rho = .357$ ;  $p < 0.05$ ). y en el rango mayor a 41 años ( $\rho = .273$ ;  $p < 0.05$ ). Se logra inferir que los bomberos que rondan en los rangos de edad correlacionados con las dimensión interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo, a mayor autoeficacia tendrán mejor manejo de las situaciones laborales que puedan producir efecto de manera directa o indirecta con los roles familiares; asimismo también se puede inferir que los bomberos que rondan en los rangos de edad correlacionados con las dimensión interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo, a mayor autoeficacia mayor será la influencia positiva de las situaciones del rol laboral frente al hogar, favoreciendo así la vida personal y familiar.

Respecto al quinto objetivo, se determinó la relación entre la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo-familia según los años de servicio como bomberos. Los resultados muestran que entre la autoeficacia con la interacción negativa familia-trabajo se da una correlación inversa de grado significativa en el rango de 1 a 3 años de servicio, en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años y en el rango mayor a 13 años. Finalmente, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años, en el rango de 7 a 12 años y en el rango mayor a 13 años. Según Herrera (2000) sobre la autoeficacia, menciona que esta variable adopta el rol de nivelador de la motivación, tanto en el momento de realizar el esfuerzo, como su sostenibilidad. Se interpreta entonces, cuando un bombero que tiene nivel moderado o alto de autoeficacia, logra concretar e instaurarse objetivos, ejercerá su compromiso hacia ellas y a diferencia de sujetos con niveles de autoeficacia por debajo del promedio, experimentan constantes inquietudes e incertidumbres acerca de sus propios esfuerzos, tomando como referencia solo las situaciones de fallo o derrota. Los sujetos que presenten bajo nivel de autoeficacia, son más propensos a generar estrés y subestimar sus capacidades.

## V. CONCLUSIONES

Al haber realizado las mediciones respecto al objetivo general y específicos, se determinan las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Se afirma la existencia de una correlación inversa y significativa entre la autoeficacia y la dimensión interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo y relación directa y significativa entre la autoeficacia y la dimensión interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo.

**SEGUNDA:** Los bomberos voluntarios de Lima Norte evidencian nivel promedio de Autoeficacia.

**TERCERA:** Los bomberos voluntarios de Lima Norte evidencian un nivel medio en la dimensión interacción negativa trabajo-familia, un nivel bajo en la interacción negativa familia-trabajo y nivel medio tanto en la interacción positiva trabajo-familia como la interacción positiva familia-trabajo.

**CUARTA:** En los resultados respecto al sexo, se observa existe correlación con el sexo masculino, dos correlaciones inversas y significativas entre la autoeficacia con la interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo. Por último, se muestran dos correlaciones directas significativas con la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo.

**QUINTA:** Los resultados evidencian que entre la autoeficacia y la interacción negativa trabajo-familia se da una correlación inversa de grado significativa en el rango de 24 a 30 años, en relación a la interacción negativa familia-trabajo se observa correlación inversa y significativa en el rango 31 a 40 años, en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30 años y en el rango < a 41 años. Por último, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 24 a 30 años, en el rango de 31 a 40 años y en el rango mayor a 41 años.

**SEXTA:** Los resultados muestran que entre la autoeficacia con la interacción negativa familia-trabajo se da una correlación inversa de grado significativa en el rango de 1 a 3 años de servicio, en relación a la interacción positiva trabajo-familia se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años y en el rango mayor a 13 años. Finalmente, en la interacción positiva familia-trabajo se observa correlación directa y significativa en el rango de 1 a 3 años, en el rango de 7 a 12 años y en el rango mayor a 13 años.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al haber realizado las mediciones respecto al objetivo general y específicos, se determinan las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA:** Se recomienda realizar estudios nuevos con variables del campo psicológico que relaciones con las que se han empleado en esta investigación.

**SEGUNDA:** Se recomienda realizar investigaciones comparativas entre las compañías de Lima Norte y Lima Centro, y seguir estudiando esta población poco analizada.

**TERCERA:** Se sugiere programar talleres sobre desarrollo personal, competencias para la vida, habilidades para lograr el manejo de conflictos y así poder fortalecer el nivel de sus habilidades.

**CUARTA:** Se recomienda orientar a través de charlas al personal bombero voluntario para que así puedan reforzar su grado de confianza respecto a sus habilidades y capacidades y logren eficazmente sus metas.

## VII. REFERENCIAS

- Alburquerque, S, et al. (2014). Self-efficacy as a mediator of the relationship between subjective well-being and general health of military cadets. *Scielo*. 30 (11). Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v30n11/0102-311X-csp-30-11-2309.pdf>
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148. Recuperado de <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1993EP.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: Freeman.
- Baessler, J y Schawarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación al español de la escala de autoeficacia general. *Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Boudreau, J., Bretz, R., Cable, D. & Judge, T. (1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *CAHRS Working paper series*, 94(8). Recuperado de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1232&context=cahrswp>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano: Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Recuperado de: <http://psicopedagogosrioiv.com.ar/wordpress%20colegio/wpcontent/uploads/2017/07/1a-ecologia-del-desarrollo-humano-bronfenbrenner-copia.pdf>
- Carlson, D., Grzywacz, J y Kacmar, K. (2008). The relationship of Schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (4), 330-354. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/242019986\\_The\\_Relationship\\_of\\_Schedule\\_Flexibility\\_and\\_Outcomes\\_via\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/242019986_The_Relationship_of_Schedule_Flexibility_and_Outcomes_via_the_Work-Family_Interface)

- Chacón, C. (2006). *Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación de docentes de inglés*. Chile: Acción pedagógica.
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, CGBVP. (2018). *Organización CGBVP*. Recuperado de: [http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net\\_organizacion.aspx](http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_organizacion.aspx)
- Espada, R. (2012). Validación de la Escala de Autoeficacia General con adolescentes españoles. *Education & Psychology*, 10(1), 355 – 370.
- Frone, M, Rusell, M y Cooper, M. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. Quick & L. Tetrick (eds). *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 143-162). Washintong DC, New York: American Psychological Association.
- Garrido, E. (1993). Autoeficacia e intervención en problemas de familia: *Psicothema*, 5(1), 337-347. Recuperado de <http://www.psycothema.com/psycothema.asp?id=1147>
- Geurts, S. (2005). Interacción Trabajo – Hogar desde una perspectiva psicológica del trabajo: desarrollo y validación de un nuevo cuestionario, el SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319-339. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/263461563\\_Workhome\\_interaction\\_from\\_a\\_work\\_psychological\\_perspective\\_Development\\_and\\_validation\\_of\\_a\\_new\\_questionnaire\\_the\\_SWING](https://www.researchgate.net/publication/263461563_Workhome_interaction_from_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_questionnaire_the_SWING)
- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista peruana de ginecología y obstetricia*, 55(4), 230-233. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55\\_n4/pdf/A03V55N4.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf)
- Goncalvez, P. (2013). Conflicto en las relaciones trabajo y familia: un estudio con bomberos voluntarios portugueses. *Revista Dialnet*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51371>
- Greenhauss, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76 – 88. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/287011938\\_Sources\\_of\\_conflict\\_between\\_work\\_and\\_family\\_roles\\_Academy\\_of\\_Management\\_Review\\_Vol](https://www.researchgate.net/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol)

Greenhauss J y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72 – 92.

Herrera, D. (2000). *Autoeficacia general percibida en un grupo de empleados de L.U.Z.* (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tb\\_acen\\_inv/tde\\_arquivos/49/TDE-2015-12-08T08:45:51Z-1081/Publico/herrera\\_diaz\\_mireya\\_1.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tb_acen_inv/tde_arquivos/49/TDE-2015-12-08T08:45:51Z-1081/Publico/herrera_diaz_mireya_1.pdf)

Herweck, D. (2008). *Un día en la vida de un bombero*. EE. UU: Triangule Interactive.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Edamsa impresiones S.A de C.V.

Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, INBP. (2019). *Portal de transparencia estándar*. Recuperado de <https://www.inbp.gob.pe/>.

Kort, R. (2006). *Psicoterapia conductual y cognitiva*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=YA7Sm0kbXuMC&pg=PA194&lpg=PA194&dq=psicoterapia+conductual+y+cognitiva+kort%2B&source=bl&ots=4gBgtiSuEo&sig=KnJyWTdVZ7NvRQtf7zrIJ5QM\\_hU&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihhs7JotLeAhVCi1kKHZIsD60Q6AEwBHoECAEQAQ#v=onepage&q=psicoterapia%20conductual%20y%20cognitiva%20kort%2B&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=YA7Sm0kbXuMC&pg=PA194&lpg=PA194&dq=psicoterapia+conductual+y+cognitiva+kort%2B&source=bl&ots=4gBgtiSuEo&sig=KnJyWTdVZ7NvRQtf7zrIJ5QM_hU&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwihhs7JotLeAhVCi1kKHZIsD60Q6AEwBHoECAEQAQ#v=onepage&q=psicoterapia%20conductual%20y%20cognitiva%20kort%2B&f=false)

McNall, L., Nicklin, J. & Masuda, A. (2009). *A meta-analytic review of the consequences associated with Work-Family Enrichment*. United State of America: New York.

Meijman, T. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P.J.D. Drenth y H. Thierry (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.

Mendoza, H. (2017) *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en efectivos del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú – Lima Norte*. (Tesis pregrado). Perú: Universidad César Vallejo.

Molina, R. (2017). *Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del cuerpo general de bomberos de Lima Norte*. (Tesis pregrado). Perú: Universidad Cesar Vallejo

- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING). En *Psicothema*, 21 (2), 331 – 337.
- Namakforoosh, M (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ70hmvhwC&pg=PA44&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+basico+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwizrMO1oa\\_fAhWOI5AKHS0DCGMQ6AEILTAB#v=onepage&q=tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20basico%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ70hmvhwC&pg=PA44&dq=tipos+de+investigaci%C3%B3n+basico+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwizrMO1oa_fAhWOI5AKHS0DCGMQ6AEILTAB#v=onepage&q=tipos%20de%20investigaci%C3%B3n%20basico%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false)
- Pilatti, N, Martínez, & Rodolfo (2015). *Estudio exploratorio de resiliencia y autoeficacia en bomberos voluntarios de la provincia de Buenos Aires*. Recuperado de: <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/281/0154.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pintrich, P y Schunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson – Prentice Hall.
- Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. USA: Psychological Monographs.
- Rojas, E., y Torres, M., (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario interacción trabajo – familia (SWING) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo, 2018*. (Tesis de pregrado) Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28713/rojas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28713/rojas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rozalén, M. (2006). *Creencias de autoeficacia y coaching. Como mejorar la productividad de las personas*. España: Universidad – Empresa. Recuperado de: [https://innovacioneducativa.upm.es/jimcue\\_09/comunicaciones/02\\_2245\\_Coaching\\_Creencias.pdf](https://innovacioneducativa.upm.es/jimcue_09/comunicaciones/02_2245_Coaching_Creencias.pdf)
- Sanz, I., Demerouti, E., Mayo, M., & Moreno, B. (2010). *Work Home Interaction and Psychological Strain: The Moderating Role of Sleep Quality*. España: Madrid
- Salanova, M. et al. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. España: Universidad de Jaume. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=ADSRK6WGYdUC&printsec=frontcover&dq=autoeficacia&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiZ2oPV3MTiAhXjuFkKHWR0A1AQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>

Supo, J. (2014). *Como elegir una muestra – Técnicas para seleccionar una muestra representativa*. Lima, Perú: Bioestadística EIRL.

**ANEXO A**

**Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>MÉTODO</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>Tipo y Diseño</b>	<b>Autoeficacia</b>
<b>“AUTOEFICACIA Y DIMENSIONES DE LA INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA EN LOS BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LIMA NORTE, 2019”</b>	¿Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019?	Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción Trabajo – Familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019	Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones de la interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019	Tipo básico o puro, presenta un diseño transversal	Escala de Autoeficacia General de Jerusalem & Schwarzer
		<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>		
		Existe relación positiva entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según el sexo.	Describir los niveles de autoeficacia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019.	Describir los niveles de las dimensiones de la interacción trabajo - familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019.	<b>Población</b>
Existe relación positiva entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según edad.	Existe relación positiva entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según tiempo de servicio.	Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019, según el sexo.	Población = 700 bomberos de Lima Norte, ambos sexos.	Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)	
		Determinar la relación positiva entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según edad.	<b>Muestra</b>		
		Determinar la relación entre la autoeficacia y las dimensiones interacción trabajo – familia en los Bomberos Voluntarios de Lima Norte, 2019, según tiempo de servicio.	La muestra para este estudio estará conformada por 235 participantes		

**ANEXO B**

**Matriz de operacionalización de autoeficacia general**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Tipo de variable	Escala de Medición
Autoeficacia	Schwarzer y Jerusalem (1995), refieren que la autoeficacia conforma la percepción del control personal sobre una acción. Un individuo que cree ser capaz para realizarse podrá direccionar el curso de vida de manera autónoma, es así que la autoeficacia percibida se comprende como un sentimiento de confianza en las propias capacidades para manejar de forma positiva diferentes estresores que se presenten	La variable Autoeficacia fue medida a través del Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1979).	Magnitud	1,2,3,8	Ordinal	Politémica
			Generalidad	4,5,7,10		
			Fuerza	6,9		

### Matriz de operacionalización de interacción trabajo-familia

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítem	Tipo de variable	Escala de Medición
Interacción Trabajo - Familia	Geurts et al. (2005) lo define como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo).	La variable Interacción Trabajo - Familia fue medida a través del Instrumento Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia., según Geurts et al. (2005).	Interacción Negativa Trabajo – Familia  Interacción Negativa Familia – Trabajo  Interacción Positiva Trabajo - Familia  Interacción Positiva Familia - Trabajo	1,2,3,4,5,6,7, 8  9,10,11,12  13,14,15,16, 17  18,19,20,21, 22	Ordinal	Politómica

## ANEXO C

### ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL (EAG)

(Schwarzer & Jerusalem)

1. Marca con una "X" la alternativa que consideres que corresponde con tu realidad respecto a tus creencias al enfrentar dificultades.
2. Ser sincero es lo que más conviene para obtener tu nivel de autoeficacia real.

La información brindada tiene carácter confidencial y sólo será utilizada con fines de investigación.

1	2	3	4
En total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Encuentro la manera de obtener lo que quiero aunque alguien me lo impida	1	2	3	4
2.	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1	2	3	4
3.	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar las metas	1	2	3	4
4.	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	1	2	3	4
5.	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.	1	2	3	4
6.	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	1	2	3	4
7.	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	1	2	3	4
8.	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.	1	2	3	4
9.	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer	1	2	3	4
10.	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4

## CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA

(MORENO-Jiménez et al. 2009)

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>

1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0	1	2	3
10.	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0	1	2	3
11.	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0	1	2	3
12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0	1	2	3
13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
14.	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0	1	2	3
15.	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
16.	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0	1	2	3
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0	1	2	3
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0	1	2	3
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0	1	2	3
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0	1	2	3
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida está bien organizada	0	1	2	3

## ANEXO D

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

**Instrucciones:** Le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

**Mucha atención:** Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa.

Si tuviera alguna duda consultarlo

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detalla la información (Solo seleccione una opción en cada caso).

Apellidos y Nombres					
Edad		Tiempo de servicio (años)		Sexo	Femenino ( ) Masculino ( )

## ANEXO E

### Carta de presentación a la Compañía de Bomberos



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



Los Olivos, 29 de mayo de 2019

#### CARTA INV. N° 00940 - 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
José Carlos Albujar Zarate  
Brigadier Mayor  
**Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú**  
Calle 36 Mz. K Lt. 15 Urb. Trébol Tercera Etapa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **ZAMBRANO HUAMANI, LUIS MIGUEL** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

## ANEXO F

### Carta de autorización otorgado por la Compañía de Bomberos



Cuerpo General de Bomberos  
Voluntarios del Perú  
XXV Comandancia Departamental  
Lima Norte

Los Olivos, 29 de mayo del 2019

#### OFICIO N° 138-2019 CGBVP-XXV CDLN

Mgtr.  
**MELISA SEVILLANO GAMBOA**  
Coordinadora Académica de la Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte  
**PRESENTE**

**ASUNTO: AUTORIZACION TRABAJO DE INVESTIGACION**  
**REF. : CARTA INV. N° 00940-2019/EP/PSIUCV.LIMA-LN**  
(Reg. 618)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, esta Comandancia Departamental da autorización para que el Sr. LUIS MIGUEL ZAMBRANO HUAMANI, realice su trabajo de investigación en las diferentes compañías que conforman esta Jefatura.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

  
.....  
Brigadier Mayor CBP.  
**JOSE C. ALBUJAR ZARATE**  
Comandante Departamental  
XXV CD Lima Norte - CGBVP.

cc:Arch.corr  
JCAZ/jga

## ANEXO G

### Carta de solicitud de autorización del instrumento Cuestionario Interacción Trabajo-Familia



CARTA N° 0221 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 15 de Agosto de 2019

**Autor:**

- Sabine Geurts

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **LUIS MIGUEL ZAMBRANO HUAMANÍ**, con DNI: 72878228 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700252160, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado : "AUTOEFICACIA Y DIMENSIONES DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LIMA NORTE, 2019", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Carta de solicitud de autorización del instrumento Autoeficacia General



### CARTA N° 0220 - 2019/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 15 de Agosto de 2019

**Autor:**

- Ralf Schwarzer

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **LUIS MIGUEL ZAMBRANO HUAMANÍ**, con DNI: 72878228 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700252160, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado : "**AUTOEFICACIA Y DIMENSIONES DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LIMA NORTE, 2019**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## ANEXO H

### Autorización del autor para el uso del instrumento Autoeficacia General

Documentation of the General Self-Efficacy Scale 8



Freie Universität **Berlin**

Freie Universität Berlin, Gesundheitspsychologie (PF 10),  
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin, Germany

Fachbereich Erziehungs-  
wissenschaft und Psychologie  
- Gesundheitspsychologie -  
Professor Dr. Ralf Schwarzer  
Habelschwerdter Allee 45  
14195 Berlin, Germany

Fax +49 30 835 55634  
health@zedat.fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/gesund

---

**Permission granted**

to use the General Self-Efficacy Scale for non-commercial research and development purposes. The scale may be shortened and/or modified to meet the particular requirements of the research context.

<http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>

You may print an unlimited number of copies on paper for distribution to research participants. Or the scale may be used in online survey research if the user group is limited to certified users who enter the website with a password.

There is no permission to publish the scale in the Internet, or to print it in publications (except 1 sample item).

The source needs to be cited, the URL mentioned above as well as the book publication:

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp.35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.

Professor Dr. Ralf Schwarzer  
[www.ralfschwarzer.de](http://www.ralfschwarzer.de)

Re: GrüÙe aus Peru: Ich ersuche um Erlaubnis "Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung" (SWE)



Schwarzer, Ralf <ralf.schwarzer@fu-berlin.de>

Sáb 13/10/2018, 14:07

Usted; health@zedat.fu-berlin.de

see

<http://www.psyc.de/WORDPRESS/wordpress/requests/>

Prof. Dr. Ralf Schwarzer

Freie Universität Berlin, Psychology

Habelschwerdter Allee 45

14195 Berlin, Germany

Email | [ralf.schwarzer@fu-berlin.de](mailto:ralf.schwarzer@fu-berlin.de)

WEB | <http://my.psyc.de>

ORCID | <http://orcid.org/0000-0002-0069-3826>

Twitter | <https://twitter.com/schwarzer1>

BLOG | <https://theemeritus.wordpress.com/>

## Autorización del autor para el uso del instrumento Cuestionario Interacción Trabajo-Familia

**Solicito permiso para el uso del Cuestionario de Interacción Familia - Trabajo**

 Luis Miguel Zambrano Huamaní  
Saludos Psic. Bernardo Moreno Jimenez: Es todo un honor dirig...  
Mié 10/10/2018, 15:43

 Bernardo Moreno <bernardo.moreno@ua  
m.es>  
Jue 11/10/2018, 03:06  
Usted

 Conflicto trabajo-Familia ...  
41 KB

Mostrar los 4 datos adjuntos (976 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Apreciado Luis miguel,  
Te envio el cuestionario SWING en el formato que utilizamos y que incluye normas de correccion. Contiene todos los elementos junto con el articulo de su publicacion para su uso  
Tienes por tanto la autorizacion para su uso academico  
te envio tambien algunos articulos nuestros por si son de tu interes.  
Espero que puedas hacer un buen trabajo  
saludos cordiales

**Author permission for instrument use: SWING Questionnaire**

 SWING-vragenlijst(scorin...  
91 KB

 Swing\_Work&Stress.pdf  
167 KB

2 archivos adjuntos (258 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Dear Luis Miguel,

Prof. Dr. Sabine Geurts is the author of the SWING. She gives you permission to use the SWING-questionnaire for your research (scientific articles, dissertation) and education (writing a master/bachelor thesis), but you cannot use the SWING for commercial purposes.

In the attachment, you can find two helpful documents:

- the SWING questionnaire in English, including norm-scores.
- And a scientific paper on the validation and psychometric quality of the questionnaire.

Please refer to these documents in your research paper.

Good luck with your research on work-home balance!

Best wishes, also on behalf of Sabine Geurts,

Debby Beckers.

\*\*\*\*\*  
Dr. Debby Beckers, PhD  
Associate Professor  
Behavioural Science Institute  
Research group Work, Health & Performance  
Department of Work & Organizational Psychology  
Radboud University

## ANEXO I



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Luis Miguel Zambrano Huamaní**, estudiante de Psicología del ciclo 11 de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre la **Autoeficacia y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado(a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas a detalle.

Gracias por su colaboración.

Atte. Luis Miguel Zambrano Huamaní

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Autoeficacia y las dimensiones de la Interacción Trabajo – Familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019** de Zambrano Huamaní, Luis Miguel.

Día:

---

Firma

**ANEXO J**  
**Resultado piloto**

Tabla 12

Validez de contenido de la Escala de Autoeficacia General de Jerusalem y Schwarzer, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Jueces							SUMA	AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		
Ítem 1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 2	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 3	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 4	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 5	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 6	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 7	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 8	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 9	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>
Ítem 10	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>1.00</b>

En la tabla 12 se puede visualizar los resultados de la validez de contenido (V de Aiken) de la Escala de Autoeficacia General de Jerusalem y Schwarzer. Los valores señalan que ningún ítem debe ser eliminado.

Tabla 13

*Confiabilidad según el Alfa de Cronbach de la Escala de Autoeficacia General*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	10

En la tabla 13 se aprecia que la escala de autoeficacia general cuenta con un Alfa de Cronbach significativo

Tabla 14

Validez de contenido del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia, según el Coeficiente V. de Aiken.

Ítems	Jueces							SUMA	AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7		
Ítem 1	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 2	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 3	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 4	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 5	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 6	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 7	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 8	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 9	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 10	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 11	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 12	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 13	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 14	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 15	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 16	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 17	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 18	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 19	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 20	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 21	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>
Ítem 22	1	1	1	1	1	1	1	7	<b>1.00</b>

En la tabla 14 se puede visualizar los resultados de la validez de contenido (V de Aiken) del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia. Los valores señalan que ningún ítem debe ser eliminado.

Tabla 15

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones del Cuestionario trabajo -familia

Dimensiones de la interacción trabajo - familia	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Interacción negativa trabajo - familia	0,821	8
Interacción negativa familia - trabajo	0,889	4
Interacción positiva trabajo - familia	0,732	5
Interacción positiva familia - trabajo	0,846	5

En la tabla 15 se aprecia que cada dimensión de la interacción trabajo-familia cuenta con Alfa de Cronbach significativo.

## ANEXO K

### Criterio de jueces



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

15	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	X		X		X		
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
			X		X		X		
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	X		X		X		
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	X		X		X		
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X		
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg: Hernandez Lozano Manuel

DNI: 08482630

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO-FORENSE

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 OS-288428  
**MANUEL HERNANDEZ LOZANO**  
 CMDTE. S. PNP  
 CPP: 3418  
 13 de noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador  Dr./ Mg: Hernandez Loguio Manuel

DNI: 08482630

Especialidad del validador: PSICOLOGO CLÍNICO-FORENSE

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 OS-280428  
 MANUEL HERNANDEZ LOZANO  
 CMDTE. S. PNP  
 CPP: 3718  
 .....de noviembre del 2018



	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: ROCIO DEL PILAR CAVERO REAP

DNI: 10628098

Especialidad del validador: Psicología Clínica y de la Salud

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Rocio del Pilar Caveró Reap  
 PSICOLOGA  
 CPP.11592

3...de noviembre del 2018

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: ROCIO DEL PILAR CAVERO REAP.....

DNI: 10628098.....

Especialidad del validador: Psicología Clínica y de la Salud.....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rocio del Pilar Caveró Reap  
PSICOLOGA  
CPP-11592

8...de noviembre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07063979

Especialidad del validador: Acción Psicológica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Luis Alberto Barboza Zelada  
 Doctor en Psicología  
 C.Ps.P. 3516

09 de noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

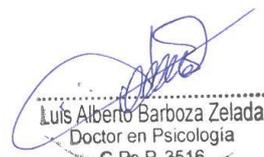
Apellidos y nombres del juez validador <sup>(D)</sup> Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07268574

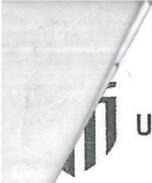
Especialidad del validador: Aseor metodológico

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C.Ps.P. 3516

09...de noviembre del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	X		X		X		
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	X		X		X		
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	X		X		X		
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X		
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Maria Odolinda Rivera Salazar

DNI: 09631012

Especialidad del validador: Docente investigador

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
 Maria O. Rivera Salazar  
 Psicóloga  
 C.Ps.P. 15148

.....de noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Maria Odolinda Rivera Salazar*

DNI: *09631012*

Especialidad del validador: *Docente investigador*

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*MRS*  
 .....  
 Maria O. Rivera Salazar  
 Psicóloga  
 C.Ps.P. 15148

.....de noviembre del 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	X		X		X		
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	X		X		X		
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	X		X		X		
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X		
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Especialidad del validador: PERITO PSICOLOGO FORENSE

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 GREGORIO ERIC QUISPE GREGORIO  
 PERITO PSICOLOGO FORENSE  
 C. P. P. N° 7249

07 de noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: TOMAS QUISPE GREGORIO

DNI: 09366493

Especialidad del validador: PERITO PSICOLOGO FORENSE

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISPE  
 PERITO PSICOLOGO FORENSE  
 C. Ps. P. N° 7248

07 de noviembre del 2018

15	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	X		X		X		
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	X		X		X		
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	X		X		X		
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	X		X		X		
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	X		X		X		
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

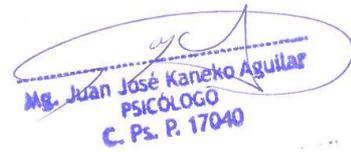
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organizacional

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 17040

31 de octubre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Kaneko Aguilar Juan José .....

DNI: ..... 10624918 .....

Especialidad del validador: ..... Organizacional .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Juan José Kaneko Aguilar  
 PSICÓLOGO  
 C. Ps. P. 17040

31. de octubre del 2018



16	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Directo	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Directo	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Directo	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Directo	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Directo	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Directo	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque en tu vida en casa está bien organizada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Observaciones:**

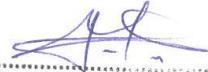
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SILVA MORENO DAVID

DNI: 08122864

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 David H. Silva Moreno  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 10029

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de octubre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... SILVA MORENO DAVID .....

DNI: ..... 28122864 .....

Especialidad del validador: ..... Psicólogo organizacional .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 David H. Silva Moreno  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 10029

31 de octubre del 2018

## ANEXO L

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Lincol Orlando Olivas Ugarte, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo-Sede Los Olivos, revisor de la tesis titulada: "Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019", del estudiante: Luis Miguel Zambrano Huamaní, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de agosto de 2019.



.....  
Firma

Lincol Orlando Olivas Ugarte

DNI: 43102056

Revisó	Vicerrectorado de investigación/DEVAC/Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

ANEXO M  
Print de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1051130514&o=1160945854&s=3&lang=es

feedback studio | Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019

Resumen de coincidencias ✕

6 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.unheval.edu...	1 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	bv.ut.suagm.edu	<1 %
6	revistas.usantotomas...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Zambrano Huamaní, Luis Miguel (ORCID: 0000-0003-4533-6379)

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 10771 | Text-only Report | High Resolution | Activado

# ANEXO N

## ANEXO N

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 71 de 84
---	--	---

Yo Luis Miguel Zambrano Huamani.....  
 identificado con DNI N° 72878228....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ) , No autorizo ( ) la divulgación  
 y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 “ Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo - familia  
 en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019.....  
 .....”; en el  
 Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 72878228.....

FECHA: 02 de Octubre..... del 2019....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

# ANEXO Ñ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Zambrano Huamani Luis Miguel  
D.N.I. : 72878278  
Domicilio : Mz. A. Lote 5. A.H. M. El Dorado - Condorillo  
Teléfono : Fijo : Móvil : 930 111 007  
E-mail : mzambrano.lm@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciado en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Zambrano Huamani Luis Miguel

Título de la tesis:

Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 02/10/2019

## ANEXO O



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Zambrano Huamaní, Luis Miguel

**INFORME TITULADO:**

Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de  
Lima Norte, 2019

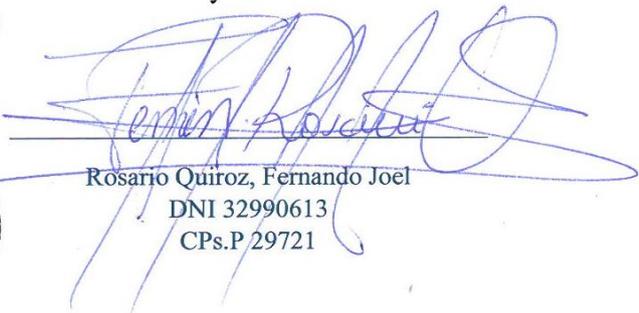
**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA: 10/09/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 13**



  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
CPs.P 29721

\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.