



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Adaptación de la escala de interacción trabajo-familia en docentes
de educación básica regular de Lima Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Licenciada de Psicología

AUTORA:

Huillcahuayo Ramirez, Merelyn Vanessa (ORCID: 0000-0002-5034-6523)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia, por ser fuente de motivación e inspiración para lograr cada uno de mis objetivos. Asimismo, a todas aquellas personas que de alguna u otra manera me brindaron su tiempo y apoyo para culminar exitosamente.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mi asesor y a cada uno de los docentes que me apoyaron en este proceso; gracias por compartir conmigo sus conocimientos y el tiempo dedicado.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV.RESULTADOS	15
V.DISCUSIÓN	19
VI.CONCLUSIONES	23
VII.RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez de contenido a través del criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken	15
Tabla 2. Medida de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio del modelo original de la escala	16
Tabla 3. Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y McDonald's Omega del modelo original de la escala	17
Tabla 4. Percentiles y baremos de la escala	18

Resumen

La presente investigación, planteó como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021. Fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental y nivel instrumental, con una muestra conformada por 700 docentes y el tipo de muestreo fue no probabilístico – por conveniencia. En cuanto a los resultados, se determinó una adecuada validez de contenido a partir del coeficiente V de Aiken mediante el juicio de expertos, al modificar los ítems 4, 6, 8, 17 y 19. Con respecto a la validez de constructo, se realizó el análisis factorial confirmatorio de la estructura planteada por el autor, donde se evidenciaron adecuados índices de ajuste $RMSEA=0,06$, $SRMR=0,05$, $CFI= 0,93$ y $TLI=0,92$, señalando que el modelo es aceptable. Finalmente, la confiabilidad fue hallada a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, donde obtuvo valores entre 0,81 y 0,90, alcanzando valores óptimos. Por último, se realizaron los percentiles y baremos de la presente escala. En conclusión, se evidencia que la escala cuenta con óptimas propiedades psicométricas.

Palabras clave: Interacción trabajo-familia, psicometría, validez, confiabilidad

Abstract

The present research set as a general objective to determine the psychometric properties of the work-family interaction scale in teachers of Regular Basic Education of Metropolitan Lima, 2021. It was of an applied type, with a non-experimental design and an instrumental level, with a sample made up per 700 teachers and the type of sampling was non-probabilistic - for convenience. Regarding the results, a content validity was determined from Aiken's V coefficient through the judgment of experts, by modifying items 4, 6, 8, 17 and 19. Regarding the construct validity, the Confirmatory factor analysis of the structure proposed by the author, where adequate indices of adjustment $RMSEA = 0.06$, $SRMR = 0.05$, $CFI = 0.93$ and $TLI = 0.92$ were evidenced, indicating that the model is acceptable. Finally, the reliability was found through Cronbach's Alpha and McDonald's Omega coefficients, where they obtained values between 0.81 and 0.90, reaching optimal values. Finally, the percentiles and scales of this scale were made. In conclusion, it is evident that the scale has optimal psychometric properties.

Key words: Work-family interaction, psychometrics, validity, reliability

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la coyuntura actual, diferentes organizaciones se han visto afectadas en diferentes aspectos. A partir de ello, un estudio realizado por la consultora Mercer (2020), reveló que un 87% de colaboradores experimentan dificultades para adquirir nuevas habilidades, el 38% considera que no cuenta con el tiempo suficiente para llevar a cabo sus labores, mientras que un 35% prefiere realizar otras actividades en sus tiempos libres. Además, menos del 50 % de las organizaciones evalúan la adaptación del puesto de trabajo, a pesar de que los colaboradores manifiestan necesario el trabajo flexible como parte de la cultura organizacional. Por otro lado, un 35 % de encuestados del área de Recursos Humanos refirió que las políticas que desean manejar no se promueven de forma absoluta.

Vargas y Weber (2020), refieren que un 40% de europeos se vio en la obligación de trabajar de forma remota debido a la crisis sanitaria. De este porcentaje, quienes tienen hijos son quienes presentan mayores dificultades para lograr un equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Además, el uso de la tecnología y aspectos propios del trabajo remoto, estarían perjudicando la salud física y mental del colaborador, presentando dolores de cabeza, fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, estrés y ansiedad. A partir de ello, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (2020) refiere que el 93% de docentes españoles padece estrés y desgaste emocional debido al aislamiento social, mientras que un 77,28% considera que las labores se manifiestan de forma burocrática y excesiva.

Sin embargo, la escala de interacción trabajo-familia se enfoca no solo en los aspectos negativos de esta interacción, sino también en aquellos aspectos positivos que trae consigo. Esta es una de las características más resaltantes de dicha escala, a comparación de otras investigaciones donde se ignoran las reacciones positivas que puede tener el colaborador frente a la carga laboral. Cabe mencionar que, en América Latina, se espera que entre un 20 a 30% de los colaboradores lleguen a desempeñarse bajo la modalidad remota, incluso luego de la crisis sanitaria, teniendo en cuenta la flexibilidad que los centros de trabajo brinden (Mercer, 2020). Entonces, teniendo en

cuenta la nueva modalidad de trabajo y lo que esto implica, se evidenció la importancia de contar con un instrumento que cumpla con las propiedades psicométricas necesarias para su aplicación y permita la evaluación a cada colaborador en cuanto a la interacción entre su trabajo y su familia considerando los aspectos positivos y negativos.

Según indica el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020), existe una diferencia marcada entre el trabajo remoto y el teletrabajo; ya que, en este último se reconocen los materiales a utilizar, posee seguridad en el trabajo y normativa de salud como uno presencial. El teletrabajo se estableció en el 2013 en el Perú; sin embargo, hasta el 2019 solo alrededor de 2000 trabajadores se encontraban laborando bajo esta modalidad. Por otro lado, el trabajo remoto fue implementado de forma repentina por a la coyuntura actual, lo que generó que las leyes sean distintas, los colaboradores debían costear los gastos de equipos y servicios, y en caso ocurriera algún tipo de accidente en casa debido al trabajo, este no sería reconocido como tal. En cierta medida, el trabajo remoto se encuentra mejor posicionado que el teletrabajo, debido a que hasta el 31 de julio del 2020 se registraban más de 220000 colaboradores bajo esta modalidad.

En un estudio realizado por el Instituto San Ignacio de Loyola (ISIL, 2020), se mencionó que un 89% de las empresas peruanas se encontraban laborando de forma remota debido a la coyuntura actual. Además, el 48% de los colaboradores encuestados consideraba que la principal barrera para el trabajo remoto era que las características propias de esta modalidad no aplican en determinados rubros, dificultando la ejecución de las labores y el cumplimiento de metas. Por otro lado, el 33% no consideraba contar con la capacitación necesaria para desempeñarse de este modo.

Para el área docente existe una sobrecarga en cuanto a responsabilidades laborales y personales, esto debido a las exigencias que tienen al atender a los miembros de su familia y en el trabajo atender también a entre 20 a 30 familias adicionales, considerando que son quienes se encuentran más saturados. Además,

en muchas ocasiones no cuentan con las herramientas necesarias o adecuadas, lo cual genera en ellos una gran carga emocional sumado a los aspectos antes mencionados (Trathemberg, 2020). Esto evidenció la necesidad imperiosa de implementar un instrumento que evalúe los aspectos positivos y negativos que se generan a partir de la interacción entre el trabajo y la familia del docente; ya que, existen escasos instrumentos que permiten esto en Perú. Sin embargo, debido a que es una escala originaria de Estados Unidos y adaptada en España, es importante acercar el instrumento al contexto peruano.

Asimismo, un gran porcentaje de mujeres peruanas, no han podido lograr una adecuada interacción entre su vida laboral y familiar en los últimos meses, originando niveles de fatiga, ansiedad y estrés debido a las actividades que no se atienden del todo bien, esto debido a que son quienes muchas veces asumen del todo las tareas del hogar. Sin embargo, el hecho de llegar a conciliar estos dos contextos, permitiría desarrollar el proyecto de vida personal y familiar de una manera más saludable, mejorando la capacidad de organización, gestión y el cumplimiento de sus tareas en el tiempo establecido. En cuanto al ámbito familiar, esta idea contribuye a reforzar los vínculos afectivos y parentales, generar una convivencia armoniosa, y atender adecuadamente las tareas que se tienen. Con relación al entorno laboral, permite el compromiso y la fidelidad del colaborador con su centro laboral; de este modo, disminuyen los costos por selección y la rotación de personal que podría generarse debido a la renuncia de quienes se sienten insatisfechos (Eyzaguirre, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), es probable que, con el paso de los meses, los colaboradores se adapten y desenvuelvan con mayor facilidad en el trabajo desde casa, aprendiendo a utilizar los recursos informáticos, comprendan sus ventajas, y logren una mayor productividad. Es por ello, que recomendó a los colaboradores, evaluar los problemas que trajo consigo el trabajo remoto durante esta pandemia, y en función de cada caso, evalúen la posibilidad de implantar dicha modalidad.

A partir de ello se formuló el siguiente problema, ¿La escala de interacción trabajo-familia, presentó propiedades psicométricas aceptables en la población de docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021?

Por lo tanto, la presente investigación cuenta con un valor teórico, gracias a los conceptos básicos brindados para evaluar y comprender la relación que existe entre el trabajo y la familia del colaborador, con el fin de conocer sus atributos. Asimismo, fue conveniente realizar la presente investigación debido a los escasos estudios e incorporación de instrumentos diseñados en función a esta variable, y más aún en la población docente, quienes se han visto afectados en el ámbito laboral por la sobrecarga existente. En cuanto a la relevancia social, gracias al empleo de un instrumento con las características que esta posee, se logrará conocer el nivel de interacción entre el ámbito laboral y familiar del colaborador, logrando que se desarrollen futuros proyectos que aborden esta problemática de acuerdo a los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la escala. Respecto a las implicancias prácticas, esta escala al permitir la evaluación de la variable, contribuye a que las intervenciones sean más efectivas y se desarrollen estrategias para mejorar la relación entre el ámbito familiar y laboral. Finalmente, la utilidad metodológica se ve evidenciada en la situación actual de Perú, en cuanto a la escasez de instrumentos específicos para medir la interacción entre el trabajo y la familia del colaborador, siendo pertinente incorporar una prueba práctica, breve y con adecuadas propiedades psicométricas.

A partir de ello, se planteó como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, se busca establecer como objetivos específicos determinar la validez de contenido, la validez de constructo, la confiabilidad y los baremos de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación psicométrica de Silvestre et al. (2019), que tuvo como objetivo confirmar la validez de la escala, fue aplicada a una muestra de 103 docentes universitarios de República Dominicana, obteniendo que las distribuciones de los ítems sobre interacciones negativas fueron en general asimétricas positivas, las distribuciones de los ítems sobre interacciones positivas fueron mayormente asimétricas negativas. Mientras que la distribución de los ítems 3 y 17 resultó bastante normal. El NFI no resultó aceptable por ser 0,786, el IFI= 0,93, el TLI = 0,92 y el CFI= 0,93, indican un buen ajuste. Así como un buen grado de confiabilidad, a partir del índice Alfa de Cronbach, situándose entre 0,73 y 0,87. Concluyendo así que, el cuestionario SWING cuenta con las propiedades psicométricas adecuadas.

En la investigación de tipo psicométrico, descriptivo y correlacional de Ingunza y Carrasco (2019), que tuvo como objetivo determinar la validez, confiabilidad y baremos en puntajes percentiles del cuestionario en colaboradores de una empresa minera, realizada en una muestra de 343 trabajadores del rubro mencionado en la Libertad en Perú, obteniendo una V de Aiken total de 0,89; considerando el índice de discriminación, no se eliminó ningún ítem, pero sí se modificaron los ítems 1,2,13,17,20 y 22. Por otro lado, los valores del índice de Alfa de Cronbach se situaron entre 0,79 y 0,81. Con respecto al desarrollo de los percentiles y baremos, dentro del nivel favorable, se encontraba la categoría muy superior (del percentil 1 al 10) y la categoría superior (del percentil 11 al 40); en el nivel promedio se encontraba la categoría medio regular (del percentil 41 al 70); por último, en el nivel desfavorable se encontraba la categoría inferior (del percentil 74 al 85) y la categoría muy inferior (del percentil 86 al 99). Estos percentiles y baremos fueron desarrollados por área de trabajo dentro de la empresa minera donde se realizó la investigación. Concluyendo que, posee adecuadas propiedades psicométricas en la muestra aplicada.

Etimológicamente, la Real Academia Española (2019), refiere que una interacción es la acción ejercida entre dos o más fuerzas, personas, objetos u otros, esta de forma recíproca. Por otro lado, Karakas y Sahin (2017), mencionan que la

interacción entre el trabajo y la familia del colaborador conlleva al estrés y a la dificultad para ejecutar adecuadamente las labores encomendadas y el cumplimiento de objetivos, esto debido a los roles que deben ser asumidos dentro del hogar y en el puesto de trabajo, lo que generaría un conflicto entre ambos por la incompatibilidad en determinados factores. Sin embargo, Vesga (2019), menciona el cambio significativo en cuanto a los conceptos de esta variable, pasando de ser un punto de conflicto, a una intersección que genera no solo aspectos negativos, sino también positivos, siendo de suma importancia estudiar ambas partes para desarrollar otra perspectiva de interacción entre estas.

El instrumento utilizado se basa en teoría denominada esfuerzo-recuperación de Meijman y Mulder (1998), quienes hacen énfasis en la carga de trabajo de los colaboradores y la capacidad de recuperación ante las consecuencias de la misma. Este modelo considera que las personas interfieren activamente en su situación y entorno laboral ante determinadas exigencias, esto dependerá del nivel de las exigencias y carácter, la libertad de decisión que se tiene, nivel de conocimientos y habilidades, voluntad de satisfacer las demandas y ejercer el control y, por último, el actual estado psicofisiológico del colaborador.

A nivel mental, el procedimiento de trabajo está controlado por un plan de estrategia, dependiendo de la persona y la situación. Para ello, existen 3 determinantes: El nivel de las demandas de la tarea y los factores ambientales (demandas laborales), el desenvolvimiento en base a las habilidades y esfuerzo de trabajo (potencial de trabajo), y la latitud de decisión. Estos factores dan lugar a dos tipos de resultado: Por un lado, se tiene al producto, que es el resultado tangible de las actividades laborales; por otro lado, se encuentran las reacciones tanto fisiológicas como psicológicas a corto plazo, que consisten en las respuestas adaptativas relacionadas con el proceso de carga, siendo reversibles, pues ocurre al cesar la exposición a la carga, a este proceso se le denomina recuperación.

Como se menciona en líneas anteriores, la desestabilización durante el proceso de carga conlleva a cambios en el estado psicofisiológico del colaborador que incluye

a sus habilidades y esfuerzo. A partir de este último, puede ocurrir fluctuaciones en el carácter y el nivel de demanda de tareas y factores ambientales. Por ello, una exposición continua y una recuperación que no es la suficiente a efectos de carga negativa, podría generar una carga moderada y persistir por un período más largo o volverse irreversibles; una carga momentánea alta puede tener efectos similares. Por lo tanto, los efectos negativos de carga están relacionados a síntomas menos transitorios o permanentes como consecuencia de la exposición continua a uno o más factores de carga que afectan a nivel fisiológico y psicológico. Los efectos de carga se desarrollan como resultado de cargas de trabajo anteriores, a su vez, estar condicionado a la aceptabilidad de determinados aspectos laborales.

Asimismo, para Geurts, et al. (2005), existen diversos estudios sobre esta variable en la que se resalta los aspectos negativos de la misma, dejando de lado los positivos. A partir de ello, surge la necesidad de implementar un instrumento que se enfoque en las diferentes influencias de esta interacción y la definen como el proceso en el que el comportamiento del colaborador en un determinado contexto está influenciado por reacciones de carga, tanto negativas como también positivas, acumuladas por otro contexto. De este modo, la relación entre ambos contextos no cumple solo con aspectos negativos, sino también una función positiva, pues permite que se desarrollen habilidades en uno, se lleven al otro contexto y se practiquen del mismo modo.

Geurts y Sonnentag (2006) mencionan que, en entornos laborales, al existir las altas posibilidades de regulación junto con demandas laborales altas (pero no abrumadoras), los colaboradores pueden alinear su comportamiento laboral con la necesidad de recuperación. En consecuencia, el gasto de esfuerzo se mantiene dentro de límites aceptables y se acompaña de reacciones de carga positivas como la adquisición de habilidades, motivación para aprender, afecto positivo y autoeficacia. Mientras que, cuando la inversión de esfuerzo en el trabajo es excesiva y la recuperación no es favorable, se tiende a experimentar cargas negativas que lo perjudican.

Por otro lado, si las actividades domésticas o de cuidado que exigen un alto grado de esfuerzo, y la recuperación no es suficiente, se desarrollarán reacciones de carga negativas que pueden extenderse al trabajo. Por otra parte, cuando la inversión en esfuerzo sigue siendo aceptable porque las personas pueden ajustar su comportamiento en casa a su necesidad actual de recuperación como al reprogramar tareas domésticas que requieren esfuerzo, se desarrollarán reacciones de carga positivas que se extenderán al ámbito laboral.

Cabe mencionar que, Lynn (2003) refiere que la adaptación de una prueba es un proceso mediante el cual se pretende transformar dicha prueba o instrumento de una lengua y/o cultura de origen a una o más de destino. Lo que motiva a realizarla, es obtener una validez adecuada, y como en cualquier investigación, mejorar el instrumento de evaluación a algo justo, equivalente, aplicable e interpretable, de este modo se acerque a la realidad en donde será aplicado. Pues, como menciona Yasir (2016), para usar un instrumento en un nuevo país o cultura, requiere de una adaptación, para alcanzar la equivalencia entre la fuente original y versiones de destino del instrumento. Cabe mencionar que, el término adaptación posee un significado diferente al de traducción; ya que, se considera a la adaptación como aquella que incluye todos los procesos relacionados con la cultura, idiomática, aspectos lingüísticos y contextuales de su traducción.

Es así como, Randolph y Myers (2013) definen a la validez como el grado de acumulación de evidencia y teoría que apoyan las interpretaciones de las puntuaciones obtenidas de una determinada medida. Entre ellas, la validez de contenido, la cual apoya a las investigaciones que tienen como objetivo la traducción, adaptación o estandarización de un instrumento. Además, se encarga de determinar qué tan adecuados son los ítems de una escala, si estos realmente miden lo que pretenden y conocer si son adecuados para la medición de la variable (Galicia, et al., 2017).

Por otro lado, Strauss y Smith (2009), refieren que la validez de constructo es el proceso simultáneo de una validación de la medida y la teoría, para ello se puede emplear el análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio. Para Morales (2013), el

análisis factorial exploratorio se centra en sugerir el número de dimensiones o factores, aquellos factores que se encuentran relacionados y cuáles corresponden a las variables de estudio. Mientras que, el análisis factorial confirmatorio requiere de pruebas adicionales tales como por ejemplo la bondad de ajuste para confirmar si la estructura obtenida está acorde a lo esperado.

Cabe mencionar que, si se realiza una investigación de carácter solo confirmatorio, este debe ser justificado y tener en consideración si la teoría tiene relación con lo hallado. Sin embargo, se sugiere realizar adicional a ello un análisis exploratorio y uno confirmatorio, de acuerdo a ello justificar sus resultados (Morales, 2013). Pues, para considerar que una estructura cuenta con valores aceptables debe considerarse que los valores de RMSEA sean menores a 0,08 (Gao, Maydeu y Shi, 2019), SRMR ser menor o igual a 0,08 (Correa, 2015), el CFI ser mayor o igual a 0,90 y el TLI ser mayor o igual a 0,90 (Correa, 2015).

Asimismo, la confiabilidad es el grado de coherencia que refleja una medida si se aplica repetidamente a la misma persona o situación. Es imprescindible mencionar que una medida puede ser confiable, pero puede no necesariamente ser precisa o válida. Por lo tanto, para crear medidas confiables y válidas, es necesario conceptualizar y operacionalizar de forma cuidadosa cada variable de estudio de la investigación (Randolph y Myers, 2013). Respecto a ello, Ursachi et al. (2015) señalan que para que una escala sea confiable es necesario que el coeficiente Alfa de Cronbach tenga un valor superior a 0,80 para ser considerado muy bueno. Mientras que para Reise et al. (2013), si el valor del coeficiente Omega de McDonald es superior a 0,50 es considerado aceptable.

Finalmente, Valero (2013) refiere que los baremos son considerados herramientas establecidas de forma estructurada entre la puntuación de un sujeto y aquellos que se obtuvieron de una muestra relevante de sujetos, de este modo se podrá generar la interpretación a un determinado valor. Además, en caso de disponer de un manual, debe considerarse los percentiles, los baremos y las indicaciones correspondientes para su interpretación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, pues según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Concytec, 2020) pretendió cubrir una necesidad específica y reconocida a través del conocimiento científico, para ello fue importante determinar los medios tales como protocolos, metodología y tecnologías.

Diseño de investigación

Asimismo, contó con un diseño no experimental, por ser una investigación realizada sin la necesidad de manipular las variables, priorizando la observación de los fenómenos como se dan en su contexto natural para analizarlos posteriormente (Hernández y Mendoza, 2018). Además, fue de nivel instrumental, pues se pretendió analizar las propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológica (Ato et al., 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Interacción trabajo - familia

Definición conceptual: La variable de estudio fue la interacción trabajo-familia, que es definida por Geurts et al. (2005) como el proceso en el que un contexto se ve influenciado por el comportamiento del colaborador, esto a partir de las reacciones negativas o positivas que tiene a la carga que se le presente en otro contexto.

Definición operacional: Puntajes obtenidos de la Escala de Interacción Trabajo – Familia, así como en sus dimensiones: Interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo.

Indicadores: Con respecto a la primera dimensión se tienen como indicadores la irritabilidad, falta de atención, inflexibilidad horaria y la falta de energía. En cuanto a la segunda dimensión, los indicadores fueron la irritabilidad, falta de concentración,

bajo rendimiento laboral y el desgano. Por otro lado, los indicadores en la tercera dimensión, fueron el buen humor, desempeño doméstico, responsabilidad, organización y la adecuada interacción. Finalmente, en la cuarta dimensión, se tuvo como indicadores al agrado por las labores, la seriedad con las labores, responsabilidad, organización de tiempo y la autoconfianza.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2017) refiere que se cuenta con alrededor de 110 754 docentes en educación básica regular, de ambos sexos pertenecientes a Lima Metropolitana; por lo tanto, por haber estado conformada por más de 100 000 sujetos, la población es considerada infinita (Roldán y Fachelli, 2015). Según Hernández y Mendoza (2018) entienden a la población como el conjunto de elementos que se acomodan a las especificaciones o límites propuestos por el investigador.

- **Criterios de inclusión**

Docentes de educación básica regular.

Docentes de ambos sexos.

Docentes entre 21 y 65 años.

Docentes que se encuentren laborando actualmente.

Docentes que residan en Lima Metropolitana.

- **Criterios de exclusión**

Docentes que no desearon participar en la investigación.

Muestra: Estuvo conformada por 700 participantes a partir de lo expuesto por Comrey y Lee (1992), quienes mencionan que, en un estudio, 50 participantes se consideran muy pobre, 200 se considera justo, 500 es muy bueno y 1000 es excelente.

Muestreo: Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia; ya que, como indica Otzen y Manterola (2017), este tipo de muestreo permite trabajar con aquellos sujetos que son accesibles y tienen la predisposición para participar de la

investigación. Asimismo, Roldán y Fachelli (2015) mencionan que el muestreo permite conocer determinadas características de una población, a partir de la selección de la misma.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, la cual sirve para la recolección de datos a partir de un cuestionario que se administra a la muestra con el fin de obtener medidas sobre una problemática de investigación (Roldán y Fachelli, 2015).

Mientras que el instrumento que se empleó fue la de Interacción trabajo-familia en inglés denominada Work-home interaction questionnaire desarrollada originalmente por Geurts et al. (2005) y adaptada por Moreno (2009). Este instrumento fue de autoevaluación que tiene como objetivo conocer el nivel de interacción trabajo-familia del colaborador a partir de sus cuatro dimensiones anteriormente mencionadas. La escala original está conformada por 27 ítems, pero al ser adaptada al español se consideró conveniente reducir el número a 22 ítems, los mismos que se evalúan de acuerdo a la escala de tipo Likert (De 0 = Nunca a 3 = Siempre). En donde, a mayor puntaje en las dimensiones positivas, adecuada interacción; mientras que, en las dimensiones negativas, a mayor puntaje, se presentaría una inadecuada interacción. De esta manera se podrá tener una delimitación tripartita (bajo, medio y alto) de los resultados de la muestra. Cabe mencionar que, la escala evidenció una media más baja en el ítem 9 ($M = 0,33$), los valores de GFI y NFI se encuentran por encima de 0,90, mientras que el RMR por debajo de 0,05. Además, la confiabilidad de cada una de las dimensiones se encontraba entre 0,77 y 0,89.

3.5 Procedimientos

Primero, se solicitó la autorización al autor de la versión española de la presente escala, Moreno. Luego de obtener dicho permiso, se creó un formulario a través de Google Drive, en donde se encontró la sección de presentación, se brindó información respecto a la investigación y el agradecimiento respectivo; en la siguiente sección se halló el consentimiento informado y los datos de contacto ante cualquier duda que pueda surgir al rellenar el formulario. Se explicó que los datos recopilados serán

anónimos y de forma voluntaria. Posteriormente, esta encuesta fue enviada por redes sociales para llegar a más personas que cumplan con lo requerido para ser parte de la investigación, también se buscó el apoyo de conocidos que pudieran hacer difusión del mismo. Posteriormente, se llevó a cabo la elaboración de las bases de datos y el procesamiento estadístico respectivo.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de aplicar el cuestionario a la muestra y recabados los datos, se utilizaron determinados programas que permitieron el procesamiento de datos, tales como Microsoft Excel 2016 y el programa estadístico Jamovi 1.1.9.0. Para ello, primero se digitaron los datos recabados en el programa Microsoft Excel.

Posteriormente, se procedió a determinar la validez de contenido a partir de la V. de Aiken mediante el criterio de 10 jueces expertos, quien determinaron la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems. Mientras que, para desarrollar la validez de constructo, se llevó a cabo el Análisis Factorial Confirmatorio, lo que permitió que la estructura original sea analizada por sus índices de ajuste.

Por consiguiente, se determinó la confiabilidad por consistencia interna a partir de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Para finalmente desarrollar los percentiles y baremos de la escala.

3.7 Aspectos éticos

Para desarrollar la investigación fue necesario contar con el consentimiento informado del participante, en este consentimiento se expuso el propósito, los procedimientos, límites de confidencialidad y a quién contactar en caso surgieran dudas en el proceso. En adición a ello, se brindaron datos confiables y la investigación no presentó plagio, demostrando un respeto por la propiedad intelectual (American Psychological Association, 2010).

Por otro lado, teniendo en cuenta los principios de la bioética, se solicitó el permiso a través de una ficha de consentimiento virtual a cada uno de los participantes antes de iniciar con la recopilación de datos, respetando así el principio de autonomía.

Luego, considerando el principio de no-maleficencia, fue importante no divulgar los datos personales de los participantes, por ser de carácter privado dirigida únicamente al investigador. Además, se consideró el principio de beneficencia con el fin de que este estudio contribuya en el ámbito organizacional. Finalmente, se consideró el principio de justicia, en el que se fue imparcial y no se denigró a nadie al recopilar los datos (Siurana, 2010).

Teniendo en cuenta lo que refiere el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), además de que se contó con el consentimiento informado de dichos sujetos, se priorizó la salud psicológica por encima de los intereses de la ciencia o la sociedad. No se encontró falsificaciones o plagios dentro de la investigación. Por último, no se empleó ningún test psicológico que no tenga validez científica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido a través del criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken.

ítem	V de Aiken	Aceptable
1	100%	Sí
2	100%	Sí
3	100%	Sí
4	100%	Sí
5	100%	Sí
6	100%	Sí
7	100%	Sí
8	100%	Sí
9	100%	Sí
10	100%	Sí
11	100%	Sí
12	100%	Sí
13	100%	Sí
14	100%	Sí
15	100%	Sí
16	100%	Sí
17	100%	Sí
18	100%	Sí
19	100%	Sí
20	100%	Sí
21	100%	Sí
22	100%	Sí

Nota: En función al criterio de 10 jueces expertos.

En la tabla 1, se observa que al modificar los ítems 4, 6, 8, 17 y 19, y al consultar a los diez jueces expertos se obtiene un coeficiente V de Aiken equivalente al 100%, reflejando que los ítems presentados cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Lo mencionado indica que la escala posee adecuadas evidencias de validez de contenido por encontrarse por encima del 80% (Escurra, 1998).

Tabla 2

Medida de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio del modelo original de la escala (n= 700).

Índice de ajuste	Modelo original	Índices óptimos
Ajuste absoluto		
RMSEA	0,06 (Aceptable)	< 0,08
SRMR	0,05 (Aceptable)	≤ 0,08
Ajuste comparativo		
CFI	0,93 (Aceptable)	≥ 0,90
TLI	0,92 (Aceptable)	≥ 0,90

Nota: RMSEA: Error cuadrático medio de la aproximación; SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 2, se observa los valores del Análisis Factorial Confirmatorio de la estructura original de la escala, donde los RMSEA= 0,06 y SRMR= 0,05, son aceptables. Del mismo modo, los valores de ajuste comparativo, CFI= 0,93 y el TLI=0,92, también son aceptables.

Tabla 3

Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y McDonald's Omega del modelo original de la escala (n=700).

	Alfa de Cronbach (α)	Mc Donald's (ω)	N° de elementos
Interacción trabajo-familia	0,86	0,87	22
Interacción negativa trabajo-familia	0,90	0,90	8
Interacción negativa familia - trabajo	0,83	0,84	4
Interacción positiva familia - trabajo	0,81	0,81	5
Interacción positiva trabajo - familia	0,84	0,84	5

En la tabla 3, se observa que la escala posee una adecuada confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach $\alpha=0,86$, al igual que sus dimensiones (Ursachi et al., 2015). Del mismo modo, la escala cuenta con una adecuada confiabilidad por coeficiente Omega $\omega=0,87$, al igual que sus dimensiones (Reise et al., 2013).

Tabla 4*Percentiles y baremos de la escala.*

Pc	Dimensiones										Niveles
	Interacción trabajo-familia		Interacción negativa trabajo-familia		Interacción negativa familia-trabajo		Interacción positiva familia-trabajo		Interacción positiva trabajo-familia		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
1	23	22	2	1	2	1	0	0	0	1	Desfavorable
5	31	27	6	5	4	3	5	5	5	6	
10	32	31	8	7	5	4	5	6	7	8	
15	33	32	8	8	5	5	6	7	8	9	
20	34	34	10	8	6	6	7	8	9	9	
25	36	35	11	9	7	6	8	8	10	10	
30	36	36	12	9	7	7	9	8	10	10	
35	38	37	12	10	8	7	9	9	10	10	
40	39	37	13	11	8	8	10	9	10	10	
45	41	38	13	11	8	8	10	10	11	10	
50	44	40	14	12	8	8	10	10	11	11	Promedio
55	44	41	15	13	9	8	10	10	11	11	
60	46	42	15	13	9	8	10	10	11	11	
65	47	43	16	14	10	9	11	10	12	12	
70	48	45	16	15	10	9	11	11	13	13	
75	49	46	16	16	10	10	11	11	13	13	Favorable
80	50	47	17	16	11	10	12	12	14	14	
85	51	49	19	17	11	11	12	12	15	14	
90	54	52	21	18	12	12	13	13	15	15	
95	58	56	23	21	12	12	14	15	15	15	
99	66	62	24	24	12	12	15	15	15	15	

En la tabla 4, se muestran los percentiles y baremos de la escala de interacción trabajo-familia diferenciados por sexo, para su respectiva corrección e interpretación, donde del percentil 1 al 30 corresponde a la categoría desfavorable, del percentil 31 al 70 la categoría promedio y del percentil 71 al 99 la categoría favorable. Entonces, a mayor puntaje, la interacción que se da entre ambos contextos (trabajo y familia) es favorable.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos, se demostró que el instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas que permitieron acercarlo a la cultura o realidad en donde fue aplicado. Esto coincide con la investigación de Silvestre et al. (2019), la cual evidenció contar con propiedades psicométricas adecuadas al ser empleada en docentes universitarios de República Dominicana. Del mismo modo, la investigación de Ingunza y Carrasco (2019), evidenció que posee adecuadas propiedades psicométricas al haber sido aplicada en colaboradores de una empresa minera. Esto se apoya de lo mencionado por Lynn (2003), quien refiere que al adaptar se pretende transformar el instrumento de una cultura de origen a una de destino, esto permite mejorar el instrumento de evaluación a algo justo, equivalente, aplicable e interpretable en la realidad donde se aplica. Es por eso la importancia de realizar una adaptación al momento de aplicar un instrumento en un nuevo país o cultura, para permitir acercarse a este nuevo contexto.

Respecto al primer objetivo específico, se evidenció una adecuada validez de contenido lo que reflejó que los ítems presentados cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. A diferencia de la investigación de Ingunza y Carrasco (2019), quienes también obtuvieron una adecuada V. de Aiken, pero con un valor menor equivalente a 0,89; sin embargo, tampoco vieron la necesidad de eliminar ítems, pero sí modificarlos, coincidiendo en la modificación del ítem 17. Este proceso se apoya de Randolph y Myers (2013), quien refieren que este tipo de validez apoya a las investigaciones que pretenden traducir, adaptar o estandarizar un instrumento. Entonces, debido a que esta escala se desarrolló en otro contexto, esta validez permitió evidenciar que los ítems presentados midan lo que pretenden y sean adecuados para la medición de la variable (Galicia, et al., 2017). Para usar el instrumento, la validez de contenido fue un primer paso para alcanzar la equivalencia entre la fuente original y la realidad peruana, principalmente centrándose en los aspectos lingüísticos y la teoría propia de la escala.

Por otro lado, para el segundo objetivo específico se realizó la validez de constructo a partir del Análisis Factorial Confirmatorio de la estructura original de la escala, donde los índices de ajuste fueron aceptables. Siendo resultados similares a los obtenidos por Silvestre et al. (2019), quienes también obtuvieron adecuados índices de ajuste al realizar el análisis factorial confirmatorio del modelo original de la escala. Entonces, los valores obtenidos demostraron que la estructura es pertinente, esto se apoya de lo mencionado por Morales (2013), quien refiere que una adecuada validez de constructo, demuestra que existe relación entre las medidas y la teoría en la que se basó la escala.

En adición a ello, una investigación de carácter solo confirmatorio debe ser justificado, sugiriendo que se realice adicional a ello un análisis exploratorio y uno confirmatorio, donde se tendrá un mayor sustento frente a esto (Strauss y Smith, 2009). Debido a lo mencionado líneas anteriores, en primera instancia se realizó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio de una nueva estructura; sin embargo, los resultados no fueron los esperados. Puesto que, los valores del análisis factorial confirmatorio de la estructura original fueron más altos y adecuados, evidenciando que era factible utilizarla en el contexto peruano. Estos resultados confirman lo expuesto por Geurts, et al. (2005), quien menciona que la escala de interacción trabajo-familia se enfoca no solo en los aspectos negativos de esta interacción, sino también en aquellos aspectos positivos que trae consigo, teniendo en consideración que el contexto laboral puede influir en el familiar, y viceversa. Es por ello que, es pertinente que la estructura esté conformada por los cuatro factores o dimensiones.

Como tercer objetivo específico, se hallaron los valores de confiabilidad por consistencia interna a través de los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega siendo mayores a 0,81. A diferencia de las investigaciones de Silvestre et al. (2019) e Ingunza y Carrasco (2019), quienes consideraron adecuados los valores del coeficiente Alfa de Cronbach a partir de 0,73 y 0,79 respectivamente. Cabe mencionar que no se hallaron los valores del coeficiente Omega. Por lo tanto, los valores obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach en la presente investigación son considerados muy buenos por ser mayores a 0,80 (Ursachi et al., 2015). Del mismo modo, el coeficiente Omega, es

considerado aceptable por ser mayor a 0,50 (Reise et al., 2013). Según Randolph y Myers (2013) esto significa que al aplicar la escala repetidamente a la misma persona o situación denota una coherencia en la medida.

En cuanto al cuarto objetivo, se determinaron los percentiles y baremos de la escala considerando los niveles desfavorable, promedio y favorable. Entonces, a mayor puntaje, la interacción entre el trabajo y la familia del colaborador, es favorable. A diferencia de la investigación de Ingunza y Carrasco (2019), donde consideraron pertinente dividirlo en niveles y categorías, encontrando dentro del nivel favorable a las categorías muy superior y superior. En el nivel promedio consideraron la categoría medio regular. Mientras que, en el nivel desfavorable, las categorías inferior y muy inferior. Teniendo en cuenta que, a mayor puntaje, la interacción entre el trabajo y la familia es desfavorable. Esto se apoya en Valero (2013), quien menciona que los percentiles y baremos son considerados herramientas estructuradas que permiten la interpretación a los valores obtenidos; por lo tanto, se considera esencial la elaboración de los mismos para así lograr interpretar los datos que se obtienen del sujeto evaluado.

Para conocer si era pertinente o no la elaboración de percentiles diferenciados por sexo, fue importante emplear la prueba U de Mann-Whitney, evidenciando una diferencia significativa en la variable, lo que significó que era necesario desarrollar percentiles diferenciados por sexo. Esto difiere de lo realizado en la investigación de Ingunza y Carrasco (2019), quienes desarrollaron sus percentiles y baremos por área de trabajo dentro de la empresa minera donde se llevó a cabo la investigación. Por lo tanto, es importante conocer esta información, debido a que existen diferentes consideraciones al momento de evaluar a un determinado grupo de personas. Esto se apoya de lo mencionado por Valero (2013), quien señala que, si se dispone de un manual, los percentiles y baremos serán la base para brindar las indicaciones correspondientes para la interpretación de los datos obtenidos. Como se mencionó con anterioridad, un gran porcentaje de mujeres peruanas, no han podido lograr una adecuada interacción entre su vida laboral y familiar en los últimos meses, esto debido a que son quienes muchas veces asumen del todo las tareas del hogar. Entonces, el

hecho de contar con percentiles y baremos diferenciados por sexo permite que se logren investigaciones más provechosas y certeras.

Finalmente, se logró concluir con los objetivos planteados para la presente investigación, logrando determinar estadísticamente que la Escala de interacción trabajo-familia, posee evidencias de validez y confiabilidad para su adecuado uso en el contexto peruano. Cabe mencionar, que una de las limitaciones que se tuvo para el estudio fue conseguir una cantidad considerable de estudios psicométricos internacionales que permitan comparar los resultados obtenidos. Es así como se evidencia la importancia de realizar investigaciones que permitan conocer más características o propiedades psicométricas de dicha escala y en diferentes poblaciones. Asimismo, se rescata la posibilidad de contribuir a la comunidad científica a partir de los datos obtenidos, de este modo logre apoyar a que se generen más investigaciones a partir de esta.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinaron las propiedades psicométricas de la escala de interacción trabajo-familia, 2021. De este modo, se demostró que mide lo que pretende medir y posee coherencia al aplicarla en repetidas ocasiones al mismo sujeto, lo que significa que cuenta con evidencias óptimas de validez y confiabilidad respectivamente.
- Segunda. Se identificó la validez basada en el contenido de la escala a partir del criterio de 10 jueces expertos mediante la V. de Aiken ($p > 0,80$) evidenciando que los 22 ítems presentados son adecuados para medir la variable luego de la modificación de los ítems 4, 6, 8, 17 y 19.
- Tercera. Se determinó la validez de constructo a través del Análisis Factorial Confirmatorio, donde los valores $RMSEA = 0,06$, $SRMR = 0,05$, $CFI = 0,93$ y $TLI = .92$ son aceptables y la estructura se ajusta al contexto donde fue aplicado.
- Cuarta. Se efectuó la confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald para la escala en su totalidad y dimensiones, presentando así valores aceptables para poder hacer uso de la misma.
- Quinta. Se establecieron los percentiles y baremos de la escala en tres niveles: favorable, promedio y desfavorable. De este modo, poder medir la interacción de ambos contextos.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se recomienda utilizar la presente escala en futuras investigaciones de otro tipo y en evaluaciones en el ámbito clínico u organizacional, pues ha demostrado que cuenta con adecuadas propiedades psicométricas.
- Segunda. Se sugiere a la comunidad científica que pretenda realizar alguna validación de la presente escala, desarrollar la validez de contenido teniendo en consideración la opinión de más expertos.
- Tercera. Debido a los óptimos resultados en cuanto a la validez de constructo, se evidencia que la escala mide el constructo previsto; sin embargo, se sugiere también buscar evidencias en relación a otras variables, para así obtener datos acerca de cómo se relaciona una con otra y apoye a futuras investigaciones de otro tipo.
- Cuarta. Se recomienda la aplicación de la escala, debido a los valores óptimos en cuanto a la confiabilidad, que demuestra ser fiable al ser aplicada en distintos momentos. Esto permitirá también que se contraste o refuerce ello.
- Quinta. Al aplicar la escala de interacción trabajo-familia es importante considerar el manual para su adecuada corrección e interpretación, teniendo en cuenta los percentiles y baremos que permiten ubicar el nivel de interacción entre ambos contextos.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta American Psychological Association APA enmienda 2010. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 20 (3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento Renacyt. Perú: Concytec. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios. (2020). *Un 93% de docentes sufre desgaste emocional y estrés por el confinamiento*. [Nota de prensa] https://www.csif.es/sites/default/files/field/file/Encuesta%20CSIF%20docentes_0.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). Código de Ética y Deontología. Perú: CPSP. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Comrey, A. y Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. <https://bok.lit/book/2928829/3cca74?id=2928829&secret=3cca74>
- Correa, J. (2015). *Evaluación de criterios alternativos de ajuste para modelos de análisis factorial confirmatorio: Una aproximación montercarlo*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Andrés Bello]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1264.5603>

- Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de bioética*, 3(20), 81-90. <https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.496>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el Criterio de Jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*, 6 (2), 103-111. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9 (2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Gao, C., Maydeu, A. y Shi, D. (2019). Estimating the Maximum Likelihood Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) with Nonnormal Data: A Monte-Carlo Study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 27(2), 1-10. <https://doi.org/10.1080/10705511.2019.1637741>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hoff, M. y Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Taylor & Francis*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Geurts, S. y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scand J Work Environ Health*, 32(6), 482-492. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ingunza, N. y Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción Trabajo – Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, Perú. *Red Iberoamericana de Pedagogía*, 8(8), 144-152. <http://dx.doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>

- Instituto Peruano de Economía. (2020). ¿Trabajo remoto o teletrabajo? [Nota de prensa] <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- Instituto San Ignacio de Loyola. (2020). *Trabajo remoto: Desafíos en un contexto de crisis*. Perú: ISIL <https://negociosperu.pe/rrhh/estudio-isil-el-95jm-de-los-encuestados-prefieren-que-el-trabajo-remoto-se-mantenga-post--covid-19-1710>
- Karakas, A. y Sahín, N. (2017). The Relation between Work-Family Life Conflict, Job Performance and Job Stress: A Reserch on Hotel Employee. *Sosyoekonomi*, 25 (32), 51-69. *Sosyoekonomi*. <http://dx.doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Lynn, J. (2003). *Best practices and technical issues in cross-lingual, cross-cultural assessments: An evaluation of a test adaptation*. [Tesis de doctor, Ohio University].https://www.researchgate.net/publication/228687334_Best_Practices_and_Technical_Issues_in_CrossLingual_CrossCultural_Assessments_An_Evaluation_of_a_Test_Adaptation
- Meijman T. y Mulder G. (1998). Psychological Aspects of workload. En Wolff, et al., *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (pp. 5- 35). Estados Unidos: Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315791265>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017, 10 de abril). Resolución Directoral Regional N° 002689. Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. http://www.dreilm.gob.pe/documentos/documentos_oficiales/resolucion_directoral_regional/2017/ABR/RDR-2689-2017-DRELM.pdf
- Mercer. (2020). *¿Cómo continuar con la flexibilidad laboral ante el regreso al trabajo?* New York: Marsh and McLennan <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/la-nueva-forma-de-trabajar-covid19/como-continuar-con-la-flexibilidad-laboral.html>
- Mercer. (2020). *Start with Empathy*. New York: Marsh and McLennan <https://www.latam.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/private/global-talent-trends-2020-report-spanish.pdf>

- Morales, P. (2013). *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Randolph, K. y Myers L. (2013). *Basic Statistics in Multivariate Analysis*. New York: Oxford University Press. <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199764044.001.0001/acprof-9780199764044?rskey=gslPAj&result=8>
- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Revisado el 21 de octubre de 2020, de <https://dle.rae.es/interacci%C3%B3n>
- Reise, S., Bonifay, W. y Haviland, M. (2013). Scoring and Modeling Psychological Measures in the Presence of Multidimensionality. *Journal of Personality Assessment*, 95(2), 129-140. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.725437>
- Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Silvestre, E., Figueroa, V. y Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista Interamericana*

de *Psicología Ocupacional*, 38 (1), 67-84.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/231/html>

Siurana, J. (2010). *Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural*. *Veritas*, (22), 121-157. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>

Strauss, M. y Smith, G. (2009). Construct Validity: Advances in Theory and Methodology. *Annu Rev Clin Psychol*, 5(1), 1-25.
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.032408.153639>

Thahtemberg, L. (30 de marzo de 2020). *Los maestros también son papás y mamás confinados en su hogar*. [Mensaje en un blog].
<https://www.trahtemberg.com/articulos/3559-los-maestros-tambien-son-papas-y-mamas-confinados-en-su-hogar-.html>

Ursachi, G., Horodnic, I. y Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, (20), 679-686. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9)

Valero, S. (2013). *Transformación e interpretación de las puntuaciones*. Universitat Oberta de Catalunya: España.
http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/69325/1/Psicometr%C3%ADa_M%C3%B3dulo%204_Transformaci%C3%B3n%20e%20interpretaci%C3%B3n%20de%20las%20puntuaciones.pdf

Vargas, O y Weber, T. (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*. New York: Eurofound.
<http://dx.doi.org/10.2806/03528>

Vesga, J (2019). La interacción trabajo – familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135.
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>

Yasir, A. (2016). Cross Cultural Adaptation & Psychometric Validation of Instruments: Step-wise Description. *International Journal of Psychiatry*, 1(1), 1-4.
<https://doi.org/10.5455/jbh.20160615121755>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Análisis psicométrico de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en docentes de EBR de Lima Metropolitana, 2020-I			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
¿La escala de interacción trabajo-familia, presentó propiedades psicométricas aceptables en la población de docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021?	<p>GENERAL</p> <p>Determinar las propiedades psicométricas de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1.Determinar la validez de contenido de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>2.Determinar la validez de constructo de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>3.Determinar la confiabilidad de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>4.Determinar los baremos de la escala de interacción trabajo-familia en docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>Tipo y diseño:</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: 110 754 docentes de Educación Básica Regular aproximadamente, de ambos sexos de Lima Metropolitana.</p> <p>Muestra: 700 docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Estadísticos:</p> <p>-Coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald</p> <p>-Análisis descriptivos de los ítems</p> <p>-Análisis factorial confirmatorio y exploratorio.</p>	<p>La escala de interacción trabajo-familia elaborado por Geurts et al. (2005) y adaptada por Moreno (2009).</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Interacción negativa trabajo- familia.</p> <p>-Interacción negativa familia – trabajo.</p> <p>-Interacción positiva familia – trabajo.</p> <p>-Interacción positiva trabajo-familia</p> <p>N. de ítems:</p> <p>- 22</p> <p>Escala tipo Likert</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Interacción trabajo-familia	Geurts, et al. (2005), definen a la interacción trabajo – familia como el proceso en el que el comportamiento del colaborador en un determinado contexto está influenciado por reacciones de carga, tanto negativas como positivas, acumuladas por otro contexto. Esto debido a que existen diversos estudios sobre los efectos negativos de la interacción del trabajo y la familia, dejando de lado los positivos.	Puntajes obtenidos de la Escala de Interacción Trabajo – Familia, así como en sus dimensiones: -Interacción negativa trabajo-familia -Interacción negativa familia-trabajo -Interacción positiva trabajo-familia -Interacción positiva familia-trabajo	Interacción negativa trabajo-familia	-Irritabilidad -Falta de atención. -Inflexibilidad horaria. -Falta de energía.	Ítem 1 Ítem 2 Ítem 3 Ítem 4 Ítem 5 Ítem 6 Ítem 7 Ítem 8	Ordinal
			Interacción negativa familia-trabajo	-Irritabilidad -Falta de concentración. -Bajo rendimiento laboral. -Desgano	Ítem 9 Ítem 10 Ítem 11 Ítem 12	
			Interacción positiva trabajo-familia	-Buen humor -Desempeño doméstico. -Responsabilidad -Organización. -Adecuada interacción.	Ítem 13 Ítem 14 Ítem 15 Ítem 16 Ítem 17	
			Interacción positiva familia-trabajo	-Agrado por las labores -Seriedad con las labores. -Responsabilidad -Organización de tiempo. -Autoconfianza	Ítem 18 Ítem 19 Ítem 20 Ítem 21 Ítem 22	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

- Autor original: Geurts, S. et al. (2005)
- Autor de la versión española: Moreno Jiménez, Bernardo (2009)
- Autora de la versión peruana: Huillcahuayo Ramirez, Merelyn (2021)

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

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

Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3

<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>		Nunca	A veces	A menudo	Siempre
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 realizar 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	Trabajas tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos.	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 dedicar a tu pareja/familia/amigos.	0	1	2	3

<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>		Nunca	A veces	A menudo	Siempre
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
<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>		Nunca	A veces	A menudo	Siempre
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	Interactúas mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades adquiridas en tu trabajo.	0	1	2	3
<i>Interacción positiva familia-trabajo</i>		Nunca	A veces	A menudo	Siempre
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	Tomas muy en serio tus responsabilidades laborales porque tomas así tus responsabilidades domésticas.	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 en casa está bien organizada.	0	1	2	3

Anexo 4. Carta de solicitud de autorización



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 049 - 2021/EP/PSI.UCV ATE-VITARTE

Ate, 06 de agosto de 2021

Autor:

• **Dr. Bernable Moreno Jimenez**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la alumna **HUILCAHUAYO RAMIREZ MERELYN**, con DNI **74124699**, código de matrícula **7000998937**, estudiante del XI ciclo de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quien realizará su trabajo de investigación del curso de Proyecto de Investigación: **"ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LIMA METROPOLITANA, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación psicométrica. Así también, si fuera tan amable, me podría proporcionar el manual, el protocolo de respuestas y los materiales necesarios para realizar la investigación.

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,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Ate

Anexo 5. Autorización del autor



Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es>

para mí ▾

Apreciada Merelyn,

Gracias por tu interés por nuestra versión del cuestionario SWING.

Por nuestra parte tienes las autorizaciones formales para su uso con fines de investigación y aplicados con las habituales condiciones académicas.

Espero que te sea de utilidad en tu investigación y estudios

Un cordial saludo

Bernardo Moreno

Anexo 6. Consentimiento informado

INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA

*Obligatorio

Consentimiento informado

Para participar en el estudio, es necesario ser docente de educación básica regular, estar laborando actualmente y ser residente de Lima Metropolitana. Toda participación será confidencial y los datos recolectados serán usados con fines estrictamente académicos.

Correo electrónico *

Tu respuesta

He leído y comprendido el consentimiento informado, por lo tanto... *

Sí, acepto participar de la investigación.

Atrás

Siguiente

Anexo 7. Resultado del Piloto

Tabla 5

Confiabilidad mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y McDonald's Omega de la Escala de interacción trabajo-familia (np=50).

	Alfa de Cronbach (α)	Mc Donald's (ω)	N° de elementos
Interacción trabajo-familia	0,89	0,90	22
Interacción negativa trabajo-familia	0,91	0,91	8
Interacción negativa familia - trabajo	0,79	0,79	4
Interacción positiva familia - trabajo	0,88	0,88	5
Interacción positiva trabajo - familia	0,89	0,89	5

En la tabla 3, se observa que la escala posee una adecuada confiabilidad por coeficiente Alfa de Cronbach $\alpha=0,89$, al igual que sus dimensiones (Ursachi et al., 2015). Del mismo modo, la escala cuenta con una adecuada confiabilidad por coeficiente Omega $\omega=0,90$, al igual que sus dimensiones (Reise et al., 2013).

Anexo 8. Criterio de jueces del instrumento



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra: Taniht Lisseth Cubas Romero

DNI: 40724750

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	1998-2003
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Autónoma del Perú	Directora de Escuela de Psicología	Lima	Enero 2021 – Hasta la actualidad	Velar por la formación académica de los estudiantes.
02	TC Visión Empresarial SAC	Gerente	Lima	Febrero 2021 – Hasta la actualidad	Consultoría en el área de Psicología Organizacional
03					

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

21 de abril del 2021



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg:

DNI:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	I.E. La Recoleta U. Cesar Vallejo	M. Docencia Universitaria	2015-II 2017-I
02	U. Cesar Vallejo	Psicología	2008-I 2013-IV

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SISOL - Lince	Psicólogo	Lince	2019-actualidad	Atención de pacientes. Tratamiento
02	I.E. La Recoleta de Olivos	Psicólogo	Los Olivos	2017-actualidad	Dirigir el departamento psicológico
03					

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

09 de abril del 2021

Mg. Jilberto Orrego en Guayaquil
PSICÓLOGO
C.P. N° 23144

**Observaciones:**Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jorge Raul Benavides Quispe

DNI: 06673053

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad de San Martín de Porres	Psicólogo	2003 - 2011
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables	Psicólogo	Callao	02 años	Atención psicológica.
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: 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

...de abril del 2021



Jorge Raul Benavides Quispe

**Observaciones:**Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gamarra Jara, Patricia

DNI: 45495238

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Psicología Organizacional	2015
02	CEIPS - UNMSM	Gerencia de Recursos Humanos	2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Tejidos San Jacinto	Psicóloga	Santa Anita- Lima	2015-2018	Responsable de Selección, Clima y Desarrollo.
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: 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

27 de abril de 2021



Patricia Gamarra Jara
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 32950

Observaciones: Solo corregir un ítem de la dimensión 3 "Interacción positiva trabajo-familia". Las felicitaciones del caso, el cuestionario esta muy bien planteado y redactado con correspondencia respecto a las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Tapia Amaya, Pedro Enrique

DNI: 10729870

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2015 - 2016
02	Universidad Norbert Wiener	Diplomado de Neuropsicología Clínica	2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Colegio de Psicólogos del Perú	III Vocal	Jesús María	2018 - 2021	Fiscalización de la gestión administrativa. Imagen Institucional; convenios, auspicios y avales.
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente	Villa María del Triunfo	2014 - 2019	Docente en cursos de psicología clínica.
03	Universidad César Vallejo	Docente	Ate	2015 - 2018	Docente en cursos de psicología clínica.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Lima, 29 de abril del 2021



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Torres Oré, Diana Patricia

DNI: 46630038

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	CENTRUM PUCP	Diplomado en Gestión de RRHH	1/2017 al 10/2017
02	PUCP	Psicología Social	3/2008 al 7/2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

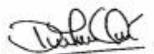
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	izipay	Gerente Adj. De Talento	Lima	4/2021 a la fecha	Gestionar de forma integral los procesos de atracción, selección inducción y desarrollo.
02	izipay	Especialista de Talento	Lima	10/2019 al 3/2021	Gestionar los procesos de atracción, selección y desarrollo.
03	izipay	Analista de Desarrollo	Lima	5/2018 al 9/2019	Gestionar los procesos de capacitación y desarrollo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Diana Patricia Torres Oré
27 de abril del 2021



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

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

DNI:10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNFV	Maestría en Psic. Organizacional	2001-2003
02	UNFV	Doc. En Administración	2003-2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente	Chorrillos	2018 a la fecha	Docente en área organizacional
02	Consultora Selektó	Selección	Miraflores	2019 a la fecha	Encargado de selección
03	ADPH Group	Capacitación	Surquillo	2016 a la fecha	Capacitación Inhouse

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*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
 PSICOLOGO
 C. Ps. P. 17040
 09 de abril del 2021



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / *Mg. PETER GUARDAMINO CALERO*

DNI: ~~000000~~

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Lic. Psicología	2007 - 2017
02	UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS	Diplomado en Recursos Humanos	ENERO - JUNIO 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSPITAL DE CHANCAY	Psicólogo	CHANCAY	Septiembre 2020 - Actual	Evaluación e intervención a pacientes
02	Inst. de Ciencias y Humanidades	Ast. RR.HH	LIMA	Marzo 2016 - Junio 2020	Psicología, evaluación de personal
03	Ameco Marco EXIN.	Ast. RR.HH	LIMA	AGOSTO 2005 - ENERO 2014	Psicología, evaluación de RR.HH, Mejorar el desempeño organizacional

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*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

22 de abril del 2021


 Peter Guardamino C
 LIC. PSICOLOGIA
 C. Ps. P. 10000

Observaciones: Mejorar la redacción de los ítems 4 y 7.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: Estrada Alomía Erika Roxana.

DNI:09904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Psicología	1997-2004
02	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
02	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2013 -2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Erika R. Estrada Alomía
Mg. Ps. Clínica

29 de abril del 2021



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Portilla, Rosmary

DNI: 44910411

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Psicología Social	2009-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Inchaca	Coordinador de Desarrollo Organizacional	Lima	2018-2019 2020-2021	- Diseño e Implementación de programa de desarrollo Local para Líderes. - Implementación de Programas globales de desarrollo de Talento. - Diseño e Implementación de programas de capacitación. - Diseño e implementación de programa Talento - Implementación y seguimiento del modelo de evaluación de desempeño. - Desarrollo de planes de desarrollo por sucesión y potencial. - Desarrollo de proyectos de transformación cultural y digital. - Responsable de la Comunicación Interna Local. - Diseño y seguimiento a plan de experiencia colaborador (clima laboral).
02	Compañía Minera Las Bambas	Coordinador de Atracción y Selección	Lima	2019	- Responsable del proceso de reclutamiento y selección del personal para mandos operativos, medios y altos. - Diseñar indicadores de seguimiento y reporte. - Elaborar reportes mensuales a gerencia. - Diseñar estrategias de reclutamiento para atraer el talento femenino.
03	Tecsup	Analista de Gestión del	Lima	2018	Responsable y líder del proceso de Reclutamiento y Selección de la Institución.



27 de mayo 2021

Anexo 9. Resultados adicionales con la muestra

Tabla 6

Evaluación de los supuestos previos al Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de interacción trabajo – familia (n=700).

Índices		
Medida de Kaiser Meyer Olkin		0,90
Prueba de esfericidad de Barlett	sig.	0,00

En la tabla 4, se observa que la medida KMO= 0,90, hace referencia a un valor adecuado por ser >0,50 y la esfericidad de Barlett= .00 es significativa por encontrarse por debajo de 0,05. Ambos datos demuestran que es oportuno realizar el análisis factorial exploratorio.

Tabla 7

Distribución de los ítems por factores de la Escala de interacción trabajo – familia (n=700).

ÍTEMS	Factor		
	1	2	3
P1		0.49	
P2		0.58	
P3		0.67	
P4		0.73	
P5		0.70	
P6		0.81	
P7		0.79	
P8		0.81	
P9			0.56
P10			0.58
P11			0.80
P12			0.75
P13	0.47		
P14	0.58		
P15	0.72		
P16	0.71		
P17	0.67		
P18	0.69		
P19	0.62		
P20	0.68		
P21	0.68		
P22	0.67		

En la tabla 5, se observa la distribución de los ítems en 3 factores, a diferencia del modelo original de la escala, donde se presentaban 4 factores o dimensiones. El primer factor se encuentra compuesto por los ítems 13 al ítem 22. Mientras que desde el ítem 1 al ítem 8 correspondían al segundo factor. Por último, el tercer factor conformado por los ítems 9 al ítem 12.

Tabla 8

Medida de bondad de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio del nuevo modelo de la Escala de interacción trabajo – familia (n=700).

Índice de ajuste	Modelo original	Índices óptimos
Ajuste absoluto		
RMSEA	0,07 (Aceptable)	< 0,08
SRMR	0,06 (Aceptable)	≤ 0,08
Ajuste comparativo		
CFI	0,89 (No aceptable)	≥ 0,90
TLI	0,88 (No aceptable)	≥ 0,90

En la tabla 6, se observa los valores del Análisis Factorial Confirmatorio del nuevo modelo, donde los valores de ajuste absoluto son aceptables, RMSEA= 0,07 y SRMR= 0,06. Mientras que los valores de ajuste comparativo, no son aceptables, CFI= 0,89 y TLI= 0,88.

Tabla 9

Evaluación de la normalidad de la escala de interacción trabajo – familia a través del estadístico Kolgomorov - Smirnov

Kolgomorov - Smirnov	
Sexo	Interacción positiva trabajo - familia
Hombre	0,04
Mujer	0,00

En la tabla 4, se observa que los valores de la variable por ambos sexos son inferiores a 0,05, demostrando que la distribución no se encuentra dentro de la normalidad. Entonces, se procedió a emplear el estadístico no paramétrico a partir de la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla 10

Evaluación de la existencia de diferencias significativas según sexo de la escala de interacción trabajo – familia a través de la prueba U de Mann Whitney.

Interacción trabajo- familiar	
<i>No sig.</i>	0,03

a. Variable de agrupación: sexo

En la tabla 6, se muestra diferencia significativa en la variable, debido a que se obtiene un valor inferior a 0,05, lo que significa que es necesario desarrollar percentiles diferenciados por sexo.

Anexo 11. Manual



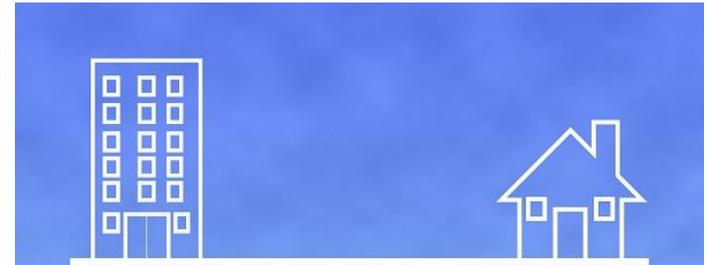
CORREO

mhuillcahuayo@ucvvirtual.edu.pe
psy.huillcahuayo@gmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ADAPTACIÓN DE LA
ESCALA DE INTERACCIÓN
TRABAJO-FAMILIA**



**AUTORA: HUILLCAHUAYO
RAMIREZ, MERELYN VANESSA**

**LIMA-PERÚ
2021**





ÍNDICE

- I. **DESCRIPCIÓN GENERAL:**
 - 1.1 Ficha técnica
 - 1.2 Modelo teórico
 - 1.3 Contenidos de la prueba
 - 1.4 Ámbitos de aplicación
 - 1.5 Material para la aplicación

- II. **NORMAS PARA LA APLICACIÓN**
 - 2.1 Instrucciones generales
 - 2.2 Normas para la corrección y puntuación, proceso manual

- III. **JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA**
 - 1.1 Validez
 - 1.2 Fiabilidad

- IV. **NORMAS DE INTERPRETACIÓN**
 - 4.1 Muestra normativa y baremos
 - 4.2 Interpretación de las puntuaciones

- V. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**



I. DESCRIPCIÓN GENERAL:

1.1 Ficha técnica

- **Autora (Adaptación):** Merelyn Vanessa Huillcahuayo Ramirez
- **Procedencia:** Perú – Lima
- **Aplicación:** Docentes de Educación Básica Regular
- **Finalidad:** Medir el nivel de interacción trabajo-familia
- **Material:** Lápiz, borrador, hoja de preguntas.
- **Duración:** Entre 10 a 15 minutos aprox.

1.2 Modelo teórico

El instrumento utilizado se basa en teoría denominada esfuerzo-recuperación de Meijman y Mulder (1998), quienes hacen énfasis en la carga de trabajo de los colaboradores y la capacidad de recuperación ante las consecuencias de la misma. Este modelo considera que las personas interfieren activamente en su situación y entorno laboral ante determinadas exigencias, esto dependerá del nivel de las exigencias y carácter, la libertad de decisión que se tiene, nivel de conocimientos y habilidades, voluntad de satisfacer las demandas y ejercer el control y, por último, el actual estado psicofisiológico del colaborador.





1.3 Contenidos de la prueba

La escala de interacción trabajo-familia que se presente a continuación, se ha desarrollado a partir de su base teórica, considerando pertinente que esta se divida en 4 dimensiones:

- Interacción negativa trabajo-familia: Compuesto por 8 ítems, del 1 al 8.
- Interacción negativa familia-trabajo: Compuesto por 4 ítems, del 9 al 12.
- Interacción positiva familia-trabajo: Compuesto por 5 ítems, del 13 al 17.
- Interacción positiva trabajo-familia: Compuesto por 5 ítems, del 18 al 22.

1.4 Material para la aplicación

- **Manual de aplicación**
En el manual se describen los pasos para la administración, calificación e interpretación de la escala a partir de los niveles que se mencionan.
- **Protocolo**
El protocolo está compuesto por las instrucciones, los 22 ítems y las 4 opciones de respuesta “Nunca”, “A veces”, “A menudo”, “Siempre”, para ello será necesario marcar con una “X” dentro del casillero que corresponda a la opción de respuesta que se considere pertinente.



II. NORMAS PARA LA APLICACIÓN

2.1 Instrucciones generales

Para aplicar la escala, el examinador tendrá que brindar al evaluado un protocolo, leer y explicar las instrucciones, donde el evaluado tendrá que identificar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses y marcar con una “X” dentro de la casilla que mejor describa su opinión.

2.2 Normas para la corrección y puntuación, proceso manual

- **Corrección de la escala**
Es importante constatar que todos los ítems hayan sido respondidos y de forma adecuada, de este modo se procederá a puntuar de 0 a 3 corresponda.
- **Puntuación**
Los ítems de la escala se puntúan de 0 a 3, al sumar las puntuaciones obtenidas por el evaluado, se verificará a qué nivel corresponde y determinar así el tipo de interacción que sobresale, todo esto de acuerdo al sexo.





MASCULINO					
NIVEL	Interacción trabajo-familia	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia
DESFAVORABLE	23-36	2-12	2-7	0-9	0-10
PROMEDIO	37-49	13-16	8-10	10-11	11-13
FAVORABLE	50-66	17-24	11-12	12-15	14-15

FEMENINO					
FEMENINO	Interacción trabajo-familia	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia
DESFAVORABLE	16-36	0-9	0-7	0-8	0-10
PROMEDIO	36-45	10-15	8-9	9-11	11-13
FAVORABLE	46-66	16-24	10-12	12-15	14-15

III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3.1 Validez

➤ Validez de contenido

La validez de contenido, la cual apoya a las investigaciones que tienen como objetivo la traducción, adaptación o estandarización de un instrumento. Además, se encarga de determinar qué tan adecuados son los ítems de una escala, si estos realmente miden lo que pretenden y conocer si son adecuados para la medición de la variable



(Galicia, et al., 2017). Para ello, se consultó a diez jueces expertos a partir de la V de Aiken, reflejando que los 22 ítems presentados cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

➤ Validez de constructo

Por otro lado, Strauss y Smith (2009), refieren que la validez de constructo es el proceso simultáneo de una validación de la medida y la teoría, para ello se puede emplear el análisis factorial, exploratorio y/o confirmatorio. Se empleó el análisis factorial confirmatorio, el cual requiere de pruebas adicionales que se presentan a continuación.

Índice de ajuste	Modelo original	Índices óptimos
Ajuste absoluto		
RMSEA	0,06 (Aceptable)	< 0,08
SRMR	0,05 (Aceptable)	≤ 0,08
Ajuste comparativo		
CFI	0,93 (Aceptable)	≥ 0,90
TLI	0,92 (Aceptable)	≥ 0,90



3.2 Fiabilidad

La confiabilidad es el grado de coherencia que refleja una medida si se aplica repetidamente a la misma persona o situación. (Randolph y Myers, 2013). Respecto a ello, Ursachi et al. (2015) señalan que para que una escala sea confiable es necesario que el coeficiente Alfa de Cronbach tenga un valor superior a 0,80 para ser considerados muy bueno. Mientras que para Reise et al. (2013), si los valores del coeficiente Omega de McDonald son superiores a 0,50 son considerados aceptables.

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach (α)	Mc Donald's (ω)
Interacción trabajo-familia	0,86	0,87
D1: Interacción negativa trabajo-familia	0,90	0,90
D2: Interacción negativa familia - trabajo	0,83	0,84
D3: Interacción positiva familia - trabajo	0,81	0,81
D4: Interacción positiva trabajo - familia	0,84	0,84

IV. NORMAS DE INTERPRETACIÓN

4.1 Muestra normativa y baremos

Pc	Dimensiones										Niveles
	Interacción trabajo-familia		Interacción negativa trabajo-familia		Interacción negativa familia-trabajo		Interacción positiva familia-trabajo		Interacción positiva trabajo-familia		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
1	23	22	2	1	2	1	0	0	0	1	Desfavorable
5	31	27	6	5	4	3	5	5	5	6	
10	32	31	8	7	5	4	5	6	7	8	
15	33	32	8	8	5	5	6	7	8	9	
20	34	34	10	8	6	6	7	8	9	9	
25	36	35	11	9	7	6	8	8	10	10	
30	36	36	12	9	7	7	9	8	10	10	
35	38	37	12	10	8	7	9	9	10	10	
40	39	37	13	11	8	8	10	9	10	10	
45	41	38	13	11	8	8	10	10	11	10	
50	44	40	14	12	8	8	10	10	11	11	Promedio
55	44	41	15	13	9	8	10	10	11	11	
60	46	42	15	13	9	8	10	10	11	11	
65	47	43	16	14	10	9	11	10	12	12	
70	48	45	16	15	10	9	11	11	13	13	
75	49	46	16	16	10	10	11	11	13	13	Favorable
80	50	47	17	16	11	10	12	12	14	14	
85	51	49	19	17	11	11	12	12	15	14	
90	54	52	21	18	12	12	13	13	15	15	
95	58	56	23	21	12	12	14	15	15	15	
99	66	62	24	24	12	12	15	15	15	15	



4.3 Interpretación de las puntuaciones

- Los evaluados que se ubiquen en un nivel desfavorable, indica que la interacción entre el ámbito laboral y familiar es negativa, denotando que la inversión de esfuerzo y la recuperación en uno de ellos no es favorable, tendiendo a experimentar cargas negativas que lo perjudican y se extiende también a este otro ámbito.
- Quienes se ubiquen en un nivel promedio, indica que la interacción entre el ámbito laboral y familiar no es favorable, ni desfavorable; sin embargo, es importante considerar trabajar en el ámbito que esté presentando ciertos indicadores para que no se llegue a convertir en una interacción negativa.
- Aquellos que se ubiquen en un nivel alto, indica que la interacción entre el ámbito laboral y familiar es positiva, donde pueden ajustar su comportamiento a su necesidad actual de recuperación en uno de ellos y desarrollarán reacciones de carga positivas que se extenderán en el otro ámbito.



V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual, *Apertura*, 9 (2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Meijman T. y Mulder G. (1998). Psychological Aspects of workload. En Wolff, et al., *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (pp. 5- 35). Estados Unidos: Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315791265>
- Randolph, K. y Myers L. (2013). *Basic Statistics in Multivariate Analysis*. New York: Oxford University Press. <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199764044.001.0001/acprof-9780199764044?rskey=gsIPAj&result=8>
- Reise, S., Bonifay, W. y Haviland, M. (2013). Scoring and Modeling Psychological Measures in the Presence of Multidimensionality. *Journal of Personality Assessment*, 95(2), 129-140. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.725437>
- Strauss, M. y Smith, G. (2009). Construct Validity: Advances in Theory and Methodology, *Annu Rev Clin Psychol*, 5(1), 1-25, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.032408.153639>
- Ursachi, G., Horodnic, I. y Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679-686. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00123-9)

