



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Interacción trabajo – familia y engagement, en efectivos de
una Dirección especializada de la Policía Nacional del Perú,
Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Ramírez Padilla, Katya Marita (ORCID: 0000-0002-9199-4455)

ASESOR:

Mg. Damaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

En especial dedico mi tesis en memoria a mi Sr. Padre Pelayo David Ramirez Huerta, quien desde el inicio de mis estudios siempre me inculco el seguir adelante y no abandonar la universidad, a pesar de las dificultades que se me presentaron en el camino, sé que donde estés papá estas orgulloso de este gran logro. Asimismo, a mi madre, que gracias a su perseverancia me brindo todo su apoyo, a mis hermanos, sobrinitos y tío chinukita, gracias por estar siempre a mi lado.

Agradecimiento

Gracias a mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de estos años de estudio en la universidad, a mis jefes que me brindaron los permisos necesarios para poder asistir a mis diversas clases, a mi querida institución la POLICIA, que diariamente me brinda los recursos para poder continuar superándome y adquiriendo conceptos nuevos que me servirán a lo largo de la vida.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2 Variables y Operacionalización.....	16
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	17
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Métodos de Análisis de Datos.....	23
3.7 Aspectos Éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución poblacional según datos de la población	17
Tabla 2	Distribución de la muestra según la variable 'sexo'	26
Tabla 3	Distribución de la muestra según la variable "estado civil"	26
Tabla 4	Distribución de la muestra según la variable "edad"	27
Tabla 5	Distribución de la muestra según la variable "paternidad"	27
Tabla 6	Distribución de la muestra según la variable "categoría"	28
Tabla 7	Distribución de la muestra según la variable "ocupación"	28
Tabla 8	Distribución de la muestra según la variable "trabajo en días de franco"	28
Tabla 9	Distribución de la muestra según la variable "promedio de horas que labora"	29
Tabla 10	Niveles de las dimensiones de la variable Interacción trabajo-familia	30
Tabla 11	Niveles de las dimensiones de la variable engagement	31
Tabla 12	Prueba de Normalidad para las dimensiones de Interacción trabajo-familia y engagement	32
Tabla 13	Correlación entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement	33
Tabla 14	Diferencias entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement, según género	34
Tabla 15	Diferencias entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement, según Ocupación	35

Resumen

El presente estudio se trazó como objetivo principal el identificar las relaciones entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement en los efectivos de una dirección especializada de la PNP, en una muestra de 344 efectivos policiales de seguridad y resguardo durante el año 2021. Así, se empleó una metodología de tipo correlacional, comparativa y descriptiva; la cual se llevó a cabo a través del cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING) (Geurts et al., 2005) y la escala de engagement laboral (UWES) (Schaufeli y Bakker, 2001). Ambas escalas alcanzaron índices de validez y confiabilidad aceptables. En relación al ojetivo general, se encontró la presencia de correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de ambas variables, a excepción de la relación entre la dimensión Interacción negativa familia-trabajo y la dimensión absorción. Lo que indica que las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia presentan relaciones directas con las dimensiones de engagement; mientras que las dimensiones negativas, presenta relaciones inversas. Por otro lado, en cuanto a la comparación de grupos según sexo y labores que realizan, se identificaron diferencias significativas respecto a todas las dimensiones de estudio. Por último, el análisis descriptivo mostró que tanto las dimensiones de interacción trabajo-familia como las de engagement presentan la mayoría de casos en el nivel medio, con excepción de la dimensión interacción positiva familia trabajo, en la cual predominan las puntuaciones en un nivel alto.

Palabras clave: equilibrio trabajo-vida, engagement, policía.

Abstract

The main objective of the present study was to identify the relationships between the dimensions of work-family interaction and the dimensions of engagement in the personnel of a specialized PNP directorate, in a sample of 344 security and protection police officers during the year 2021. Thus, a correlational, comparative and descriptive methodology was used; which was carried out through the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) (Geurts et al., 2005) and the Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli and Bakker, 2001). Both scales reached acceptable validity and reliability indices. Regarding the general objective, the presence of statistically significant correlations was found between the dimensions of both variables, with the exception of the relationship between the negative family-work interaction dimension and the absorption dimension. This indicates that the positive dimensions of work-family interaction present direct relationships with the engagement dimensions; while the negative dimensions show inverse relationships. On the other hand, regarding the comparison of groups according to gender and tasks they perform, significant differences were identified with respect to all study dimensions. Finally, the descriptive analysis showed that both the work-family interaction dimensions and the engagement dimensions present the majority of cases at the medium level, with the exception of the positive work-family interaction dimension, in which scores at a high level predominate.

Keywords: work-life balance, engagement, police.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente hay una mayor preocupación por las organizaciones y la psicología en reconocer la influencia entre los fenómenos correspondientes a la esfera del trabajo y de la familia de los trabajadores. Las evidencias apuntan a una atención asimétrica donde es más común que un trabajador ceda a las presiones laborales en detrimento de la vida familiar, en lugar de mantener la estabilidad de su familia, afectando sus responsabilidades en el trabajo (Frone, Rusell y Copper, 1992; Somech y Drach-Zahavy, 2007).

En ese sentido, conceptos como la Interacción Trabajo-Familia son un nuevo foco de los organismos que norman la ética y responsabilidad social en materia de empleo. La OIT (2011) por ejemplo, lo define como el grado de balance que existe entre las responsabilidades profesionales y familiares; mientras el MTPE (2014) lo concibe como el conjunto de tensiones que existen entre el contexto familiar y del trabajo de un empleado.

Tradicionalmente esta interacción se ha abordado desde una perspectiva del conflicto entre roles, en el que las problemáticas vivenciadas en el trabajo son incompatibles con las demandas del hogar (Andrade-Rodríguez y Landero-Hernández, 2015), es decir, reconociendo una bidireccionalidad donde los aspectos del trabajo inciden directamente en los aspectos familiares y viceversa, pudiendo conllevar a la aparición de repercusiones negativas a la salud, así como también el desempeño organizacional de un individuo.

La interacción Trabajo-Familia tiene particular importancia en la actualidad, donde se reconoce una tendencia creciente a la disolución de la separación entre la vida pública y privada, es decir, según nuestro estudio, entre los espacios vitales del trabajo y de la familia. Si bien esta disolución de fronteras comenzó a ocurrir desde los sesentas (Vesga, 2019) su posterior profundización se llevó a cabo en los noventas, convirtiéndose en un nuevo valor y sello de distinción dentro del mercado global.

Es así que principalmente durante los dos últimos años, se ha desvanecido los límites entre el ámbito familiar y laboral debido a la situación de pandemia que

venimos atravesando, según Vesga (2019) las modalidades de trabajo que presentan desventajas como el aumento de la jornada, reducción de la actividad física y disminución de las relaciones interpersonales, generan una distinción difusa entre el trabajo y la familia.

Así, estos dos ámbitos de vitales del trabajador, la familia y el trabajo, se encontraron en tensión constante, en donde la mayor dedicación a una u otra de las áreas generaría problemas y rupturas en la otra; sin embargo, ambas esferas pueden también servir de soporte y generar recursos a las personas que se desenvuelven en ellas. Entonces, como proponen Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008) lo es vital es que, entre estos dos espacios, se promuevan relaciones de ganar-ganar, en donde las actividades que se desplieguen en una, sumen, beneficien y faciliten las que se realicen en otra, brindando calidad de vida y bienestar a la persona.

Si bien se identifica el avance teórico en Latinoamérica sobre la conciliación trabajo-familia entre los años 2008 y 2018, donde la psicología es el área de mayor contribución, Matabanchoy, Martinez y Carlosama (2019) reconocieron un vacío en la literatura de acerca de la implementación de estrategias para conciliar de manera armoniosa las necesidades organizacionales y personales de los trabajadores.

Siguiendo los planteamientos de Bakker y Geurts (2004) desde de la Teoría de conservación de recursos, la influencia positiva por parte de la familia hacia el trabajador posibilita la percepción de mayores recursos, facilitando el establecimiento del engagement. Se asumiría por tanto teóricamente que las emociones positivas experimentadas en el hogar sirven de base para la instauración del *engagement*, entendida como compromiso personal las tareas propias del contexto laboral (Montgomery y cols., 2003).

Es así que, en base a estos postulados, se espera que la naturaleza de la influencia de la familia sobre el trabajo, sea un factor relacionado a la aparición de *engagement* laboral.

Por su parte, el reporte de Gallup (2021) “Estado del lugar de trabajo” manifestó una situación crítica sobre el engagement a nivel mundial: el promedio global de engagement es solo del 20%, considerando que se estudiaron más de

100 000 unidades de negocio a nivel mundial, y que los países de latinoamericanos y los ubicados en el Caribe ocupan el segundo lugar en el Ranking con un 24% de personal comprometido.

En comparación al año anterior, el engagement laboral global disminuyó un 2%, diferencia que atribuyen a los estragos ocasionados por el COVID-19 (Gallup, 2021) pues además del cierre de las fronteras y los centros de trabajo, la reducción de puestos y otras consecuencias de la COVID-19, el estrés diario alcanzó un nivel récord del 43%, aumentando 5% respecto al año anterior, alertando de un mayor desgaste, malestar y desvinculación de los trabajadores.

La Psicología Organizacional Positiva se interesa particularmente por las variables que demuestran un papel importante para el buen funcionamiento de una organización y eso aplica para contextos particularmente difíciles como los actuales. Según López, García y Pando (2016) los factores psicosociales y las condiciones laborales pueden condicionar la efectividad y la salud de los trabajadores, de ahí la importancia de analizarlos en nuestras instituciones.

Dentro de esta perspectiva, el Equipo Circular HR de Fundación Chile (2020) realizó un benchmark (o “encuentro empresarial”) sobre el engagement laboral, este estudio designó comparativas de rendimiento en Chile, Perú, Colombia, Brasil y Ecuador recopilando datos de 27000 colaboradores de 69 empresas latinoamericanas, aportando información de lo que cada empresa podría realizar para aumentar su engagement laboral.

Este benchmark reveló la tendencia de disminución del engagement y aumento del agotamiento en las empresas latinoamericanas estudiadas, agregando la observación que “cifras recientes en todo el mundo muestran que esta tendencia se acelerará en el año 2020, ahora que nos enfrentamos a la Enfermedad del Coronavirus 2019 (COVID-2019)” (Circular HR,2020, p.10)

Además se compartió evidencia de un impacto positivo cuando las organizaciones y personal trabajan para movilizar la autonomía, autoeficacia y oportunidades de desarrollo (Circular HR, 2020), ya que reajustar las formas de trabajo y establecer objetivos diarios con una planificación anticipada y de uso activo de los recursos laborales, sumado al apoyo entre colegas y el acceso a información sobre estrategias de autorregulación, mejoraron las condiciones

laborales, el engagement laboral y el bienestar en general en tiempos difíciles.

Se hace evidente el papel del engagement en la optimización de las organizaciones y/o instituciones públicas, ya que este es un elemento que impacta en la mejora del desempeño de las funciones públicas cuya efectividad se hace más urgente en el contexto de pandemia. De esa manera el manejo planificado y oportuno brinda a sus trabajadores la posibilidad de tomar mejores decisiones además en las demás dimensiones de su vida fuera del contexto laboral, garantizando su salud física y emocional.

En el contexto de las instituciones públicas y, más aún, dentro de las instituciones policiales, las relaciones entre las variables interacción trabajo-familia y engagement laboral son aún un campo poco explorado y de difícil generalización por las particularidades de su tipo de trabajo, su jornada laboral, la dirección especializada en investigación policial a la que pertenezca la muestra y las diferentes condiciones materiales de trabajo en cada región a lo largo del territorio peruano.

Sin embargo, es posible dar cuenta del contexto en los que los efectivos policiales laboran y que podrían afectar la dinámica de esta relación. Así, la Dirección Ejecutiva contra el crimen organizado de la PNP (2011) , señala que las condiciones laborales para el desarrollo de funciones en los efectivos de las direcciones especializadas en investigación policial de la PNP presentan dificultades como infraestructuras inadecuadas, presupuesto insuficiente, tiempo de detención insuficiente, déficit de efectivos y escaso personal especializado, falta de armamento, vehículos, equipamiento y tecnología, falta de cursos de capacitación y especialización entre otros. Asimismo, la dirección de estudio se encuentra sujeta a un régimen especial de jornada laboral, donde se especifica un horario de 24 por 24 horas, es decir un policía puede estar sometido a laborar veinticuatro horas de trabajo continuo para después tener un descanso de veinticuatro horas.

Tal como indica Zevallos (2018) las características de esta jornada se caracterizan como excesivas y contraproducentes, ya que vulnera los derechos a la salud, el ocio y el derecho a la convivencia familiar; teniendo esta última, consecuencias como distanciamiento familiar por la poca presencia de los padres

en el hogar o la escasa interacción con los miembros de la familia. Estas condiciones que limitan el contacto con la familia, según Abarca y colaboradores (2016) conllevan la evaluación negativa de su trabajo.

En virtud de esta realidad, surge la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre las dimensiones de interacción trabajo familia y las dimensiones de engagement, en efectivos de una dirección especializada de la PNP?

Este estudio se justifica en lo teórico porque brinda aportes sistematizados actualizados de información existente sobre la interacción entre el trabajo y la esfera familiar, y el engagement en efectivos de una dirección especializada de la PNP. Y del mismo modo contribuye a identificar los moderadores contextuales que afectan la relación entre el engagement en el trabajo y el comportamiento organizacional de los efectivos policiales, y examinar los efectos diferenciales de los componentes de las variables de acuerdo a cualidades sociodemográficas propias de nuestra población, ya que, según el estado del arte, son pocas investigaciones que buscan la correlación de estas variables y no hay precedentes de estudios comparativos.

Por otro lado, a nivel práctico, el estudio aporta herramientas de evaluación válidas y fiables para el contexto peruano en el área de la psicología organizacional: el cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING), adaptada en España por Moreno y colaboradores (2009), por ser una escala altamente usada y validada por países de América tales como Argentina, Chile y República Dominicana incluyendo estructura similar a la propuesta teórica original (Abarca, Letelier, Aravena & Jiménez, 2016; Ingunza y Carrasco, 2019; Gabini, 2017; Silvestre, Figueroa y Cruz, 2019), Y, en lo que respecta a la medición de engagement en el trabajo se utilizó el UWES o escala Utrecht elaborada por Schaufeli y Bakker (2003), debido a su respaldo en estudios peruanos anteriores, que demuestran sus propiedades psicométricas. (Acuña y Guerra, 2019; Cárdenas, 2016; Messarina, 2019; Sánchez, 2018).

Además el estudio beneficia de manera indirecta a los sujetos estudiados pues brinda un estado diagnóstico de los efectivos policiales describiendo su nivel de engagement y de interacción trabajo-familia, sobre los cuales se realizan observaciones y se proponen recomendaciones que apuntan a mejorar la

conciliación trabajo-familia facilitando información para la mejora e implementación de políticas institucionales, planes estratégicos, programas y/o otras capacitaciones que gestionen de manera efectiva del bienestar psicolaboral de los efectivos y que aporten al aumento de rendimiento desde la mejora del engagement.

El plan de análisis, la muestra y los criterios de inclusión y exclusión se exponen en el capítulo de Metodología, este estudio tiene un alcance correlacional y los resultados y las hipótesis se analizan en el capítulo de discusión.

El objetivo general fue identificar las relaciones entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement en los efectivos de una dirección especializada de la PNP, y entre los objetivos específicos se consideró: 1) describir los niveles de las dimensiones de interacción trabajo - familia en efectivos de una dirección especializada de la PNP, 2) describir los niveles de las dimensiones de engagement en efectivos de una dirección especializada de la PNP. 3) comparar las diferencias entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement según género y actividades que realiza.

Como hipótesis general se planteó las siguientes, existen relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y las dimensiones de *engagement* en los efectivos de una dirección especializada de la PNP. Y, a nivel específico se propuso: 1) existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de las dimensiones de interacción trabajo-familia los niveles de las dimensiones de *engagement*, en efectivos de una dirección especializada de la PNP, según género y actividades que realiza.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de los estudios antecedentes que indagan en la relación de las variables *Interacción trabajo-familia* y *engagement* en el contexto laboral, se identifica la presencia de información en su gran mayoría de contextos extranjeros y escasos antecedentes actuales en el contexto peruano.

En el caso de Perú, Fernández (2021) desarrolló un análisis cuantitativo de investigaciones empíricas sobre la relación Conflicto trabajo-familia y satisfacción en el trabajo de empleados de organizaciones públicas y privadas. Así, se seleccionaron siete artículos publicados entre los años 2015 y 2021, bajo los principios de la guía PRISMA. Entre las principales conclusiones se hace referencia a que cuando el conflicto entre los ámbitos de la familia y el contexto de trabajo es mayor, la satisfacción en el trabajo disminuye.

Por su parte Aguilar (2018) desarrolla una investigación cuantitativa, explicativa y transversal bajo el modelo teórico de modelado de ecuaciones sobre la relación entre el tiempo de demanda de la familia y trabajo con la interacción trabajo-familia y la satisfacción en el contexto del trabajo en un grupo de mujeres de nivel educativo superior. Entre los principales resultados describe una relación significativa directa entre el tiempo dedicado al trabajo y el conflicto entre el hogar y el trabajo y una relación estadísticamente significativa e inversa entre el conflicto entre el trabajo y la familia, y la satisfacción en el trabajo, es decir que a mayores horas de trabajo aumenta el conflicto entre hogar y trabajo, y la satisfacción laboral decrece, concluyendo en la necesidad de implementar políticas que faciliten la vida familiar para promover el equilibrio trabajo-familia.

En Ica, Alarcón (2017) buscó identificar las relaciones entre Interacción trabajo -familia y el compromiso organizacional, en una muestra de 155 empleados del Centro de Salud Félix Torrealva Gutiérrez, 69% mujeres, y 31% varones; con una edad promedio de 44.55 años. Donde el 28.4% pertenecían al área de hospitalización, 23.9% a emergencias y 18.7% al área de consulta externa. Utilizando la Escala de compromiso organizacional (Allen y Meyer, 1990) y la escala SWING. A partir de los resultados, evidenció relaciones estadísticamente

significativas entre el compromiso con la organización y la interacción positiva trabajo-familia ($r = .205$).

Entre los estudios realizados fuera del país, Morales, Osorio y Vanegas (2020), en Ecuador, en su estudio correlacional buscó investigar la relación existente en la interacción entre Trabajo- Familia y Engagement en una institución estatal de Manizales, Colombia en el 2018. Con la participación de 110 voluntarios del personal directivo, sub directivos, jefes y asistentes de la organización, evaluados con el Cuestionario SWING y el Cuestionario UWES de engagement laboral. Dicho autor indica la presencia de una relación entre la Interacción Negativa Familia-Trabajo con un coeficiente 0.279 con absorción, y en la interacción positiva Familia, un 0.263 con absorción; es decir cuando aumenta la interacción negativa la absorción también aumenta, y cuando la Interacción aumenta la Interacción Positiva Familia- Trabajo, disminuye la absorción.

Gabini (2020), en Argentina, realizó un estudio con el objetivo de analizar los tipos de compromiso organizacional que median la articulación entre trabajo-familia y la satisfacción laboral, para lo cual estableció medidas sobre la interacción trabajo-familia, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional mediante la participación de 376 trabajadores. En los resultados indicó que el compromiso afectivo media parcialmente el enriquecimiento y conflicto de la interacción trabajo-familia con la satisfacción laboral, concluyendo que la articulación trabajo-familia tiene un potencial predictivo sobre la satisfacción laboral.

Castro (2019) desarrolló una investigación con el objetivo de elaborar una propuesta de intervención psicosocial a partir de las variables conflicto trabajo - familia, work engagement y satisfacción laboral en una empresa de retail de la Región del Maule. Para ello realizó la medición de los niveles de Engagement y del Conflicto Trabajo – Familia en una muestra de 409 trabajadores de dos tiendas del sector retail de la región del Maule, Chile. Empleando la escala UWES de Engagement laboral, y la escala de conflicto trabajo-familia CFT (Avendaño, Bagnara y Román, 2008). Encontró una relación negativa y significativa entre el conflicto entre el trabajo y la familia y el engagement ($r = -0.365$, $p < 0,01$).

Colín (2019), en México, desarrolló un estudio con el objetivo de identificar el efecto moderador del engagement laboral sobre los efectos del conflicto trabajo familia en un grupo de colaboradores adictos al trabajo. En su estudio correlacional sobre Trabajo- Familia y Engagement en una muestra de 115 personas, de los cuales el 45% fueron mujeres y 55% varones; en donde se incluyeron edades entre los 26 y 67 años. Para la medición del engagement se empleó el cuestionario UWES, y la Escala de Conflicto laboral-familiar de Netemeyer, Boles & McMurrin (1996). Entre los hallazgos destaca la relación estadísticamente significativa entre conflicto trabajo-familia y engagement laboral ($r = -.35$).

En México, el estudio de Juárez (2021), tuvo como objetivo el identificar la relación entre la Interacción trabajo- familia, engagement en y desempeño en el trabajo en un grupo de trabajadores de una institución del Estado. Estudio de tipo correlacional no experimental que incluyó 194 trabajadores (140 varones y 54 mujeres), evaluados con el cuestionario SWING, la escala UWES de Schaufeli et al (2003) y el cuestionario de Gabini y Saliessi (2016). Se encontró correlación negativa para las variables negativas, Interacción Negativa Trabajo familia ($r = -.15$) e Interacción Negativa Familia trabajo ($r = -.29$). Y correlación positiva para las variables positivas Interacción Positiva Trabajo- familia ($r = .32$, $p < .01$) e Interacción Positiva Familia- trabajo ($r = .45$, $p < .01$).

Además, un estudio alternativo que ofrece una aproximación al Engagement con el estudio de la variable Compromiso organizacional, que comparte relaciones teóricas con el primero. Según el Modelo Circunflejo de Emociones, propuesto por Russell & Carroll (1999), el Engagement laboral comprendería cualitativamente niveles altos de satisfacción laboral junto a altos de niveles de compromiso e involucramiento organizacional.

Giraldo y Ocampo (2017), en su investigación correlacional busco estudiar la presencia de relación entre el Engagement y la Interacción trabajo-familia. La muestra estuvo conformada por 90 participantes, de los cuales el 17% eran varones, y el 73% mujeres. Además, el 47% presentaba edades entre los 31 y 50 años, empleando el cuestionario UWES y el SWING. Los resultados reportaron correlaciones estadísticamente significativas, entre la interacción positiva trabajo-

familia y las dimensiones de la variable engagement, vigor y absorción ($r = .299$ y $.319$, respectivamente); y entre la interacción positiva familia-trabajo con la dimensión vigor de la variable engagement ($r = .306$).

En síntesis, de los estudios mencionados se reconoce una tendencia en los resultados a encontrar una relación significativa las variables de engagement e Interacción trabajo- familia, sobre lo cual se configura la hipótesis de una relación significativa e inversa entre estas variables para el presente estudio. Además, se identifica que los instrumentos e investigaciones propiamente corresponden a un contexto más actual, es decir que las atenciones por estas variables son de interés reciente.

Sobre las bases teóricas de la relación entre el trabajo y la familia, en sus inicios este constructo denota la idea de tensión, desequilibrio y disputa entre dos áreas fundamentales del ser humano. Así, Greenhaus y Beutell (1985) centran la conceptualización de este en torno al “conflicto trabajo-familia”, el cual concibieron como un tipo de tensión de rol que surge de las disputas y contradicciones entre estas dos áreas, siendo la esfera laboral la que aporta mayor conflicto.

Más adelante, Frone, Yardley y Markel (1997) extiende el constructo de Conflicto Trabajo-Familia al incorporar una nueva dirección de influencia a los cambios ocasionados en la relación familiar de acuerdo a las exigencias laborales: el influjo que la familia puede tener en las responsabilidades del trabajo. Destacándose la existencia de una influencia bidireccional entre estas dos áreas, y a la familia como un elemento activo en la relación, acuñando el término de “interferencia trabajo-familia”.

De la misma manera, la naturaleza de esta influencia mutua ha variado desde concebir solo la existencia de relaciones negativas entre estas dos áreas, se postula la posibilidad de que estos ámbitos vitales se beneficien uno al otro. Se identifica entonces que las experiencias positivas en un ámbito, pueden traer consecuencias provechosas en el bienestar percibido en otro (Friedman y Greenhaus, 2000). Estos avances permitieron la formulación de nuevos constructos, como: *enriquecimiento trabajo familia* (Greenhaus y Powell, 2006) o

facilitación trabajo-familia (Wayne et al., 2007), entre otros.

Posteriormente, Geurts y colaboradores (2005) acuñaron el término *Interacción trabajo familia*, el cual se erige como un constructo teórico que integra todos los cambios mencionados en la noción de la relación entre el trabajo y la familia. De este modo, engloba tanto la relación bidireccional entre estas dos dimensiones, así como la naturaleza positiva o negativa de esta. Bajo esta concepción, siguiendo a Geurts y colaboradores (2005), se define a la interacción trabajo-familia, como las mutuas influencias, negativas o positivas, entre los contextos familiar y de trabajo, que motivan comportamientos fruto de ideas o situaciones vividas en un dominio u otro.

Entre los principales modelos teóricos que buscan explicar esta relación, Greenhaus y Beutell (1985) dan una primera explicación al conflicto trabajo-familia a partir de la Teoría del Rol propuesta por Kahn y colaboradores en 1964. Según esta teoría, los conflictos surgen a partir de la imposibilidad de cumplir con las expectativas que cada área exige, en ese sentido la aparición del conflicto entre el ámbito del trabajo y la familia, se debe a la interrupción del desempeño de un rol según tiempo, tensión y conducta. En el primer caso, el tiempo que una persona podría dedicar a un rol y, en concreto, a las actividades que este engloba, irrumpe con el tiempo que se podría dedicar a otro perteneciente a una esfera vital distinta. Del mismo modo, la tensión o la carga psicológica de una esfera particular entra en contradicción con el estado psicológico esperado en otro. En cuanto al conflicto relacionado a la conducta, al igual que el anterior, se manifiesta cuando las conductas, o la manera de comportarse, que es esperada en un ámbito particular, se reproducen o se expresa en un ámbito con el cual entra en conflicto.

Posteriormente, Grandey & Cropanzano (1999), complementan la Teoría del Rol con la Teoría de conservación de los recursos, propuesta por Hobfoll y Wells (1998). Según esta teoría, el conflicto trabajo-familia surge en el contexto donde el trabajador no cuenta con los recursos necesarios (objetos, condiciones, características personales, etc.) para desenvolverse efectivamente en todos los roles en los que se involucra, ocasionando que se movilicen mayores esfuerzos y recursos a un área específica, en lugar de otra.

Por último, Geurts et al (2005) explicó la aparición de la tensión y la facilitación entre los ámbitos laboral y de familia a través de la Teoría de Esfuerzo y recuperación (Meijman & Mulder, 1998). Siguiendo esta teoría, las exigencias experimentadas en un área específica, requieren esfuerzo para ser superadas. Estos esfuerzos se asocian a reacciones psicológicas, que pueden convertirse en positivas o negativas según la presencia o no, de oportunidades de recuperación en el ambiente. Siguiendo esta lógica, cuando un trabajador puede gestionar las dificultades y exigencias en un área (por ejemplo, contar con alguien para cuidar a los niños), esto facilitará enfrentar situaciones demandantes con mayor solvencia (por ejemplo, desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo).

Respecto a la variable engagement laboral, de acuerdo a lo propuesto por la Real Academia Española (2020), la palabra *engagement* es considerado un extranjerismo para el cual se ofrece la posibilidad de intercambiarlo por la palabra *compromiso*. Si bien, a nivel lingüístico, esta comparación es válida, a nivel teórico conceptual, hay profundas diferencias: Constructos como “compromiso organizacional” se diferencian del “engagement”, en que sugieren la identificación e involucramiento con una compañía u organización, buscando alcanzar sus objetivos (Mowday, Steers, & Porter, 1979), mientras que el engagement supone una identificación con el trabajo (Salanova, 2009). De acuerdo a esto, podría darse el caso en que un trabajador presente engagement, pero no compromiso organizacional o institucional (Fernández y Guevara, 2015).

Antes de ser usada en el ámbito científico, el término “*engagement*” prolifera en un inicio en el ámbito empresarial. Así, según Harter et al. (2002), la empresa dedicada a la gestión humana, Gallup, fue una de las primeras en dar seguimiento a esta variable como parte de sus consultorías en el mejoramiento de los beneficios económicos empresariales.

A principios de los noventa, al interior del contexto científico, Kahn (1990) define al engagement como el grado en que una persona aprovecha sus roles para expresarse así mismo, y a todas sus potencialidades, en el trabajo. Luego, el principal interés científico hacia el engagement surgirá con las investigaciones inspiradas por el movimiento de la Psicología Organizacional Positiva, la cual

estando adscrita a la Psicología Positiva concluía que las organizaciones no son positivas solo por la efectividad en la consecución de sus objetivos económicos, sino además por su capacidad de incrementar el bienestar entre sus miembros colaboradores (Keyes, Hyson & Lupo, 2000).

En cuanto a su desarrollo como constructo, originalmente se señalan dos propuestas teóricas que, si bien pueden percibirse como contrarias, han permitido ampliar la comprensión del constructo. La primera de ellas, sostiene que el engagement en las tareas laborales está íntimamente relacionado al síndrome del quemado (*burnout*). Por ejemplo, Maslach & Leiter (1997) sostienen que las dimensiones que identifican al burnout, como agotamiento, cinismo e ineficacia, en un trabajador con engagement desarrollado se transformarán en vigor, participación y eficacia.

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2001) plantean una crítica a esta visión, mencionando que, tanto *burnout* como *engagement*, son conceptos independientes, con naturaleza propia. Así, si bien ambos términos suponen implicaciones opuestas, esto no necesariamente permite concluir que una persona que no presenta síndrome de burnout, presenta *engagement* laboral, y viceversa, no siempre la ausencia de *engagement* supone el burnout. Enfatizando en la noción brindada por Schaufeli y Bakker (2010), se definiría al engagement como estado experiencial en el espacio donde prima el vigor, dedicación y absorción al momento de desempeñarse.

Complementando las dos visiones anteriores, Gonzáles-Romá y colaboradores (2006) sugieren que los lazos teóricos que unen al engagement y burnout pueden explicitar de mejor manera, considerando sus manifestaciones como parte de un continuo. De manera detallada, tomando las dimensiones propias de cada constructo, considerándose la existencia de un continuo entre el agotamiento y el vigor; y del cinismo a la dedicación. Además, no habría un continuo entre eficacia y absorción, lo cual haría aún más clara la especificidad y particularidades de ambos fenómenos (Maslach et al., 2001; Shirom, 2003).

Continuando el emergente debate teórico, Rich et al (2017) retoman el concepto de engagement de Kahn (1990) planteando los componentes físico, emocional y cognitivo para hacer referencia a la energía volcada en el trabajo, la sensación placentera y activación positiva, y la absorción y la atención respectivamente. Sin embargo, la constitución de estas nuevas dimensiones fue criticadas por forzar la unión de dimensiones independientes y tuvieron como base el análisis factorial de los estudios de Rothbard & Patil (2012), cuyos resultados indican dimensiones se comportan de manera distinta en la realidad.

Las dimensiones propuestas por Rothbard & Patil (2012) incluyen a la atención, la absorción y la energía. Donde se entiende a la atención como los recursos que un sujeto es capaz de aplicar para una tarea determinada, la dimensión de la absorción se define como la capacidad de aplicar estos recursos intensamente y finalmente la dimensión de la energía representa al componente físico que se dirige a la tarea. La definición y las dimensiones de Rothbard coinciden y respaldan lo planteado por Schaufeli y Bakker (2001).

Sin embargo, independientemente del debate teórico acaecido hasta la actualidad, Salanova y Schaufeli (2009) enfatizan en la necesidad de delimitar y distinguir el *engagement* de otros conceptos como el compromiso organizacional, la implicación laboral, compromiso de continuidad, satisfacción laboral, compromiso laboral afectivo, entre otros.

Así, para el presente estudio se considera la propuesta de Schaufeli y Bakker (2001), quienes entre los componentes del engagement destacan:

1. El vigor se caracteriza por dedicar esfuerzo a las tareas del trabajo, así como la perseverancia ante los retos del mismo.
2. La dedicación se refiere a estar vinculado consistentemente con las responsabilidades, como el experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado, en el contexto laboral
3. La absorción se caracteriza por estar inmerso en las tareas encomendadas en el trabajo, sintiendo que “el tiempo vuela”, así

como una gran insatisfacción por abandonar el trabajo.

Relacionando al engagement como constructo opuesto al burnout, existiría un continuo comprendido entre vigor y agotamiento que se denomina “activación”, a la vez que el “identificación”, estaría parametrado por la dedicación y el cinismo (Schaufeli y Bakker, 2001). Así, el engagement laboral se caracterizaría mayores niveles de activación y una gran identificación con las labores a cargo, mientras que el burnout, por otro lado, estaría definido por bajos niveles bajos en las mismas dimensiones (Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009).

Siguiendo esta perspectiva teórica para el presente estudio, se utiliza el cuestionario UWES, de Shaufeli y Bakker (2003), para la medición del engagement. Este es el cuestionario más empleado en las publicaciones científicas caracterizado por su consistencia, estabilidad y validez de medida (López-Cánovas y Chiclana, 2017).

Se considera que en la actualidad la gran mayoría de los estudios sobre el engagement con este y otros instrumentos buscan identificar su relación con otras variables organizacionales y son pocas decenas de estudios los que indagan la relación de engagement con la salud del trabajador en un contexto extra-laboral (López-Cánovas y Chiclana, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Este estudio se categorizó dentro de los tipos de investigación descriptivo correlacional, ya que buscó identificar la relación entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018, p.105), así como conocer sus niveles presentes en la muestra.

El diseño de investigación, por su parte, fue no experimental (Kerlinger y Lee, 2002, p.504), y de corte transversal (Ato, López y Benavente, 2013). De esta forma, no se ejerció un control sobre las variables, sino que se midieron en una sola oportunidad tal como ocurren y se expresan en la realidad misma.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Interacción Trabajo-Familia

Definición Conceptual. Geurts et al (2005) lo define como el proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el Trabajo).

Definición Operacional: Los puntajes obtenidos con el cuestionario SWING de interacción trabajo-familia (Moreno et al., 2009).

Indicadores. Los ítems se distribuyen de la siguiente manera.

- Interacción negativa trabajo – familia : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
- Interacción negativa familia – trabajo : 9, 10, 11, 12.
- Interacción positiva trabajo – familia : 13, 14, 15, 16, 17.
- Interacción positiva familia – trabajo : 18, 19, 20, 21, 22.

Escala de medición. De tipo ordinal, teniendo en cuenta 4 alternativas: nunca (0), a veces (1), a menudo (2) y siempre (3).

Variable 2: Engagement

Definición conceptual. “El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo

– cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular” (Schaufeli, Salanova, González – Romá & Bakker, 2002).

Definición operacional. Los puntajes obtenidos con el cuestionario UWES de engagement laboral (Schaufeli y Bakker, 2001)

Indicadores. Los ítems se distribuyen de la siguiente manera:

- Vigor : 1, 4, 8, 12, 15, 17
- Dedicación : 2, 5, 7, 10, 13
- Absorción : 3, 6, 9, 11, 14, 16

Escala de medición: Escala ordinal teniendo en cuenta 7 alternativas: nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4), casi siempre (5) y siempre (6).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Arias-Gómez, Villasís y Miranda-Morales (2016) refieren que cuando se habla de población, esta forma el referente desde el cual se selecciona la muestra, e incluye una serie de criterios predefinidos por el investigador que hacen viable alcanzar los objetivos de estudio. En ese sentido la población del presente estudio estuvo conformada por efectivos de una dirección especializada de la PNP, cuyo número, según el censo nacional de comisarías (INEI, 2017) alcanza el promedio de 3263 efectivos.

Tabla 1

Distribución poblacional según datos sociodemográficos

	F	%
Hombres	895	27.43%
Mujeres	2368	72.57%
Suboficiales	3107	95.2%
Oficiales	156	4.8%

Fuente: Censo nacional de comisarías (INEI, 2017)

Por su parte, la muestra es la parte de la población sobre la cual se desarrollará el análisis de las variables objetos de estudio (Bernal, 2010, p. 161). En este caso, la muestra se conformó por 344 efectivos de una dirección especializada de la PNP. Se halló el tamaño de muestra a través del empleo de la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n= Tamaño de muestra

N= Tamaño de población

Z= nivel de confianza estandarizado

p= nivel de confianza

q= margen de error

Asimismo, para su participación en la investigación, se consideraron los sujetos que cumplían con los siguientes criterios:

- Efectivos de una dirección especializada de la PNP que aceptaron participar del estudio.
- Que se encuentran en jornada laboral.
- Que completaron los cuestionarios aplicados vía virtual.
- Que aceptaron el consentimiento informado.
- Que completaron la ficha sociodemográfica.
- Sexo Masculino y femenino

Y los siguientes criterios de exclusión:

- Efectivos que no aceptaron ser parte del estudio.
- Efectivos que no llenaron los formularios completos.

El muestreo llevado a cabo fue de tipo probabilístico aleatorio simple, según

el cual toda la población tiene la probabilidad de ser elegida de manera aleatoria (Bernal, 2010).

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En lo que respecta a esta investigación en particular, se empleó la encuesta online, ya que tiene entre sus ventajas la recolección masiva de información a un bajo costo, a la vez que permite un ahorro de tiempo, ya que sus resultados pueden ser fácilmente importados a programas de análisis de datos como Excel o SPSS (Leonardo, 2007).

Para objetivos de este estudio, se emplearon el cuestionario de Interacción trabajo-familia de Geurtz y colaboradores (2005), y la Escala Utrech de engagement en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2009).

Cuestionario 1

Ficha técnica

Nombre de la prueba	: Cuestionario de Interacción trabajo – familia
Autores	: Sabine Geurts, Toon Taris, Michiel Kompier, Josje Dijkers, Madelon Van Hooff y Ulla Kinnunen
Procedencia	: Países Bajos
Año	: 2005
Objetivo	: identificar las relaciones positivas y negativas entre la esfera familiar y laboral
Tipo de aplicación	: Individual y colectiva
Tiempo	: 20 minutos aproximadamente
Estructuración	: 22 ítems y 4 dimensiones
Aplicación	: Trabajadores mayores de 18 años

Consigna de aplicación. “Ahora encontrará una serie de acotaciones en torno al hogar y al trabajo. Indique la frecuencia con la que ha vivenciado las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con un aspa la

casilla que mejor describa sus vivencias según la escala de respuesta: 0 (Nunca), 1 (A veces), 2 (A menudo), 3 (Siempre).”

Calificación del instrumento. Para cada una de las cuatro escalas (Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo) se suman las puntuaciones de sus ítems respectivos. Se obtienen puntuaciones independientes para cada factor, no se calcula una medida global.

Reseña histórica. El desarrollo de este cuestionario tiene como fundamento el enfoque de Grzywacz & Marks (2000), quienes consideraron importante realizar el estudio no solo de las influencias negativas entre los ámbitos laboral y familiar, sino también de las positivas. Es así que Geurts y colaboradores (2005) deciden desarrollar el Survey Work-home Interaction-Nijmegen (SWING), tomando como referencia el contexto europeo.

Con el fin de corroborar los resultados, y adaptar las medidas halladas a la población española, Moreno y colaboradores (2009), evalúan las propiedades psicométricas del SWING, encontrando adecuados indicadores de validez y confiabilidad.

Propiedades psicométricas originales del SWING. En el estudio original (Geurts et al., 2005), el número de participantes fue de 2472. En cuanto al modelo factorial propuesto, este alcanzó un ajuste adecuado. Así, los índices de ajuste del modelo de cuatro factores fueron los siguientes: $X^2= 600.7$, $df= 203$, $NNFI= .91$, $RMSEA= .06$ y $CFI= .92$. Asimismo, las medidas de confiabilidad por consistencia interna de las escalas alcanzaron valores adecuados, siendo estos: Interacción negativa trabajo-familia ($\alpha= .84$), Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha= .75$), Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha= .75$) y Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha= .81$).

Propiedades psicométricas del SWING en muestras de Perú. Rojas y Torres (2019), evaluaron las propiedades psicométricas del SWING en una muestra de trabajadoras de una empresa de belleza. El modelo que mejores índices alcanzó fue el de cuatros oblicuos. En este sentido, los valores de los índices de ajuste fueron los siguientes: $X^2/df= .28$, $SRMR=.069$, $GFI=.937$, $AGFI= .922$, $NFI= .903$, $RFI= .900$, $PNFI= .767$. En cuanto a la confiabilidad de las escalas del SWING,

estos obtuvieron valores de: Interacción negativa trabajo-familia ($\omega = .84$), Interacción negativa familia-trabajo ($\omega = .75$), Interacción positiva trabajo-familia ($\omega = .75$) e Interacción positiva familia-trabajo ($\omega = .81$).

Propiedades psicométricas de la versión española del SWING. En esta investigación, el número de participantes fue de 283, cuyas edades oscilaban entre 19 y 58 años. Así, el modelo propuesto por Moreno y colaboradores (2009) obtuvo adecuados índices de ajuste. Tal como en el estudio original, el modelo en donde los factores de interacción negativa son independientes con los de interacción positiva alcanzó los mejores índices. Los valores alcanzados fueron los siguientes: GFI= .98, AGFI= .98, NFI= .97, RMR= .03. Por otro lado, los valores de confiabilidad por consistencia fueron los siguientes para cada una de las escalas: Interacción negativa trabajo-familia ($\alpha = .89$), Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = .84$), Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = .77$) e Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .85$).

Propiedades psicométricas del piloto. La prueba piloto fue llevada a cabo con 70 participantes. Para evaluar la validez de contenido del cuestionario se sometió a criterio de jueces las propiedades de relevancia, pertinencia y claridad, de los ítems del mismo, alcanzando unas puntuaciones de V de Aiken mayores al mínimo requerido de 80%. Los valores del coeficiente de consistencia interna fueron usados para evaluar la confiabilidad, alcanzando los siguientes valores en las dimensiones respectivas: Interacción negativa trabajo- familia ($\alpha = 0.83$), Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = 0.88$), Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = 0.83$) e Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = 0.89$). Relevancia, pertinencia y claridad.

Cuestionario 2

Ficha técnica

Nombre de la prueba	: Escala Utrech de Engagement en el trabajo
Autores	: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
Procedencia	: Holanda
Año	: 2001

Objetivo	: Medir el engagement laboral
Tipo de aplicación	: Individual y colectiva
Tiempo	: aproximadamente 15 minutos
Estructuración	: 17 ítems con tres factores
Aplicación	: Trabajadores mayores de 18 años

Consigna de aplicación. A continuación, encontrará frases relacionadas a sentimientos experimentados en el trabajo. Lea cada pregunta y elija si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Calificación del instrumento. Por cada una de las escalas (vigor, dedicación y absorción) se suman las puntuaciones de sus ítems respectivos. Se obtienen puntuaciones independientes para cada factor, no se calcula una medida global.

Reseña histórica. La construcción de esta escala nace a partir de la influencia de la Psicología Positiva al interior de la Psicología de la Salud Ocupacional, la cual, hasta a inicios del siglo XXI, había mantenido un enfoque patologizante de los fenómenos organizacionales, sobre todo en el continente europeo. En este sentido, la escala Utrech de *engagement* laboral se basa en una conceptualización propia que brinda mayor importancia a las experiencias y estados positivos que pueden llegar a surgir en el trabajo, en oposición a otros constructos como el de burnout (Maslach, Jackson & Jackson, 1986), el cual resalta el malestar vivido en el contexto organizacional.

Propiedades psicométricas originales del UWES. Schaufeli et al. (2002) llevaron a cabo el análisis factorial de la escala UWES en una muestra de 619 trabajadores. De acuerdo a los resultados alcanzados, los índices de ajuste del modelo de tres factores alcanzaron valores adecuados: $X^2= 952.66$, $df=232$, $GFI= .89$, $AGFI= .85$, $RMSEA= .05$, $NFI= .87$, $NNFI= .88$, $CFI= .90$. Del mismo modo, los valores de confiabilidad por consistencia interna de las escalas obtuvieron buenas medidas, estos fueron: Vigor ($\alpha= .79$), Dedicación ($\alpha= .89$) y Absorción ($\alpha= .72$).

Propiedades psicométricas del UWES en muestras peruanas. Laureano et al (2020) realizaron el análisis factorial confirmatorio de la escala UWES en una muestra de 115 docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana. En cuanto a los hallazgos obtenidos, las medidas de ajuste al modelo de tres factores, fueron los siguientes: $\chi^2/gf= 1.30$, $RMSEA= .051$, $SRMR= .059$, $CFI= .902$, $TLI= .877$. Por otro lado, los valores de confiabilidad por consistencia interna de las escalas obtuvieron buenas medidas, estos fueron: Vigor ($\omega= .88$), Dedicación ($\omega= .86$) y Absorción ($\omega= .69$).

Propiedades psicométricas del piloto. La prueba piloto, de la misma forma, fue llevada a cabo con 70 participantes. Se sometió a criterio de jueces las propiedades de los ítems de cuestionario, alcanzando valores de V de Aiken mayores al mínimo requerido de 80%, en todos los ítems, según pertinencia, relevancia y claridad. El análisis de fiabilidad se realizó mediante el método de consistencia interna, alcanzando los siguientes valores en las dimensiones respectivas: Vigor ($\alpha= 0.71$), Dedicación ($\alpha= 0.75$) y Absorción ($\alpha= 0.79$).

3.5 Procedimientos

Las evaluaciones a los efectivos policiales fueron llevadas a cabo de manera virtual, a través de una plataforma en línea que incluyera las pruebas de estudio, así como el consentimiento informado y la ficha de datos sociodemográfica. Se solicitó el permiso a la secretaría de la Dirección de seguridad del estado, en donde se contemplaron los objetivos de investigación, así como la fecha de inicio de las evaluaciones y la duración del estudio. Asimismo, se explicitan los mecanismos para salvaguardar la información brindada por los participantes.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Luego de la aplicación de las pruebas se elaboró una base de datos a través de Excel 2016, a partir de las puntuaciones obtenidas. De esta forma, se exportó la matriz al software SPSS en su vigésimo sexta versión, para realizar los análisis estadísticos correspondientes.

Para desarrollar los objetivos de estudios se tomó como paso previo el evaluar la normalidad de la distribución de las puntuaciones de las diversas dimensiones, mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Esta indicó el uso de la estadística no paramétrica tanto para los análisis descriptivos e inferenciales.

En cuanto a los análisis descriptivos se incluyó el estadístico no paramétrico, rho de Spearman, para hallar las correlaciones entre las dimensiones y variables de estudio. En cuanto a la magnitud de las correlaciones, se emplearán los criterios brindados por Cohen (1988) para evaluar el tamaño del efecto. El análisis inferencial, por su parte, incluyó la comparación entre diversos sociodemográficos según las dimensiones y variables de estudio, empleando el estadístico no paramétrico U de Mann de Whitney.

Finalmente, se realizó una descripción de las variables de estudio y sus dimensiones mediante tablas de frecuencias y porcentajes tomando en cuenta los percentiles 25 y 75 como puntos de corte, los cuales permitirán identificar los niveles bajo, medio y alto para cada una de la distribución de las puntuaciones.

3.7 Aspectos Éticos

Esta investigación se elaboró tomando en cuenta el Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo, particularmente los principios expuestos en los artículos 3 al 9. Esto conmina a que los estudiantes abocados a la elaboración de tesis cumplan con los estándares de rigor científico y protejan los intereses de los participantes por encima de los intereses del estudio (UCV, 2017).

También, se consideraron criterios éticos para el manejo de la información brindada por los participantes, así como la participación voluntaria en la investigación; ambos contemplados en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en sus artículos 24 y 36.

Del mismo modo, el desarrollo de este estudio se enmarca en los principios del Código Nacional de Integridad Científica, propuestos por el CONCYTEC (2019). Estos velan la adhesión a valores y buenas prácticas en todas las fases de la actividad científica, siendo estos: integridad, honestidad intelectual, objetividad e

imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad, y transparencia.

Asimismo, para el estilo de redacción y respeto por la autoría y propiedad intelectual de los autores, esta investigación siguió los lineamientos de la American Psychological Association (APA, 2020).

Por último, se consideraron los principios de bioética propuestos por Beauchamp y Childress (2001), para el salvaguardo de la integridad de los sujetos involucrados en investigaciones científicas, los cuales incluyen:

- a) Autonomía: El cual refiere sobre el respeto que tiene todo evaluado de participar sin ser coactado. En este sentido, el consentimiento informado es un instrumento que media entre los intereses de los investigadores y de las personas involucradas en el estudio (Cañete, Guilhem y Brito, 2012, p. 123).
- b) Beneficencia: Este refiere que en todo momento se buscará maximizar los beneficios y minimizar los daños. De acuerdo a esto, los investigadores están obligados a realizar un balance entre los beneficios y riesgos de su actuar, así como informar a los participantes involucrados, sobre los mismos (Beauchamp y Childress, 2001, p. 246).
- c) Justicia: Refiere a que debe todos los participantes deben estar expuestos a las mismas condiciones de evaluación y, a la vez, custodia la rigurosidad científica, permitiendo obtener información que se condice con la realidad de las personas (Delgado 2002).
- d) No maleficencia: Refiere a tomar los menores riesgos posibles para los individuos en el contexto de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Distribución de la muestra según la variable 'sexo'

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	145	42,3%
Mujer	199	57,7%
Total	344	100%

En la tabla 2 se observa que el mayor porcentaje de la muestra lo representan las mujeres en un 57.7%, seguido de los hombres, los cuales componen el 42.3% de la muestra.

Tabla 3

Distribución de la muestra según la variable 'estado civil'

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	266	76,9%
Casado	31	9,1%
Conviviente	37	10,9%
Divorciado	10	3,1%
Total	344	100%

En la tabla 3 se aprecia que el 76.9% de la muestra es soltera, representando el mayor porcentaje. Le sigue en representación el grupo de convivientes, con un 10.9%; los casados con un 9.1%; y, finalmente, los divorciados con un 3.1% de participación.

Tabla 4*Distribución de la muestra según la variable 'edad'*

Rango etario	Frecuencia	Porcentaje
21 a 31 años	243	70,0%
32 a 48 años	100	29,1%
49 a 65 años	1	0,9%
Total	344	100%

En la tabla 4 se aprecia que el mayor porcentaje de participantes presenta edades de entre 21 a 31 años, estando representado en un 70%. Por otro lado, el 29.1% de la muestra está conformado por personas entre las edades de 32 a 48 años. Por último, el rango etario de 49 a 65 años solo se encuentra en un porcentaje de 0.9% de la muestra.

Tabla 5*Distribución de la muestra según la variable 'paternidad'*

Paternidad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	113	33,1%
No	231	66,9%
Total	344	100%

En la tabla 5 se observa que los participantes sin hijos representan el mayor porcentaje de la muestra con un 66.9%, seguidos de los participantes con hijos, los cuales están representados en un 33.1%.

Tabla 6*Distribución de la muestra según la variable 'categoría'*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Oficial PNP	21	6,9%
Sub Oficial PNP	323	93,1%
Total	344	100%

En la tabla 6 se identifica que la mayoría de la muestra conformada por sub oficiales PNP, en un 93.1%. Mientras que la categoría Oficiales PNP está representada por el 6.9% de la muestra.

Tabla 7*Distribución de la muestra según la variable 'ocupación'*

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Solo trabaja	149	43,4%
Estudia y trabaja	195	56,6%
Total	344	100%

En la tabla 7 se observa que el mayor porcentaje de la muestra tiene como ocupación el estudio y trabajo, con un 56.6%. Y el 43.4% de los participantes del estudio, solo trabajan.

Tabla 8*Distribución de la muestra según la variable 'trabajo en días de franco'*

Trabaja los días de franco	Frecuencia	Porcentaje
Si	107	31,4
No	237	68,6
Total	344	100%

A partir de los datos de la tabla 8, se muestra que un porcentaje mayoritario de la muestra, 68.6%, no labora en sus días de franco (días libres). Sin embargo, un 31.4% de los participantes sí trabaja en días de franco.

Tabla 9

Distribución de la muestra según la variable 'promedio de horas que labora'

Promedio de horas laborales	Frecuencia	Porcentaje
4 a 10 horas	196	56,6
11 a 17 horas	107	31,1
18 a 24 horas	41	12,3
Total	344	100%

En la tabla 9 se observa que un 56.6% de los participantes trabaja, en promedio, de 4 a 10 horas. Además, el 31.1% de la muestra corresponde a efectivos policiales que laboran de 11 a 17 horas en promedio. Por último, se encuentran aquellos que laboran entre 18 a 24 horas, estando representados en 12.3%.

A continuación, se presenta la distribución de niveles de las dimensiones de las variables de estudio según las variables interacción trabajo-familia y engagement.

Tabla 10*Niveles de las dimensiones de la variable Interacción trabajo-familia*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Interacción negativa trabajo-familia	Bajo	67	19,1	19,1
	Medio	172	49,1	68,3
	Alto	111	31,7	100,0
Interacción negativa familia-trabajo	Medio	220	62,9	62,9
	Alto	130	37,1	100,0
	Total	344	100,0	
Interacción positiva trabajo-familia	Bajo	60	17,1	17,1
	Medio	152	43,4	60,6
	Alto	138	39,4	100,0
	Total	344	100,0	
Interacción positiva familia-trabajo	Bajo	81	23,1	23,1
	Medio	88	25,1	48,3
	Alto	181	51,7	100,0
	Total	344	100,0	

En la tabla 10 se muestran los niveles de la dimensión interacción negativa trabajo (INTF) familia para la muestra total (n=344). Se aprecia que un 19.1% se ubica a un nivel bajo en la dimensión INTF; el 49,1% a un nivel medio; y, por último, un 31,7% a un nivel alto. También, se observa que los niveles de la dimensión interacción negativa familia-trabajo (INFT) solo un 37.1% de los participantes se ubica a un nivel alto en la dimensión INFT; y un 62.9% en niveles medios. Asimismo, los niveles de la dimensión interacción positiva trabajo-familia (IPTF) se aprecia que un 39.4% de los participantes se ubica a un nivel alto en la dimensión IPTF; un 43.4% en un nivel medio; y un 17.1% obtiene una puntuación que lo ubica a un nivel bajo. Finalmente, se muestran los niveles de la dimensión interacción positiva familia-trabajo (IPFT) donde un 51.7% de los participantes se ubica a un nivel alto en la dimensión IPFT; un 36.1% en un nivel medio; y un 23.1% obtiene una puntuación que lo ubica a un nivel bajo.

Tabla 11*Niveles de las dimensiones de la variable Engagement*

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Vigor	Bajo	70	20,0	20,0
	Medio	171	48,9	68,9
	Alto	109	31,1	100,0
	Total	344	100,0	
Dedicación	Bajo	70	20,0	20,0
	Medio	141	40,3	60,3
	Alto	139	39,7	100,0
	Total	344	100,0	
Absorción	Bajo	82	23,4	23,4
	Medio	167	47,7	71,1
	Alto	101	28,9	100,0
	Total	344	100,0	

En la tabla 11 se aprecian los niveles de la dimensión vigor. Se observa que un 31.1% de los efectivos policiales evaluados, presentan nivel alto en la dimensión vigor; un 48.9% alcanza un nivel medio; y, finalmente, un 20% puntúan a nivel bajo en la dimensión. En relación a los niveles de la dimensión dedicación, se observa que un 39.7% de los efectivos policiales evaluados, presentan nivel alto en la dimensión dedicación; un 40.3% alcanza un nivel medio; y, finalmente, un 20% puntúan a nivel bajo en la dimensión. Por último, en cuanto a los niveles de la dimensión absorción, se observa que un 28.9% de los efectivos policiales evaluados, presentan nivel alto en la dimensión dedicación; un 47.7% alcanza un nivel medio; y, finalmente, un 23.4% puntúan a nivel bajo en la dimensión.

A continuación, se presentan los análisis de normalidad para la distribución de las puntuaciones de las dimensiones de las variables de estudio, dado el tamaño de la muestra ($n=344$, $n>50$) se empleó la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 12

Prueba de Normalidad para las dimensiones de Interacción trabajo-familia y engagement

	Shapiro-Wilk	gl	p
Interacción negativa trabajo-familia	,933	344	,000
Interacción negativa familia-trabajo	,587	344	,000
Interacción positiva trabajo-familia	,843	344	,000
Interacción positiva familia-trabajo	,733	344	,000
Vigor	,862	344	,000
Dedicación	,782	344	,000
Absorción	,978	344	,000

En la tabla 12 se observa que al someter la muestra a la prueba de Shapiro Wilk, el indicador p arroja valores estadísticamente significativos ($p < 0.05$) por lo que se considera una distribución no normal y, por lo tanto, se utilizaron estadísticos de índole no paramétrico. Es decir que, para el análisis correlacional, se emplea el estadístico rho de Spearman, y para la comparación de grupos el estadístico U de Mann-Whitney (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 13

Correlación entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement

		Vigor	Dedicación	Absorción
Interacción negativa trabajo-familia	Rho	-,661	-,575	-,250
	p	,000	,000	,000
	N	344	344	344
Interacción negativa familia-trabajo	Rho	-,566	-,577	-,091
	p	,000	,000	,088
	N	344	344	344
Interacción positiva trabajo-familia	Rho	,633	,531	,128
	p	,000	,000	,017
	N	344	344	344
Interacción positiva familia-trabajo	Rho	,760	,660	,241
	p	,000	,000	,000
	N	344	344	344

Respecto a la tabla 13 se observa que existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$), inversa y de efecto grande entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y las dimensiones vigor y dedicación. Además, se aprecia una relación estadísticamente significativa, inversa y de efecto pequeño entre interacción negativa trabajo-familia y la dimensión absorción.

De la misma manera, se aprecia una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$), inversa y de efecto grande entre la dimensión interacción negativa familia-trabajo y las dimensiones vigor y dedicación. Sin embargo, no se encuentra una relación estadísticamente significativa entre interacción negativa familia-trabajo y absorción ($p > 0.05$).

Por otro lado, se muestra la presencia de una relación estadísticamente significativa, directa y de efecto grande entre la dimensión interacción positiva trabajo-familia y las dimensiones vigor y dedicación; pero de efecto pequeño con la dimensión absorción.

Finalmente, se aprecia una relación estadísticamente significativa, directa y de efecto grande entre la dimensión interacción positiva familia-trabajo y las dimensiones vigor y dedicación; existiendo un efecto pequeño entre la primera y la dimensión absorción.

Tabla 14

Diferencias entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement, según género.

Dimensión	Hombres		Mujeres		U Whitney	Mann- p
	Media	Desv. est	Media	Desv. Es		
Interacción negativa trabajo-familia	5.24	3.999	5.53	4.250	14529,500	.653
Interacción negativa familia-trabajo	1.32	1.910	0.98	2.251	12954,500	.014
Interacción positiva trabajo-familia	10.26	3.787	13	2.641	8605,000	.000
Interacción positiva familia-trabajo	11.57	3.762	13.52	2.615	9276,000	.000
Vigor	29.01	5.645	31.40	5.693	11065,500	.000
Dedicación	25.95	4.986	26.76	4.314	13476,000	.103
Absorción	20.41	7.095	21.77	7.670	12977,000	.035

De acuerdo a la tabla 14 se aprecian que existen diferencias estadísticamente significativas, según la variable sociodemográfica sexo, en la distribución de las puntuaciones de las dimensiones interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo, vigor y absorción ($p < 0.05$). Sin embargo, no existen diferencias estadísticamente significativas para las dimensiones interacción negativa trabajo-familia y

dedicación, según sexo.

Tabla 15

Diferencias entre las dimensiones de Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement, según Ocupación.

Dimensión	Solo trabaja		Estudia y trabaja		U Whitney	Mann- p
	Media	Desv. est	Media	Desv. Es		
Interacción negativa trabajo-familia	5.95	3.813	4.99	4.343	12133,000	.002
Interacción negativa familia-trabajo	0.96	1.577	1.24	2.450	14849,500	.807
Interacción positiva trabajo-familia	12.20	2.765	11.57	3.789	14509,500	.553
Interacción positiva familia-trabajo	12.82	2.862	12.61	3.590	14919,500	.883
Vigor	30.28	5.551	30.47	5.974	14167,500	.340
Dedicación	25.96	4.553	26.77	4.653	12403,500	.004
Absorción	19.72	7.072	22.32	7.555	11553,000	.000

Según los resultados de la tabla 15 se observa la presencia de diferencias estadísticamente significativas, según la variable sociodemográfica ocupación, en la distribución de las puntuaciones de las dimensiones interacción negativa trabajo-familia, dedicación y absorción. Al contrario, no existen diferencias estadísticamente significativas para las dimensiones interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo y vigor, según ocupación.

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio fue el identificar las relaciones entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones engagement en efectivos de una dirección especializada de la PNP. En relación a este objetivo general, se evidenció la presencia de correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la variable Interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement ($p < 0.05$), a excepción de la relación entre la dimensión *Interacción negativa familia-trabajo* y la dimensión *absorción*.

Específicamente, el componente positivo de interacción trabajo-familia presenta relaciones directas con las dimensiones de engagement; mientras que el componente negativo, presenta relaciones inversas, Los resultados mencionados son coincidentes con los de Juárez (2021), Morales et al. (2020), y Giraldo y Ocampo (2017), en cuyas investigaciones también encontraron relaciones significativas entre dimensiones estudiadas.

A la vez, estos hallazgos estarían en línea con la propuesta teórica de esfuerzo y recuperación de Meijman & Mulder (1998), quienes mencionan que la naturaleza positiva o negativa de las reacciones psicológicas experimentadas en un ámbito particular de la vida personal tendrían su fundamento a condiciones favorables presentes en otras esferas. En este sentido, el engagement se considera una reacción psicológica positiva en el trabajo, cuyo establecimiento tiene una fuerte influencia por parte de elementos que facilitan las exigencias y responsabilidades del hogar.

A su vez, las condiciones que el engagement puede generar en el trabajo, como el desarrollo de habilidades ocupacionales, desempeño óptimo, reconocimiento y valoración de los superiores, entre otros; facilitan las tensiones en el área familiar. En ese sentido existiría un traspaso e influencia de recursos del ambiente familiar que repercutiría cognitiva y emocional en el trabajo, como la satisfacción en el trabajo; o a nivel conductual como el trabajo en horario extendido o el despliegue de comportamientos proactivos en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004). Asimismo, estarían ayudando a crear entornos de trabajo saludables, libres

de depresión, estrés y trastornos psicossomáticas (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano, 2012).

De manera más detallada, se aprecian relaciones altas entre todas las dimensiones de la variable Interacción trabajo-familia con las dimensiones de engagement (*vigor y dedicación*). Según estos hallazgos los fenómenos acaecidos en la familia tienen una gran relevancia al momento de promover actitudes y comportamientos en el trabajo. En este caso, estarían fuertemente ligados a la energía puestas en el trabajo, persistencia ante las dificultades; y al sentirse orgulloso de las tareas realizadas encontrando sentido en el mismo.

Por otro lado, los resultados indican relaciones bajas entre todas las dimensiones de interacción trabajo familia y la dimensión de *absorción*. Estos hallazgos se encuentran en línea con otros estudios (Morales et al., 2020; Armel, Gómez y Londoño, 2018; Giraldo y Ocampo, 2017), quienes también hallaron relaciones bajas entre estas dimensiones. Así, la experiencia de estar inmerso en el trabajo y “olvidarse” de todo alrededor no se asociaría en demasía al influjo de fenómenos del contexto familiar al laboral. Una explicación podría deberse a que el fundamento teórico del engagement se encuentra más asociado al vigor y la dedicación, compartiendo la absorción algunos indicadores con otros constructos psico-laborales como el *flow* (Acosta H, Salanova M, Llorens S, 2011). Así, la absorción, se experimentaría como una experiencial puntual, culmen, en el trabajo, fruto de elementos ocupacionales y personales. Más que un estado cognitivo-afectivo continuo y persistente (Salanova et al., 2005).

En respuesta al objetivo específico 1, se encuentran que para el caso de las dimensiones de interacción trabajo-familia, la mayoría de los casos alcanzan puntuaciones que corresponden a niveles medios. Solo en el caso de la dimensión *interacción positiva familia-trabajo*, predominarían en su mayoría los niveles altos. Esto denotaría que la mayoría de los efectivos policiales de esta dirección de la PNP se encontraría en el polo de la conciliación entre la vida familiar y el trabajo. Sin embargo, aún se encuentran casos de conflicto entre la familia y trabajo, esto debido a las características propias del trabajo policial, como son la turnicidad y los días de servicio, los cuales conllevan la afectación de la calidad de vida (Miliade,

Smith y Folkard, 2004) y acarrear mayores riesgos psicosociales (García et al., 2013), sobretodo en la familia (Witteveen et al., 2009).

En respuesta al objetivo específico 2, con respecto a las dimensiones de *engagement* laboral, en cada una de ella predominaron los casos en un nivel medio. Estos resultados concuerdan con el estudio de Schaufeli y Bakker (2003) quienes encontraron niveles moderados en las tres dimensiones de *engagement* en efectivos policiales. Por otra parte, la vivencia de estados afectivos y cognitivos de inmersión y activación en el trabajo propios del *engagement* aun estarían en consolidación debido a la naturaleza ocupacional de los puestos policiales caracterizados por alto estrés y riesgos psico-laborales (Luceño et al., 2010; Schabracq, Winnubst y Cooper, 2009).

En relación al objetivo específico 3, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos sociodemográficos. En las comparaciones por sexo se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de varones y mujeres con respecto las dimensiones Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia, Interacción positiva familia-trabajo, vigor y absorción.

Específicamente, son las mujeres quienes más se muestran influenciadas por las experiencias positivas desde una esfera vital a la otra. Ello mantiene congruencia con lo descrito por Babalola et al. (2015), quien también destaca las diferencias en estas variables de acuerdo al sexo del evaluado. Según su propuesta, el desarrollo afectivo propio de las mujeres, el cual presenta una naturaleza diferente que las de los varones, moderaría la extrapolación de emociones y experiencias de un ámbito vital al otro.

Asimismo, son las mujeres quienes se desempeñan con más vigor y dedicación que los hombres, esto debido a que los hombres, por la naturaleza ocupacional de la que son parte, se exponen a mayores demandas en su quehacer cotidiano. Enfrentan exigencias físicas, emocionales y cognitivas, al representar frecuentemente la primera línea de actuación sobre los conflictos ciudadanos, a la vez que debe contar con las suficientes habilidades sociales, y control emocional para poder gestionarlos (García, Pérez y Albacete, 2013). Sumado a esto, cabe

notar la naturaleza de las estructuras de decisión organizacional, las cuales en la policía tienen un estilo jerárquico, esto aunaría más en la falta de control y autonomía que tiene el efectivo en la elección de sus tareas (Martín et al. 2007) y, por lo tanto, estarían en detrimento del involucramiento con las tareas que representa el constructo de engagement.

Por otro lado, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas entre el grupo que solo trabaja y los que trabajan y estudian, en las dimensiones interacción negativa trabajo-familia, dedicación y absorción. Tomando en cuenta a la dimensión *interacción negativa trabajo-familia*, se comprende que las vivencias y experiencias negativas del trabajo se expresan con mayor facilidad sobre los comportamientos en el hogar, para el grupo de los que solo trabajan. Esto debido a que los efectivos que solo trabajan se encuentran más expuestos a los factores socio-organizacionales propios de la institución policial, la cual es considerada, a nivel mundial, entre las que más alberga situaciones estresantes cotidianas (Agerbo et al., 2006).

Para el caso de las dimensiones *dedicación y absorción*, estas puntúan más alto en el grupo de efectivos que estudian y trabajan, estos efectivos contarían con una carga de responsabilidad mayor al tener que cursar estudios, además encontrarían en su puesto una fuente de retos, satisfacción de necesidades personales ya que la obtención de un grado académico permite en muchos casos el acceso a mejores condiciones laborales dentro de la institución policial, como ascensos o promociones; asimismo, también se asocia al crecimiento en estatus social, despliegue de conocimientos y desarrollo de habilidades. Así, en este grupo sociodemográfico, el cursar carreras técnicas o superiores permitiría percibir y vivenciar al puesto de efectivo policial de manera más trascendente. Estos efectivos estarían, de esta forma, desempeñándose en puestos más enriquecidos, los cuales generan actitudes positivas hacia el trabajo, aportando a la creación de recursos personales y mejora de la productividad (Putri y Setianan, 2019).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una relación entre las dimensiones de interacción trabajo familia y las dimensiones de engagement en efectivos de una dirección especializada de la PNP; a excepción de las dimensiones *interacción negativa familia-trabajo* y *absorción*. Al mismo tiempo, existe una relación directa entre los elementos positivos de la interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement; y una relación inversa entre sus elementos negativos y las dimensiones de engagement.

Segunda: En cuanto a la descripción de los niveles, se halló que tanto las dimensiones de interacción trabajo-familia como las dimensiones de engagement presentan la mayoría de casos el nivel medio, con excepción de la dimensión *interacción positiva familia trabajo*, en la cual predominan las puntuaciones en un nivel alto.

Tercera: De acuerdo a las comparaciones entre grupos, se halló que existen diferencias entre mujeres y varones, en relación a las dimensiones: *interacción negativa familia trabajo*, *interacción positiva trabajo familia*, *interacción positiva familia trabajo*, *vigor* y *absorción*. Respecto a los grupos de los que solo trabajan y los que trabajan y estudian, se halló que existen diferencias significativas respecto a las dimensiones *interacción negativa trabajo-familia*, *dedicación* y *absorción*.

VI. RECOMENDACIONES

1. Incrementar las investigaciones en los efectivos policiales de otras jurisdicciones del país para que se profundice aún más en la naturaleza de la relación las variables de estudio, interacción trabajo-familia y *engagement*. Así como confirmar las evidencias de validez de los instrumentos empleados, entre otros contextos.
2. Desarrollar programas de intervención en las diversas unidades policiales de Lima para mejorar el equilibrio entre las actividades del hogar y las responsabilidades del trabajo, de modo que se puedan prevenir problemas asociados a este desequilibrio, como: estrés, ausentismo, bajo compromiso organizacional, deslealtad organizacional, entre otros.
3. Se recomienda el incentivar estudios de investigación con población policial, de modo que use este conocimiento en la generación de políticas y programas al interior de la Policía Nacional del Perú, que viabilicen la calidad de vida y bienestar de los efectivos policiales.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
- Acosta, H., Salanova, M. y Llorens, S. (2011). Organizational trust: its role among organizational strategies and organizational engagement. Comunicación presentada en el I Congreso de Psicología Industrial Organizacional. Puerto Rico, 18 de marzo.
- Acuña, E. & Guerra, A. (2019). Evidencia de la validez, confiabilidad y normas percentilares de la escala Utrecht de engagement UWES–17 en miembros de la Policía Nacional del Perú de la región policial Piura.
- Agerbo, E., Bonde, J.P., Mortensen, P.B. y Wieclaw, J. (2006). Risk of affective and stress related disorders among employees in human service professions. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(5), 314-319. doi:10.1136/oem.2004.019398.
- Aguilar, M. (2018). *Demanda de tiempo del trabajo y la familia, conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral*. [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio CENTRUM. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12766>
- Alarcón, L. (2017). *Equilibrio trabajo – familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3524/5/2017_Alarcon-Lengua.pdf
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- American Psychological Association (2020). Guía Normas APA 7ª edición. Recuperado de <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas->

- Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198.
- Arias-Gómez, J.; Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Novales, M. G. (2016) The research protocol III. Study population. *Rev. Alerg. Mex.*, 63(2), 201-206
- Armel, A., Gómez, J. y Londoño, J. (2018) Interacción trabajo-familia y su relación con el Engagement en personal operativo del Departamento de Policía de Caldas [Tesis para obtener el título de magister en Gestión del Talento Humano. Universidad de Manizales]. Repositorio de Institucional de la Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3996>
- Ato, M., López, J, y Benavente, A (2013) Un sistema de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avendaño, C., Bagnara, C. & Román, J. (2008). Conciliación trabajo-familia y bienestar psicosocial en jefes de familias pobres no indigentes de sectores urbanos de Santiago y de la región del Biobío. Informe final Proyecto Fondecyt 1060531-2006/2007.
- Babalola, S.; Oladipo, S. y Chovwen, C. (2015). The influence of organisational factors and work-family conflict on organisational commitment among working parents. *Inkanyiso, Journal of Humanities & Social Sciences*. 2015. 29-37.
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Beauchamp, T. y Childress, J. (2001). *Principles of Biomedical Ethics Fifth Edition*. Estados Unidos: Oxford University Press
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Education
- Cañete, R., Guilhem, D. y Brito, K. (2012) Consentimiento informado: algunas

consideraciones actuales. *Acta Bioethica*, 18 (1), 121-127

Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/879>

Castro, C. (2019) *Diagnóstico e intervención Psicosocial en conflicto trabajo-familia work engagement y satisfacción laboral en jefaturas de una empresa de retail, de la región del Maule* [Tesis de maestría, Universidad de Talca]. Repositorio institucional de la Universidad de Talca.
<http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12213>

Circular HR (2020). Medición Engagement Latinoamérica. Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. Second Edition*. Hillsdale, NJ: LEA.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017) *Código de ética y deontología*. Lima, Perú.

Colín Flores, C. G. (2019). Efecto moderador del engagement en el trabajo entre la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia. *XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/3.03.pdf>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. Recuperado de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Dirección Ejecutiva contra el crimen organizado (2011). Estructura orgánica de las Unidades Especializadas en la investigación policial, realidad actual, limitaciones y dificultades del proceso de investigación policial. Policía Nacional del Perú.

[https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/GruposTrabajo/2011/grupoSegCiud.nsf/pubsfoto/CE1B06D65D416835052579F9007D9CA4/\\$FILE/EXPOSICIONGPOTRABAJOROCTAVIOMAY2012.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/GruposTrabajo/2011/grupoSegCiud.nsf/pubsfoto/CE1B06D65D416835052579F9007D9CA4/$FILE/EXPOSICIONGPOTRABAJOROCTAVIOMAY2012.PDF)

Delgado, M. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse la experiencia clínica en investigación científica? *Revista Colombiana de Anestesiología*, 30(2).

www.redalyc.org/articulo.oa?id=1951/195118154004

Friedman, S., y Greenhaus, J. (2000). *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Gabini, S. (2017). Interacción trabajo-familia: Adaptación y validación de un instrumento para medirla. *Revista UIIPS*, 24-32.

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

Gallup (2021). Informe sobre el estado del lugar de trabajo mundial:2021. Descubra cómo los empleados de todo el mundo experimentaron la vida y el trabajo en 2020. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx#ite-350777>

García Ferrando, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.

García, M. Y., Pérez, M. A., y Albacete, A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial

- y estrés laboral percibido en los Policías Locales. *EduPsykhé*, 12(2), 111-128
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350- 370.
- Giraldo, L. y Ocampo, L. (2017). *Interacción trabajo-familia y su relación con el engagement en el personal vinculado a dos instituciones de protección de la ciudad de Manizales* [Tesis de titulación, Universidad de Manizales]. Repositorio institucional de la Universidad de Manizales.
<http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20500.12746/3997>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005) Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING, *Work & Stress*, 19:4, 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-85.
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92
- Grupo de Opinión Pública de la Universidad de Lima. (2005). Barómetro Social: Encuesta a Suboficiales de la PNP de Lima Metropolitana y Callao. Recuperado de <http://www.resdal.org/ultimos-documentos/peru-encuesta-policia.pdf>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health*

Psychology, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Fernandez, C. (2021). Relación Conflicto Trabajo-Familia y Satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas. [Trabajo de grado, Universidad de Lima] Repositorio Digital de la Universidad de Lima. Recuperado de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13209/Fernandez_Salas.pdf?sequence=1

Fernández Poveda, L. F., y Guevara Bedoya, L. M. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Hernandez-Lalinde, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: verificación de supuestos mediante un ejemplo aplicado a las ciencias de la salud. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 37 (5), 552-561

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). *Conservation of resources, stress, and aging: Why do some slide and some spring?* In J. Lomranz (Ed.), *The Plenum series in adult developing and aging. Handbook of aging and mental health: An integrative approach* (p. 121–134). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0098-2_6

INEI (2017). Censos Nacionales de comisarias, Perú: Resultados Definitivos. Lima, abril del 2017.

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. Revista Boletín Redipe, 8(8), 144-152.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Jiménez, B. M., Isabel, A., Vergel, S., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), 21, 331–337.
- Juárez, M. G. (2021). Relación de la interacción trabajo- familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad para estatal en la Ciudad de Potosí. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7383>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley and Sons.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento*. Mc Graw Hill.
- Keyes, C. L., Hyson, S. J. y Lupo, K. L. (2000). The Positive Organization: Leadership Legitimacy, Employee WellBeing, and the Bottom Line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0095888>
- Laureano, S.E., Ortiz, D. E, Goñi, N. M. y Valle, L. M. (2020). *Validación de la utrecht work engagement scale (uwes) en personal docente de pre-grado de universidades privadas en lima metropolitana* (Tesis de maestría USIL). Repositorio digital de la Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10452>
- Leonardo, N. (2007). *La encuesta mediante internet como alternativa metodológica*. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- López-Cánovas, F. J. y Chiclana, C. (2017), Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 55- 64.
<https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>

- López, M., García, S. y Pando, M. (2016) Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7), 122-135. Recuperado de <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/43>
- Luceño, L., Rubio, S., Díaz, E., Martín, J. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé*, 9(1), 119-141.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3a ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matabanchoy, S. M., Martínez, E. M., y Carlosama, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12 (3), 81-92. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/168182>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. En P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed.). *Handbook of work and organizational: Work psychology* (p. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Messarina Rios, A. K. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi:

<https://doi.org/10.19083/tesis/625100>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2014). *Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal*. Dirección general de derechos fundamentales y seguridad y salud en el trabajo. <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2014/Marzo/28/RM-048-2014-TR.pdf>

Milia de, L., Smith, P., & Folkard, S. (2004). Refining the psychometric properties of the Circadian Type Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(8) 1953-1964.

Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 16(2), 195–211. <https://doi.org/10.1080/1061580021000030535>

Morales, V., Osorio, N., y Vanegas, K. V. (2020). Interacción trabajo- familia y engagement de los trabajadores de la fiscalía general de la nación seccional Manizales. [Tesis de Especialización, Universidad de Manizales]. Recuperado de https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3991/MORALES_LONDO%C3%91O_VANESSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez- Muñoz. A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo- familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331 – 337. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/28290316>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

- Oficina Internacional del Trabajo (2011a). *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, Nota de Información sobre Trabajo Doméstico No. 4* (Ginebra).
- Putri, W. y Setianan, A. (2019). Job enrichment, organizational commitment, and intention to quit: the mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*. 17. 518-526. 10.21511/ppm.17(2).2019.40.
- Real Academia Española [RAE]. (2020). *Extranjerismos | «engagement»*. Facebook.
<https://www.facebook.com/RAE/photos/a.579597158727280/3733889393298025/?type=3&source=57&refsrc=deprecated>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rothbard, N. P. & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology. En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press. Recuperado de <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001/oxfordhb-9780199734610-e-005>
- Rojas, R. y Torres, M. (2019) Propiedades Psicométricas del cuestionario Interacción trabajo–familia (swing) en colaboradoras de una Empresa de Belleza. Trujillo, 2018 (Tesis de Licenciatura de la Universidad Cesar Vallejo). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28713>
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3–30. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.1.3>
- Sánchez, F. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala UTRECHT de engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo. Trujillo: Repositorio UCV.

- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A. y Cooper, C.L. (Eds). (2009). *The Handbook of Work and Health Psychology (3ª ed)*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. España: Alianza Editorial S. A
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2001). Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology. *Gedrag & Organisatie*, pp. 229–253.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *uwes Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absentees. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. En A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shirom, A. (2003). *Job-related burnout: A review*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 245–264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Silvestre, E., Figueroa, V., y Cruz, O. (2019). Validación de una Escala de Interacción Trabajo-Familia en una Universidad. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family

conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.1>

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005

Universidad Cesar Vallejo (2017), Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

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

Witteveen, A.B., Huizink, A.C., Slottje, P., Bramsen, I., Smid, T. y Van der Ploeg, H.M. (2009). Associations of cortisol with posttraumatic stress symptoms and negative life events: a study of police officers and firefighters. *Psychoneuroendocrinology*, 35(7), 3-8. doi: 10.1016/j.psyneuen.2009.12.013.

Zevallos, S. D. F. (2018). La Jornada Laboral en la Policía Nacional del Perú de 24 por 24 horas y la vulneración a Derechos Constitucionales.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre las dimensiones de interacción trabajo – familia y las dimensiones de engagement en efectivos policiales de una dirección especializada de la PNP?						
HIPÓTESIS	OBJETIVO	MÉTODO	VARIABLES	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	ESCALA
<p>HIPÓTESIS GENERAL Existen relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement en los efectivos de una dirección especializada de la PNP</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de las dimensiones de interacción trabajo-familia y los niveles de las dimensiones de engagement, en efectivos de una dirección especializada de la PNP, según género y actividades que realiza.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Conocer las relaciones entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement en los efectivos de una dirección especializada de la PNP</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Describir los niveles de las dimensiones de interacción trabajo - familia en efectivos de una dirección especializada de la PNP. Describir los niveles de las dimensiones de engagement en efectivos de una dirección especializada de la PNP. Comparar las diferencias entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las dimensiones de engagement según género y actividades que realiza.</p>	<p>TIPO Descriptivo-correlacional (Hernández y Mendoza, 2018)</p> <p>DISEÑO Fue no experimental (Kerlinger y Lee, 2002), y de corte transversal (Ato y cols., 2013)</p> <p>POBLACIÓN Efectivos policiales de una dirección especializada de la PNP</p> <p>MUESTRA 344 efectivos de una dirección especializada de la PNP</p> <p>MUESTREO probabilístico aleatorio simple, según el cual toda la población tiene la probabilidad de ser elegida de manera aleatoria (Bernal, 2010)</p>	<p>Interacción trabajo-familia</p> <p>Engagement laboral</p>	<p>Cuestionario de Interacción trabajo-familia de Geurtz y colaboradores (2005)</p> <p>Escala Utrech de engagement en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2009).</p>	<p>Interacción negativa trabajo-familia</p> <p>Interacción negativa familia-trabajo</p> <p>Interacción positiva trabajo-familia</p> <p>Interacción positiva familia trabajo</p> <p>ENGAGEMENT LABORAL Vigor</p> <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p>	<p>Ordinal tipo Likert</p> <p>nunca (0), a veces (1), menudo (2) y siempre (3).</p> <p>Ordinal tipo Likert</p> <p>nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4), casi siempre (5) y siempre (6).</p>

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	ítem	Escala de medición
Interacción Trabajo-Familia	<p>“Proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el Trabajo) (Geurtz, 2005, p. 322)”.</p>	<p>Se medirá a través de escala SWING en su versión traducida al castellano, por Moreno-Jiménez et al. (2009).</p>	Interacción negativa Trabajo-Familia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal
			Interacción negativa Familia-Trabajo	9, 10, 11, 12	Ordinal
			Interacción positiva Trabajo-Familia	13, 14, 15, 16, 17	Ordinal
			Interacción positiva Familia-Trabajo	18, 19, 20, 21, 22	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de medición
Engagement en el trabajo	<p>“El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular” (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2002).</p>	<p>Se medirá a través de la escala UWES (Schaufeli y Bakker, 2003).</p>	Vigor	1, 4, 8, 2, 15, 17	Ordinal
			Dedicación	2, 5, 7, 10, 13	Ordinal
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16	Ordinal

Instrumentos

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

INSTRUCCIONES

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:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

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

Versión en español

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces Bastantes veces	Regularmente Casi siempre	Siempre		
	0	1	2	3	4	5	
	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1.							En mi trabajo me siento lleno de energía (VII)*
2.							Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3.							El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4.							Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5.							Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)
6.							Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7.							Mi trabajo me inspira (DE3)*
8.							Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9.							Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10.							Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11.							Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12.							Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13.							Mi trabajo es retador (DE5)
14.							Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5)*
15.							Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16.							Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6)
17.							Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)



Sección 1 de 4

Interacción trabajo – familia y Engagement laboral

Es grato presentarme ante usted y a la vez expresar mi cordial saludo, mi nombre es Katya Ramirez Padilla estudiante de la carrera de Psicología en la Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte, actualmente me encuentro realizando una investigación que forma parte de mi proyecto de tesis y lo estoy dirigiendo a mi familia policial ya que formo parte de la Policía Nacional del Perú, es por ello que le solicito muy respetuosamente colaborar con el presente cuestionario que le presento con fines académicos.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScgytniLzmC_UN3BTISm-SMzdQCveCYx5JqciFAQ3PiCjMYjA/viewform?usp=sf_link

Ficha Sociodemográfica.

- 1) Sexo:
a. hombre b. Mujer

- 2) ¿Qué edad tienes? _____

- 3) Estado civil:
a. Soltero b. casado c. divorciado d. viudo e.
conviviente

- 4) Categoría:
a. Oficial b. Suboficial

- 5) Grado: _____

- 6) Responsabilidades:
a. Solo trabajo b. trabajo y estudio

- 7) ¿Trabaja en días de franco o descanso?
a. Si b. No

- 8) En promedio, ¿cuantas horas laboras al día? _____

- 9) ¿Cuántos hijos tienes? _____

Cartas de autorización a la unidad policial



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 14 de setiembre de 2021

CARTA INV.N°1859-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. GENERAL PNP
MARIÑO CAHUANA, Teófilo
DIRECTOR DE SEGURIDAD DEL ESTADO
DIRECCION DE SEGURIDAD DEL ESTADO PNP
Jirón los Cibeles 191, Rímac 15093

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. RAMIREZ PADILLA, Katya Marita con DNI N° 47045344, estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700274785 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: “Interacción trabajo – familia y engagement, en efectivos de una dirección especializada de la Policía Nacional del Perú, Lima, 2021”. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una 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.

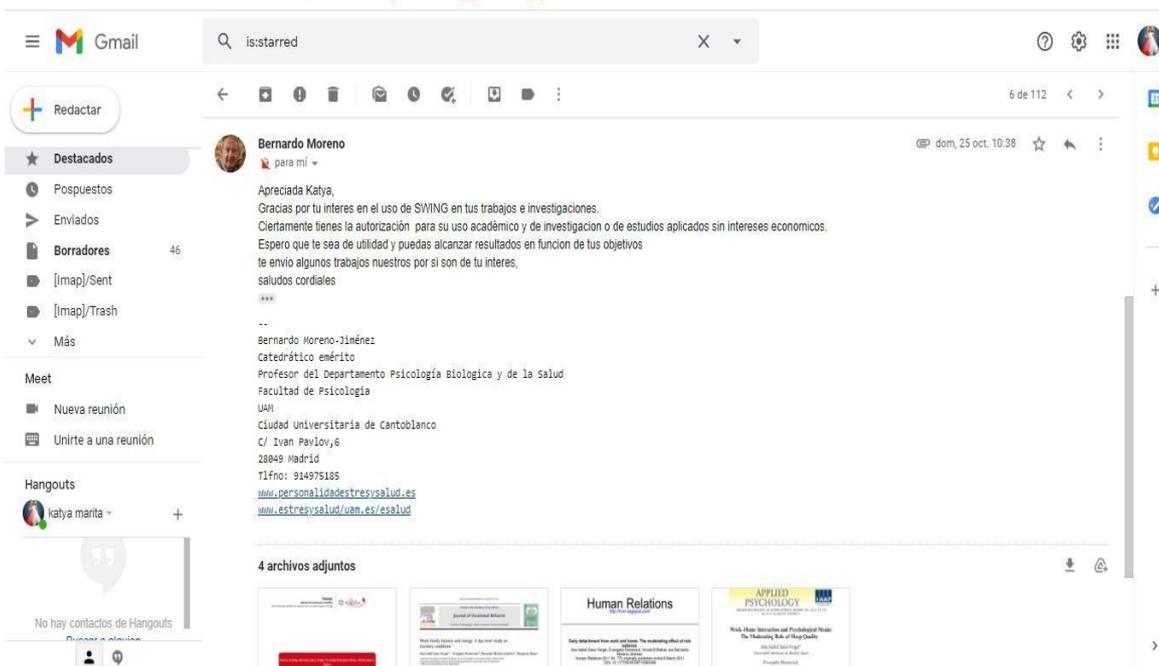
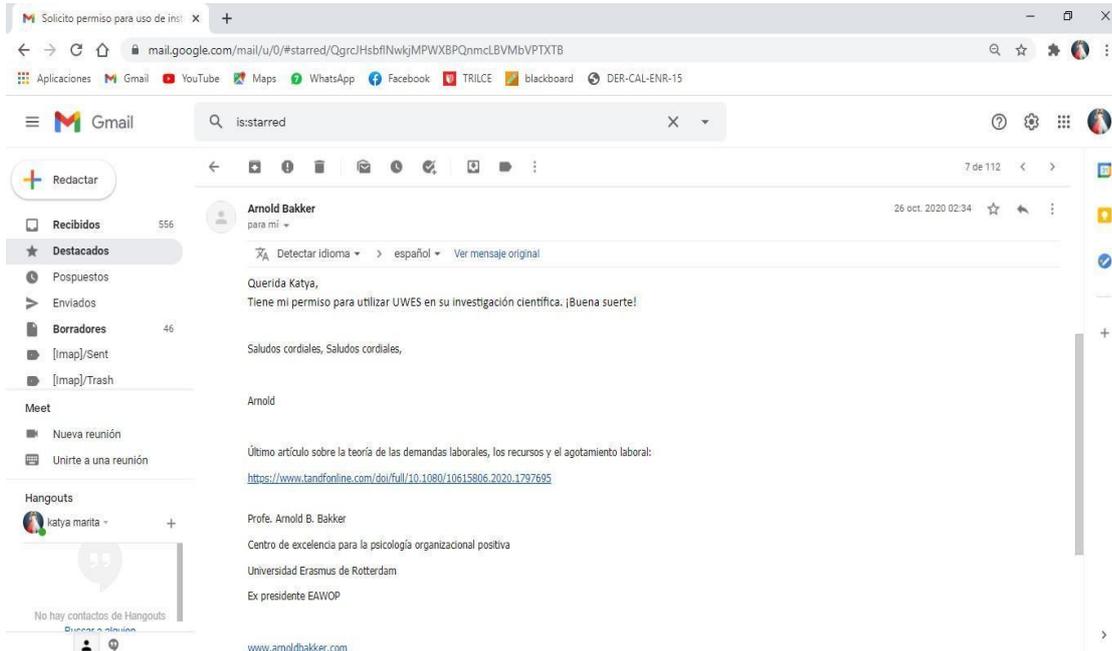
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

Autorización de los autores



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Katya Marita Ramirez Padilla**, estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA Y ENGAGEMENT, EN EFECTIVOS DE UNA DIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE LA PNP**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Utrecht Work Engagement Scale UWES-17 y Satisfacción Laboral SL-SPC**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Katya Marita Ramirez Padilla
ESTUDIANTE DE LA EP DE
PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA Y ENGAGEMENT LABORAL, EN EFECTIVOS DE UNA DIRECCIÓN ESPECIALIZADA DE LA PNP**” de la señorita **Katya Marita Ramirez Padilla**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Resultados de la Prueba Piloto

Cuestionario de Interacción trabajo-familia

TABLA

V de Aiken del Cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING)

Ítem	Claridad								Pertenencia								Relevancia								V G
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V				
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	5	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000			

e							0													0	0	
m																						
1																						
4																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
5																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
6																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
7																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
8																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
9																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
2																						
0																						
í																						
e	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1.000
m																						
1																						
2																						
2																						

TABLA

Análisis de confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del SWING

	Dimensión	Alfa de Crombach	Nº de Elementos
Interacción trabajo- familia	Interacción negativa trabajo-familia	.836	8
	Interacción negativa familia-trabajo	.887	4
	Interacción positiva trabajo-familia	.835	5
	Interacción positiva familia-trabajo	.891	5

Cuestionario de Engagement laboral

TABLA

V de Aiken del Cuestionario de Engagement laboral (UWES)

Íte m	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V G
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	J1	J2	J3	J4	J5	S	V	
Íte m 1	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 2	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 3	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 4	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 5	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	5	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 6	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 7	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 8	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 9	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 10	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 11	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 12	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 13	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 14	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 15	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 16	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1
Íte m 17	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1	1	1	1	1	5	1.0	1

Tabla

Análisis de confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones del UWES

	Dimensión	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Engagement	Vigor	.714	6
	Dedicación	.758	5
	Absorción	.798	6

Criterio de Jueces



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES) © PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Machado Chavez Domaris Araceli

DNI: 73542726

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	2010 - 2016
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Neuropsicología	2019 - Actualmente

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. César Vallejo	Psicóloga	Lima Norte	2017 - 2019	Asesoría a estudiantes por UWES
02	UGEL 07	Psicóloga	Lima Sur	2020	Atención psi en casos de violencia
03	Ministerio de Salud	Psicóloga	Lima Centro	2020	Teleconsulta a usuarios

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

Domaris Araceli Machado Chavez
PSICÓLOGA
C.P.P. 28373

Activa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Machado Chavez Domaris Araceli

DNI: 73542726

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	2010 - 2016
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Neuropsicología	2019 - Actualmente

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. César Vallejo	Psicóloga	Lima - Norte	2017 - 2019	Asesoría a estudiantes por UWES
02	UGEL 07	Psicóloga	Lima Sur	2020	Atención psi en casos de violencia
03	Ministerio de Salud	Psicóloga	Lima Centro	2020	Teleconsulta a usuarios

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

Domaris Araceli Machado Chavez
PSICÓLOGA
C.P.P. 28373

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES) © PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psicólogo. Guillermo Salome Sotomayer

DNI: 47592863

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	Psicología	2010 — 2015
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	CH. PNP. "Luis N. Somoza"	Psicólogo	LIMA	2019 — 2020	Psicólogo Asistencial
02	Comisariato "San José"	Psicólogo	Los Olivos	2012 — 2014	Psicólogo Asistencial
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

D.S. 403730
 Guillermo Augusto SOLANO SOTOMAYOR
 CAP. S. PNP
 C.P.P. 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Psicólogo. Guillermo Salome Sotomayer

DNI: 47592863

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilazo de la Vega	Psicología	2010 — 2015
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	CH. PNP. "Luis N. Somoza"	Psicólogo	LIMA	2019 — 2020	Psicólogo Asistencial
02	Comisariato "San José"	Psicólogo	LINCE	2012 — 2014	
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

D.S. 403730
 Guillermo Augusto SOLANO SOTOMAYOR
 CAP. S. PNP
 C.P.P. 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES) © PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Sosa Carreal

DNI: 07108732

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. SAN PEDRO	MAESTRÍA EN DOCENCIA	2016
02	UNIV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PSICOLOGÍA	1990 AÑO DE CULMINACIÓN

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CH. PNP. L.N.S	Psicólogo	JESUS MARIA	23 AÑOS	Psicólogo Asistencial
02	COLEGIO PNP	Psicólogo	LOS OLIVOS	10 AÑOS	Psicólogo
03					

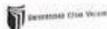
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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


Carlos S. Sosa Carreal
 PSICOLOGO
 C.P.P. 2638
 C.I.P. 30637788



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CARLOS SOSA CARREAL

DNI: 07108732

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIV. SAN PEDRO	MAESTRÍA EN DOCENCIA	2016
02	UNIV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA	PSICOLOGÍA	1990 AÑO DE CULMINACIÓN

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CH. PNP. L.N.S	Psicólogo	JESUS MARIA	23 AÑOS	Psicólogo Asistencial
02	COLEGIO PNP	Psicólogo	LOS OLIVOS	10 AÑOS	Psicólogo
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


Carlos S. Sosa Carreal
 PSICOLOGO
 C.P.P. 2638
 C.I.P. 30637788

Activa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES) © PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC. HURTADO BARRIGA, CECILIA DEL CARMEN

DNI: 08274068

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILOSO DE LA VEGA	PSICOLOGIA CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	PSICOLOGIA FORENSE	02 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICIA NACIONAL PERU	PERITO PSICOLOGO	DIC. DE CRIMINALISTICA	22 AÑOS	PERITO PSICOLOGO FORENSE
02	POLICIA NACIONAL PERU	PSICOLOGA	CHNP. LMS	2 AÑOS 9 MESES	PSICOLOGA
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

OS - 284884-07
 Cecilia Del Carmen HURTADO BARRIGA
 Comandante Psicólogo PNP
 C.Ps.P. 4401



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA PARA EFECTIVOS POLICIALES DE SEGURIDAD Y RESGUARDO PERSONAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: LIC. HURTADO BARRIGA, CECILIA DEL CARMEN

DNI: 08274068

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILOSO DE LA VEGA	PSICOLOGIA CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	PSICOLOGIA FORENSE	02 AÑOS

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICIA NACIONAL PERU	PERITO PSICOLOGO	DIC. DE CRIMINALISTICA	22 AÑOS	PERITO PSICOLOGO FORENSE
02	POLICIA NACIONAL PERU	PSICOLOGA	CHNP. LMS	2 AÑOS 9 MESES	PSICOLOGA
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

OS - 284884-07
 Cecilia Del Carmen HURTADO BARRIGA
 Comandante Psicólogo PNP
 C.Ps.P. 4401

Acti
Ve a c