

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



La interacción Trabajo-Familia y el Work Engagement en un grupo de trabajadores Home

Office de Lima Metropolitana

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología

que presenta:

Diany Thais Sánchez Angulo

Asesor:

Dr. Josè Amilcar Mogrovejo Sánchez

Lima, 2023


Informe de Similitud

Yo, **José Amilcar Mogrovejo Sánchez**, docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado **La interacción trabajo-familia y el work engagement en un grupo de trabajadores home office de Lima Metropolitana**, de la autora **Diany Thais Sánchez Angulo**.

Dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20.%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 14/08/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima 14 de agosto de 2023

Mogrovejo Sanchez, Jose Amilcar	
DNI: 08111396	Firma: 
ORCID: 0000-0002-7645-9868	

Agradecimientos

A mis padres, Carlos Sánchez y Jenny Angulo, quienes me brindaron la oportunidad de estudiar la carrera que me apasiona y por demostrarme que con perseverancia y dedicación se puede lograr muchas metas propuestas.

A mi hermana, Thyara Sánchez, por apoyarme y enseñarme a no rendirme ante los obstáculos que se presenten en mi camino. También por estar presente cada día, por ser mi compañera de vida y escucharme siempre.

A mi gran amigo, Paulo Morales quien me sigue cuidando y acompañando durante estos años, en especial por animarme a avanzar y no rendirme en la última etapa universitaria. Gracias por creer en mí más de lo que a veces creo en mí misma.

A mi amiga María Fernanda Jarufe y a la Sra. Susana Aponte por impulsarme con sus palabras y por el cariño mostrado en este tiempo.

A la empresa que me permitió realizar mi proyecto de investigación y así cumplir una meta más.

A mi asesor, José Mogrovejo por guiarme y acompañarme en la elaboración de mi tesis. Finalmente, a mí, por el gran esfuerzo realizado en los últimos meses y no rendirme.

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la relación de la interacción trabajo-familia y el *work engagement* en un grupo de trabajadores de una empresa de seguridad informática en la modalidad *home office* de Lima Metropolitana. Para ello se aplicó dos instrumentos de medición a 88 trabajadores (61 hombres y 27 mujeres), el primero el *Survey Work-Home Interaction-Nijmegen* (SWING) (Moreno et al., 2009) para evaluar la interacción trabajo-familia. Respecto al segundo, *Utrecht Work Engagement Scale* versión 9 (*UWES-9*) (Schaufeli y Bakker, 2003) para el *work engagement*.

El tipo de estudio es descriptivo y correlacional, el cual se obtuvo como resultado correlaciones inversamente significativas entre interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones de vigor y dedicación, al igual que la interacción positiva familia-trabajo con vigor. Además, en el análisis descriptivo mostró niveles altos en las escalas de interacción positiva ($M=1.86$) que la interacción negativa ($M=1.46$), así como las dimensiones de la variable del *work engagement*, los cuales predominan dedicación ($M=3.36$) y absorción ($M=3.26$). De modo que los ejes tanto laborales como familiares son importantes en la vida de los trabajadores, los cuales las empresas deben brindar políticas de apoyo con la finalidad de beneficiar al equilibrio entre el trabajo y la familia y con ello al involucramiento laboral.

Palabras clave: Conflicto trabajo-familia, *work engagement*, enriquecimiento trabajo-familia, políticas de flexibilidad, *home office*.

Abstract

The main objective of this study is to analyze the relationship between work-family interaction and work engagement in a group of workers of a computer security company in the home office modality in Metropolitan Lima. Two measurement instruments were applied to 88 workers (61 men and 27 women), the first was the Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) (Moreno et al., 2009) to assess work-family interaction. The second, the Utrecht Work Engagement Scale version 9 (UWES-9) (Schaufeli & Bakker, 2003) for work engagement.

The type of study is descriptive and correlational, which resulted in inversely significant correlations between negative work-family interaction with the dimensions of vigor and dedication, as well as positive work-family interaction with vigor. In addition, the descriptive analysis showed higher levels in the scales of positive interaction (M=1.86) than negative interaction (M=1.46), as well as the dimensions of the work engagement variable, which are dominated by dedication (M=3.36) and absorption (M=3.26). Thus, both work and family axes are important in the lives of workers, and companies should provide support policies in order to benefit the balance between work and family and thus work engagement.

Key words: Work-family conflict, work engagement, work-family enrichment, flexibility policies, home office.

Tabla de contenidos

Introducción	5
Método	17
Participantes	17
Medición	18
Procedimiento	19
Análisis de datos	20
Resultados	21
Discusión	25
Referencias	35
Apéndices	49
Apéndice A: Consentimiento informado	49
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos	50

Introducción

A nivel mundial las empresas vienen atravesando constantes cambios y adaptaciones a raíz de la pandemia por el Covid-19, pues los Gobiernos establecieron medidas de protección para prevenir posibles contagios del coronavirus (Kniffin et al., 2021; Mackay-Castro et al., 2020; Purwanto et al., 2020; Spurk, 2020; Tupper et al., 2020). En esa misma línea, el Perú también ha establecido medidas de protección y prevención para frenar el avance del nuevo coronavirus, así declarando Estado de Emergencia Sanitaria Nacional mediante el Decreto Supremo N° 076-2021-PCM, de las cuales las principales medidas restrictivas fueron el distanciamiento social, toque de queda y cierre de centros de trabajo (El Peruano, 2021).

A partir de ello, la rutina laboral fue interrumpida repentinamente por la pandemia del Covid-19, por tal razón las empresas privadas y públicas decidieron implementar el teletrabajo, trabajo remoto (expresado en inglés como *home office*) con la finalidad de continuar laborando (Bolisani et al., 2020; Davis et al., 2020; Molino et al., 2020; Quispe y Fernández, 2021) Es así que se aprobó la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo en el Perú mediante el Decreto Supremo N° 009-2015-TR, el cual estipula que los colaboradores podrán trabajar desde sus hogares con los mismo beneficios que obtenían cuando laboraban de manera presencial (El Peruano, 2020). Por lo tanto, los trabajadores tuvieron que trasladarse y adaptarse rápidamente a una nueva modalidad de trabajo (Andrade y Petiz, 2021; Da Costa et al., 2021). Ello implicó un reto o desafío, no solo para las empresas, sino también para los trabajadores desarrollar sus actividades de manera exitosa (Jácome, 2020).

Por lo tanto, la crisis sanitaria ha exigido a las organizaciones públicas y privadas que replanteen o implementen nuevas estrategias para fomentar el trabajo en equipo, desarrollar competencias, incrementar la satisfacción, compromiso laboral, entre otros, durante las jornadas laborales, ya sea en la modalidad presencial o virtual o mixtas (presencial y virtual)

(Ahmed et al, 2020; Purwanto et al., 2020). Para ello, es importante que las empresas consideren la nueva realidad o también llamada “nueva normalidad” de los colaboradores para cumplir sus actividades diarias, pues, actualmente se encuentran laborando desde sus hogares; de modo que, están alejados de sus centros y compañeros de trabajo (Davis et al., 2020; Madero et al., 2021; Ramos et al., 2020).

Es así que se han presentado diferentes retos como separar los espacios de trabajo y familia, pues los colaboradores mantienen la preocupación de los problemas del trabajo o trabajan fuera del horario laboral, ya sea por decisión propia o exigido por los jefes (De Klerk et al., 2021; Felstead y Henseke, 2017). Sin embargo, no pueden ordenar ni exigir al trabajador que realice tareas o actividades fuera de la jornada laboral (Magnavita et al, 2021). Según el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el colaborador tiene derecho a desconectarse de los medios digitales con el que está trabajando, el cual aplica cuando “se encuentra fuera de la jornada de trabajo, descanso, licencias y periodos de suspensión laboral” (El Peruano, 2020).

Pese a lo anterior, los trabajadores no establecen límite entre lo laboral y familiar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016; Vesga, 2019), dado que no hay un comienzo ni final en el horario laboral, pues, desde que despiertan hasta que descansan están realizando actividades del trabajo; es así que no hay una jornada laboral definida (Giniger, 2020). De modo que dificulta el cumplimiento de las funciones en el hogar; por ejemplo, apoyar en los quehaceres familiares (Pattusamy y Jacob, 2015; Rodríguez, 2021). Por lo cual, atravesarían situaciones de estrés, pues mezclan lo laboral y familiar por las exigencias que enfrentan en ambos ámbitos (Armstrong et al., 2015; Fotiadis et al., 2019; Liu et al., 2019; Pardo y Rodríguez, 2020).

Por un lado, tienen que cumplir los trabajos asignados por los jefes y, por el otro lado, cumplir con las responsabilidades familiares (Mauno, 2010; Pardo y Rodríguez, 2020). De modo que los colaboradores percibirían mayor carga laboral en la modalidad remoto que la

presencial e incluso llegar a sentirse abrumados, pues el tiempo no es suficiente para cumplir dichas responsabilidades (Hawkins, 2020; Liu et al., 2019; Mauno, 2010; Pardo y Rodríguez, 2020).

Es así que mantener un adecuado equilibrio entre lo laboral y familiar, puede resultar un reto en este contexto de crisis sanitaria, principalmente si el colaborador tiene carga familiar, lo cual puede influir en el cumplimiento de las demandas laborales que cada vez son mayores (Elguera, 2017; Magnavita et al., 2021; Phill, 2020). Por ello, autores mencionan que son dos ejes fundamentales en la persona e incluso en muchos casos son complementarias, ya que ambas influyen en la dinámica familiar, laboral, personal, económica, entre otros (Andrade y Petiz, 2021; Idrovo, 2006; Omar et al., 2015). De modo que es importante que las empresas implementen estrategias para brindar bienestar en el colaborar con el entorno familiar, así aumentar su productividad, involucramiento en el trabajo (expresado en inglés como *work engagement*), esfuerzo en el trabajo, etc (Álvarez y Gómez, 2011; Andrade y Landero, 2015; Rahman y Ali, 2020; Salanova y Schaufeli, 2009).

Por otro lado, si se produce un conflicto o no se acoplan o complementan adecuadamente ambos espacios (trabajo-familia), puede afectar la vida familiar y en el logro de objetivos o funciones laborales (Jiménez y Gómez, 2015; Kossek, 2016; Rahman y Ali, 2020). De modo que puede disminuir la satisfacción laboral, *work engagement*, aumentar la intención de rotación o generar un ambiente hostil dentro de las jornadas laborales, los cuales pueden ser originados por diferentes factores tales como falta o poco apoyo de la empresa, extensos horarios de trabajo, excesiva carga laboral, etc (Aguirre y Martínez, 2006; De Hauw & Greenhaus, 2015). Por consiguiente, generando conflicto entre el eje laboral y familiar del colaborador, pues se le dificulta el cumplimiento de sus funciones familiares (Aguirre y Martínez, 2006; Rodríguez, 2021).

En respuesta a ello, las empresas ya sean privadas o públicas tienen la responsabilidad de desarrollar políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, tales como mayor flexibilidad en la entrada y salida del trabajo, reducir la jornada laboral, libre elección para recuperar las horas laborales, entre otros, con la finalidad de disminuir el conflicto trabajo-familia, así, principalmente incrementar el *work engagement* (Madero et al., 2021; Sivatte y Guadamillas, 2014; Olsen et al., 2023). De modo que seguirá ejerciendo y cumpliendo con las demandas laborales y permitiría que el colaborador pueda brindar atención a su familia, sin que este piense o sienta que está dejando de trabajar e incluso acumulando carga laboral (Madero et al., 2021).

En un estudio realizado en Chile por Jiménez y Aravena (2015) mencionan que es importante fomentar una cultura de apoyo a los colaboradores, pues existe una fuerte relación entre las responsabilidades familiares y laborales, el cual podría causar que dichas responsabilidades sobrepasen sus capacidades, así generando dificultades en el desarrollo de sus actividades laborales. Por lo tanto, al implementar nuevas estrategias de conciliación entre trabajo-familia va a influir positivamente en la calidad de vida del colaborador, al igual que en la motivación, satisfacción laboral y *work engagement* (Jiménez y Aravena, 2015; Olsen et al., 2023).

Siguiendo la misma línea, en una investigación realizada en España por Pérez et al. (2017) mencionan que el apoyo de los jefes en la carga de trabajo pueden resultar beneficiosos para el conflicto trabajo-familia, ya que al implementar medidas para el bienestar del trabajador, favorece en su desarrollo laboral con mayor efectividad. Asimismo, Gutiérrez y Reyes (2016) en su estudio en Colombia, hallaron que los problemas en el trabajo pueden causar conflicto en el ámbito familiar, de modo que es importante implementar medidas que beneficien al trabajador para disminuir dicho conflicto, como flexibilidad en el horario laboral, así fortalecer el vínculo familiar. En ese sentido, el colaborador percibe que cuenta con el apoyo

de la empresa mediante las políticas que permitan la conciliación entre el trabajo y la familia (Daraba et al., 2021; Kossek et al., 2011).

De la misma manera, los estudios realizados por Zaman & Ansari (2023) y Ugargol & Patricio (2018) realizados en el sector de Tecnología de la Información (TI) en India, demostraron que al implementar políticas de flexibilidad; por ejemplo, en las horas de trabajo, influye de manera positiva en que el trabajador pueda asegurar un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral; asimismo, se encontró que tiene un impacto beneficioso en el cumplimiento de sus labores, pues se sienten más comprometidos e involucrados, con la organización, el cual origina mayor productividad, satisfacción, desempeño, entre otros. De modo que en dicha industria el trabajador al percibir los beneficios conduce a que tenga un mejor control y manejo del tiempo y recursos para cumplir sus obligaciones tanto en su hogar como en el trabajo (Weideman & Hofmeyr, 2020; Zaman & Ansari, 2023).

Asimismo, Andrade y Petiz (2021) realizaron un estudio durante el contexto de pandemia por el Covid-19 en Portugal y reportaron que los participantes al encontrarse en un contexto particular y trabajando en la modalidad *home office*, iniciaron los conflictos entre la esfera laboral y familiar, pues trabajaban fuera del horario laboral y tenía baja autonomía laboral, sumado a la sobrecarga de roles. Sin embargo, percibieron que al contar con el apoyo de los supervisores pudo mitigar el conflicto trabajo-familia, principalmente el establecer límites con el horario laboral. Por ello, es de consideración implementar estrategias que permitan al trabajador, en la modalidad remota, fomentar un ambiente saludable con sus familiares, con la finalidad de no perjudicar las relaciones tanto laborales como familiares (Andrade y Petiz, 2021; Gonçalves et al., 2021).

Es así que es importante que las empresas puedan brindar estrategias o políticas con la finalidad de mantener o incrementar una buena interacción entre la familia y el trabajo, dado que tiene influencia en el concepto de *work engagement*. En relación al estudio de la interacción

trabajo-familia es un constructo desarrollado a lo largo de los años, el cual se centraron, principalmente en el conflicto entre trabajo-familia. Por lo que el origen del concepto se encuentra en lo propuesto por Greenhaus y Beutell (1985), quienes mencionan que es una forma de conflicto de roles donde las presiones en alguno de ambos resultan ser mutuamente incompatibles en algún aspecto.

A partir de ello, distintos autores manifestaron la importancia de identificar si el cumplimiento de las funciones del trabajo dificultan en las responsabilidades del hogar (conflicto trabajo-familia) o si los roles familiares dificultan el cumplimiento en las actividades laborales (conflicto familia-trabajo) (Álvarez y Gómez, 2010). Es decir, si las responsabilidades familiares influyen en el ámbito laboral o viceversa (Lavassani y Movahedi, 2014; Winarno et al., 2022). En ese sentido, Geurts et al. (2005) definen a la interacción trabajo-familia como un proceso cuyo comportamiento en un eje (por ejemplo, hogar) es influido por ideas y situaciones, tanto positivas como negativas, el cual han sido construidos y vividos en otro eje (por ejemplo, en el trabajo). Por lo tanto, la relación entre trabajo-familia podría implicar un conflicto o enriquecimiento; en otras palabras, una interacción negativa o positiva respectivamente (Greenhaus y Powell, 2006).

En relación a este último, Greenhaus y Powell (2006) al proponer el término enriquecimiento laboral, se refieren a que, si hay un buen manejo o relación entre el ámbito familiar-laboral, permite al colaborador desempeñarse óptimamente dentro de la jornada laboral. Asimismo, cuando la persona cumple las responsabilidades o roles asignadas, crea una experiencia que influirá en su calidad de vida al realizar otras funciones, por lo cual, tiene un impacto en la satisfacción y/o involucramiento laboral (Daniel y Sonnentag, 2016). Mientras que, en una relación negativa (familia-trabajo) influirá en el cumplimiento de las responsabilidades, principalmente en el ámbito laboral (Armstrong et al., 2015; Feldman et al., 2008).

Además, es importante distinguir los dos tipos de interacción, dependiendo de qué variables es la que predomina: trabajo-familia y familia- trabajo (Greenhaus y Powell, 2006). En cuanto al primero, representa que el ámbito laboral estaría limitando a espacios familiares, de igual manera, el trabajo influye en el ámbito familiar, y en una interacción familia-trabajo, beneficia para un buen desarrollo en las actividades laborales, exista un ambiente sano y aumente el involucramiento familiar, al igual que laboral, de modo que la familia influye en el ámbito laboral (Greenhaus y Powell, 2006; Pérez et al., 2017).

Así, muchos autores crearon diferentes ítems para medir este constructo, interacción trabajo-familia, pero inicialmente se enfocaron en el conflicto (Jiménez y Moyano, 2008); por ejemplo, Carlos et al. (2000) median el conflicto trabajo-familia, el cual hacía referencia a que el trabajo absorbía mayor tiempo del colaborador, por consiguiente no le dedicaba tiempo a su familia y el conflicto familia-trabajo, consistía en que la familia era el origen de ansiedad o tensión en el colaborador, por lo tanto, le dificulta el desarrollo de su trabajo. Sin embargo, Grzywacz y Marks (2000) y Moreno-Jiménez et al. (2009) diferencian entre la interacción positiva y negativa, al igual que las variables familia-trabajo y trabajo-familia; por lo tanto existen cuatro factores para medir este constructo: el primero es la interacción negativa trabajo-familia, el cual evalúa las complicaciones, principalmente por la falta o poco tiempo para cumplimiento de las obligaciones sean familiares como personales (Betanzos y Paz-Rodríguez, 2012).

El segundo factor, interacción negativa familia-trabajo, consiste en las “afectaciones al desempeño laboral por aspectos o problemas familiares”; el tercer factor, la interacción positiva familia-trabajo, consiste en que la persona adquiere un grado de responsabilidad y organización en el hogar, el cual contribuye a que enfrente metas laborales y genera situaciones de agrado hacia el trabajo. Finalmente, la interacción positiva trabajo-familia, como cuarto factor, refiere a que el trabajador cuenta con la capacidad y habilidades para el cumplimiento

de las responsabilidades y obligaciones domésticas, cabe destacar que fueron adquiridas, principalmente en el centro de trabajo (Betanzos y Paz-Rodríguez, 2012).

Por consiguiente, tanto empresas privadas como públicas deben beneficiar o fomentar que el colaborador mantenga en equilibrio el ámbito laboral y familiar, así sentirse comprometido y satisfecho dentro de su familia y trabajo (Greenhaus et al, 2003). Dado que el equilibrio entre ambos ámbitos puede ser vulnerado con mayor facilidad, si el colaborador se dedica más a uno de ellos, el cual podría generar problemas en el otro ámbito o conflicto entre ambos (Buonocore y Russo, 2013; Gastañares et al., 2011). Es así que se debe procurar que la esfera laboral y familiar se complementen, así beneficiar y facilitar al colaborador para mantener o incrementar el *work engagement*, el cual se refleja en los resultados de la empresa (Biedma y Medina, 2014). Especialmente, en el contexto por la pandemia del Covid-19, donde la principal modalidad de trabajo es *home office* (Vesga, 2019).

En ese sentido, el *work engagement*, también es un constructo estudiado a lo largo del tiempo, y fue introducido por Kahn (1990), quien lo definió como el involucramiento laboral donde los empleados logran desarrollar su mayor desempeño a través del esfuerzo físico, cognitivo y emocional en el trabajo, debido a que se sienten fuertemente vinculados, identificados o conectados con sus roles en ellas; asimismo, se perciben como capaces de afrontar de manera eficaz y eficiente a las demandas del trabajo (Kahn,1990; Bakker et al., 2014). Posterior a ello, otros autores como Maslach y Leiter (1997) lo definen como aquel “estado energético que permite al trabajador involucrarse satisfactoriamente en sus funciones laborales, de modo que aumenta el sentido de eficacia profesional”. Es así que se entendería al *engagement* como el opuesto al agotamiento emocional, (expresado en inglés como *burnout*), en términos de tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia, en comparación a *engagement* (energía, involucración y eficacia); de modo que, este constructo representaría el polo positivo en las empresas (Maslach et al., 2001).

En consecuencia, al ser un constructo con una variedad de definiciones, en el presente estudio se abordará el *work engagement* desde lo propuesto por Schaufeli et al. (2002), pues es la definición más conocida y aceptada por los investigadores (Rodríguez-Muñoz y Bakker 2013; Schaufeli y Bakker, 2004). Según Schaufeli et al. (2002) definen al *work engagement* como un estado mental tanto positivo, afectivo como motivado que contribuye a la persona hacerle frente a las responsabilidades en el trabajo, el cual se caracteriza por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2007; Schaufeli y Backker, 2010). En relación al primero, vigor, se caracteriza por generar en la persona altos niveles de energía, resistencia mental y el deseo de esforzarse para cumplir con las responsabilidades asignadas en el trabajo, a pesar que se presentan obstáculos en el proceso (Salanova y Schaufeli, 2004). Por lo tanto, los trabajadores que presentan mayor puntaje en esta dimensión, manifiestan mayor energía, entusiasmo y resistencia en las tareas laborales, en comparación a los que tienen bajos puntajes, pues experimentan menor energía, entusiasmo y resistencia en el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2001).

En cuanto a la segunda dimensión, dedicación, consiste en que el colaborador manifiesta una profundo involucramiento laboral junto con un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Bakker, 2003). Por ello, los colaboradores que registran altos niveles de dedicación se identifican fuertemente con las funciones a realizar en el trabajo, pues la experiencia al realizarlas es significativa, inspiradora y desafiante, de modo que, tienden a sentirse entusiasmados y orgullosos en su trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2001). Caso contrario con las personas que puntúan bajo, el cual se interpretaría que no se identifican con su trabajo; por ende, no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, ni se sienten entusiasmados, ni orgullosos de su trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2001).

Finalmente, la tercera dimensión, absorción, está relacionado a que el colaborador se encuentra completamente concentrado en su trabajo y le genera la sensación de que el tiempo transcurre rápido, entonces, presenta dificultades a la hora de desconectarse de sus actividades laborales, a pesar que haya distractores en el entorno (Salanova y Schaufeli, 2004). Por lo tanto, los trabajadores que obtienen puntajes altos en esta dimensión, significa que con frecuencia se encuentran contentos de participar activamente en el trabajo, al igual de sentirse inmersos en él; por lo cual presentan dificultad para dejarlo. Como consecuencia de ello, se olvidan de su entorno (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Bakker, 2003). En comparación a los que puntúan bajo, el cual significa que no se sienten motivados en involucrarse en el trabajo, facilidad en no concluir sus funciones, prestar atención a su entorno, y contar con la percepción de que el tiempo transcurre lento (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2001).

Es así que el *work engagement* está relacionado con otros factores que influyen en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, como la satisfacción y el compromiso laboral (Albercht, 2010). Por ello, el estudio de dicho constructo es importante en las empresas, ya que tiene un impacto positivo en el desarrollo en las funciones de los trabajadores, al igual que en la salud mental, el cual beneficiará a nivel personal como profesional (Costagliola et al., 2015; Salanova et al., 2005). Tal como mencionan Schaufeli y Bakker (2002) los trabajadores con altos niveles de *work engagement* presentan mejor desempeño laboral, pues experimentan emociones positivas, el cual influye en la productividad, al igual que en la salud, así invirtiendo mayores recursos y energías al momento de trabajar (Bakker, et al., 2014; López-Cánovas y Chiclana, 2017).

Por lo cual, las empresas procuran que los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para desarrollar un óptimo *work engagement*, entre ellos, el equilibrio entre el ámbito laboral-familiar, pues este influye de manera positivo o negativa en el desarrollo de las

funciones laborales; es decir, el espacio laboral puede verse afectado por el conflicto o enriquecimiento de la vida familiar (Blofield y Martínez, 2014; Boukhzam, 2022). Ello se evidencia en el estudio realizado por Siu et al. (2010) en China, se encontró que la interacción positiva entre trabajo-familia es una predictor para el *work engagement*, de modo que el enriquecimiento entre el trabajo y la familia beneficiaba a los colaboradores, sumado a que contaban con políticas favorables para la familia. Asimismo, en un estudio realizado en Puerto Rico por Montalbán. (2016), cuyo objetivo fue explorar la relación entre las interacciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo con el *work engagement*, el cual tuvo como resultado que dichas interacciones están positivamente relacionadas con la variable de *work engagement*.

En relación a la literatura actual acerca de la interacción trabajo-familia y el *work engagement* durante el contexto de pandemia por el Covid-19, es escasa; sin embargo, destaca el estudio realizado por Ribeiro et al. (2021) en organizaciones portuguesas durante la crisis sanitaria. Estos autores encontraron que dicho contexto es una nueva realidad para los trabajadores, en el cual existe incompatibilidad entre el ámbito familiar y laboral. Además, revelaron que los empleadores al sentir mayor conflicto entre el trabajo-familia hay bajos niveles de *work engagement*, al igual que una mayor intención de renunciar a la empresa. Finalmente, manifestaron que estas variables están relacionadas con las implicancias que puede originar en la empresa, de modo que es importante incorporar estrategias de equilibrio entre los ejes trabajo-familia con la finalidad de reducir conflictos en estos, hecho que antes no se había considerado en el contexto portugués.

Asimismo, según la revisión realizada, no hay evidencia que relacione la interacción-trabajo-familia y el *work engagement* en el Perú, o que relacione las variables en una población empresarial. Por tal motivo, el estudio de ambas variables (Interacción trabajo-familia y *work engagement*), en el contexto peruano, es de suma importancia, debido a que permitirá a las empresas implementar nuevas estrategias de intervención, con la finalidad de incrementar

bienestar laboral, así como incrementar el *work engagement* de los colaboradores para alcanzar metas individuales y de la empresa (Baum et al., 2005; Vesga, 2019). De igual manera, podrá evitar un mayor riesgo de desequilibrio entre los dos ámbitos de la vida de los trabajadores (trabajo-familia).

Por lo expuesto anteriormente, la presente investigación tiene como objetivo general analizar la relación de la interacción trabajo-familia con el *work engagement* en un grupo de trabajadores de una empresa de seguridad informática en la modalidad *home office* de Lima Metropolitana. Asimismo, como objetivos específicos, analizar la interacción positiva y negativa trabajo-familia, familia-trabajo, al igual que el *work engagement* en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en un grupo de trabajadores de una empresa de seguridad informática en la modalidad *home office* de Lima Metropolitana

Método

La muestra fue tomada en una empresa del rubro de Tecnología Informática (TI), el cual brinda servicios de seguridad informática hace más de quince años a nivel nacional, cuya sede principal se encuentra ubicada en el distrito de Santiago de Surco en el departamento de Lima. Asimismo, dicha empresa se destaca por brindar consultoría informática, pues, también, ofrece servicios de asesoramiento e implementación de mejores prácticas respecto al uso de la tecnología, según la empresa consultante; por lo tanto, brinda servicios personalizados para ofrecer mejores soluciones y seguridad.

Participantes

La muestra del presente estudio está conformada por un total de 88 trabajadores en una empresa de seguridad informática en Lima Metropolitano, cuyas edades oscilan entre 26 y 55 años ($M=38.5$ años; $DE= 5.98$ años). Respecto al sexo son 61 hombres (69.3%) y 27 mujeres (30.7%). En cuanto al estado civil, el 62.5% es casado(a), el 26.1% tiene pareja y conviven, el 5.7% es divorciado(a), 5.6% otros. Además, el 38.6% vive junto a esposa(o)/pareja e hijos, el 31.8% con esposa(o)/pareja, padres e hijos(as), el 15.9% solo con esposa(o)/pareja, el 10.2% con esposa(o)/pareja y padres y el 3% solo con hija/o(s). En relación al tiempo de servicio en su empleo, el 47.5% entre tres a cinco años, el 35.2% seis a ocho años, el 12.2% nueve a once años y el 5.1% más de 12 años. Asimismo, el 100% manifestó trabajar en la modalidad *home office* durante la pandemia por el Covid-19. Finalmente, el 53.4% se encuentra laborando en el área de plataforma de sistemas; el 26.1% en centro de control y el 20.5 % en soporte técnico.

Como criterio de inclusión, se consideró a quienes se encuentren laborando con un tiempo no menor a un año en la modalidad remota; es decir, *home office*; que además cuenten con un contrato a tiempo completo en la empresa, que convivan con otros familiares y cuya

participación para la presente investigación sea voluntaria. Cabe señalar que al ser una investigación no presencial, se les envió el cuestionario mediante correo electrónico. En ese sentido, tomando en cuenta las consideraciones éticas, se envió un cuestionario virtual con los instrumentos de medición, ficha sociodemográfica y se les proporcionó el consentimiento informado en el que se detalló el objetivo de la investigación y se informó que la participación es de carácter voluntario, al igual que la confidencialidad con el que se tratará la información brindada, ya que su uso es para fines académicos.

Medición

Para medir la Interacción Trabajo-Familia se utilizó la versión adaptada en español de del cuestionario *Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)* por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009). Este cuestionario mide las interacciones negativas y positivas de la relación del trabajo y la familia, el cual contiene 22 ítems con una escala de tipo Likert con respuesta de 0 a 3, el cual 0 es “Nunca”, 1 “A veces”, 2 “A menudo” y 3 “Siempre”. Asimismo, los ítems están divididos en cuatro dimensiones: Interacción negativa trabajo-familia (8 ítems); interacción negativa familia-trabajo (4 ítems); interacción positiva trabajo-familia (5 ítems) e interacción positiva familia-trabajo (5 ítems). Asimismo, la validación de la prueba realizada por Moreno et al. (2009) arrojó Alfa de Cronbach entre .77 y .89, el cual muestra entre adecuado y excelente de fiabilidad del instrumento.

Asimismo, el presente cuestionario se validó por Ingunza y Carrasco (2019) en la población peruana en un grupo de trabajadores de una empresa minera, en el cual se evidenció una buena consistencia interna de los ítems con Alfa de Cronbach entre .82 y .89 (bueno y excelente de confiabilidad). Dicha validación se realizó mediante el análisis del coeficiente V de Aiken con 10 expertos en el rubro, así también se encontró que hay una relación entre las variables de bienestar laboral y familiar. Por lo tanto, dicho instrumento puede ser empleado en la población peruana.

En cuanto al *work engagement* se aplicó la versión español de nueve ítems de la escala de *Utrecht Work Engagement (UWES-9)* adaptada por Schaufeli y Bakker (2003). Dicho cuestionario se califica con las opciones de respuesta de escala Likert entre el 0 “Nunca” a 6 “Siempre”. Asimismo, los nueve ítems están agrupados en tres dimensiones: vigor con Confiabilidad de Alfa de Cronbach .77 ($\alpha = .77$), dedicación ($\alpha = .85$) y absorción ($\alpha = .78$).

En el contexto peruano, dicho instrumento fue validado por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) en una investigación realizada en docentes universitarios de pregrado que trabajan a tiempo completo en universidad privadas de Lima Metropolitana, en el cual obtuvieron el Alfa de Cronbach en las dimensiones de vigor .77 ($\alpha = .77$), dedicación ($\alpha = .74$) y absorción ($\alpha = .75$), así demostrando adecuada confiabilidad del instrumento en el Perú.

Finalmente, para recoger la información descriptiva y de ambos cuestionarios, se les envió un cuestionario virtual, en el cual incluye una sección para recolectar la información personal de los trabajadores: género, edad, tiempo laborando en la organización, estado civil, entre otros.

Procedimiento

En primera instancia se contactó con el gerente del departamento de Recursos Humanos de la empresa con la finalidad de solicitar y contar con la aprobación para realizar la aplicación del estudio. Una vez obtenida esta, se coordinó el envío del cuestionario virtual mediante el correo corporativo de la entidad. El cuestionario fue elaborado a través de *Google Forms* y se dividió en cinco secciones: primera y segunda sección, consentimiento informado, el cual se aseguró el anonimato y que la información brindada será únicamente para fines académicos; la tercera sección, ficha sociodemográfica y las dos últimas secciones, los dos instrumentos de medición para el estudio.

Cabe señalar que dicho cuestionario virtual se envió a los participantes mediante correo electrónico con la opción “CCO”, pues permitió mandar correos masivos a los posibles participantes del estudio, así mantener el anonimato. Dado que al mandar con esta opción, ninguno de los destinatarios podrá saber a quiénes más se envió el cuestionario virtual. Finalmente, se aplicó en un periodo de tres semanas.

Análisis de datos

Los datos recolectados fueron consignados en una base de datos, se procesó y analizó mediante el software estadístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) en la versión 25.0. Para cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación, se realizaron análisis estadísticos, tales como los análisis descriptivos de las variables sociodemográficas, correlacionales y explicativa de la posible relación entre las variables de interacción trabajo-familia y el *work engagement*.

En primer lugar, se llevaron a cabo los análisis descriptivos para las variables sociodemográficas del estudio. Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad *Kolmogorov-Smirnov* para evaluar la distribución de la muestra obtenida. En tercer lugar, se analizó la confiabilidad de los instrumentos con el método de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, luego se realizó un análisis correlacional de Pearson entre las variables del estudio. Además, se realizó el análisis descriptivo de cada una de las subescalas y dimensiones de la interacción trabajo-familia y el *work engagement*, respectivamente. Finalmente, se analizó la correlación de las variables del presente estudio.

Resultados

Se exploró la normalidad de los datos y se encontró una distribución paramétrica de las respuestas en las escalas de interacción trabajo-familia y el *work engagement*. En base a ello se procedió a realizar el análisis descriptivo, así como las correlaciones de las variables del estudio usando la Rho de Pearson.

Según los descriptivos, considerando las medias en las subescalas de interacción negativa de la variable interacción trabajo-familia manifiesta una media de 1.46, los ítems que lo componen evidencian que la carga laboral influye en el ámbito familiar, tales como no cumplir las obligaciones domésticas o invertir tiempo con la pareja, familia o amigos, ya que muestran medias superiores entre 1.48 a 1.57 (ver Tabla 1).

Asimismo, en la interacción negativa familia- trabajo (M=1.38), los ítems evidencian medias por encima del promedio general de la subescala entre 1.42 y 1.43, solo el ítem que refiere a “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” presenta una media inferior de 1.28 (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Medias de las subescalas Interacción Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo

Subescalas	Media de la subvariable
Interacción Negativa Trabajo-Familia	1.46
Interacción Negativa Familia-Trabajo	1.38

Adicionalmente, en la subescalas de interacción positiva se observan medias más altas que la interacción negativa, la interacción positiva familia-trabajo manifiesta una media de

1.82, los cuales los ítems “Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable” y “Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada” muestran medias superiores de 2.26 y 1.93, respectivamente (ver Tabla 2).

En cuanto a las subescalas de interacción positiva trabajo-familia muestra una media de 1.64, el ítem “Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos” obtuvo una media superior de 2.02. Caso contrario con los otros ítems de dicha subescala manifestaron medias levemente inferiores entre 1.45 a 1.58; pese a ello, posiblemente, influiría de manera positiva el ámbito familiar en el laboral (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Medias de las subescalas Interacción Positiva trabajo-Familia, Familia-Trabajo

Subescalas	Media de la subvariable
Interacción Positiva Trabajo-Familia	1.64
Interacción Positiva Familia-Trabajo	1.82

Según los descriptivos, considerando las medias del instrumento de la variable *work engagement*, la dimensión Dedicación obtuvo la más alta con 3.36; asimismo, el ítem “Estoy orgulloso con el trabajo que hago”, registró la mayor media con 3.55. En cuanto a la dimensión Absorción (M=3.26), los ítems “Me “dejo llevar” por mi trabajo” y “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo” obtuvieron media de 3.26 y 3.34, respectivamente. Por último, en la dimensión Vigor (M=3.22), el ítem “Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo” alcanzó una media superior de 3.47. (Ver Tabla 3).

Tabla 3.*Medias de las dimensiones de work engagement*

Dimensión	Media de la subvariable
Vigor	3.22
Dedicación	3.36
Absorción	3.26

Según los resultados de correlación de Pearson (ver Tabla 4), se observa que existe una correlación inversa entre la subescala de interacción negativa trabajo-familia con las dimensiones de vigor y dedicación del *work engagement*. Asimismo, se muestra una correlación inversa de la interacción positiva familia-trabajo con la dimensión vigor de la variable *work engagement*. Caso contrario con las subescalas de interacción negativa familia-trabajo y la interacción positiva trabajo-familia se evidencia que no existen correlaciones significativas con alguna de las dimensiones del *work engagement*.

Tabla 4.*Correlación Interacción Trabajo-Familia y work engagement (N=88)*

Subescalas	Vigor	Dedicación	Absorción
Interacción Negativa Trabajo-Familia	-.269**	-.297**	-.236
Interacción Negativa Familia-Trabajo	.064	.066	.068

Interacción Positiva Trabajo- Familia	.055	.012	-.019
Interacción Positiva Familia- Trabajo	-.448**	-.068	-.044

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Discusión

El objetivo general del estudio es analizar la relación de la interacción trabajo-familia con el *work engagement* en un grupo de trabajadores de una empresa de seguridad informática en la modalidad *home office* de Lima Metropolitana. Asimismo, como objetivos específicos, analizar la interacción positiva y negativa trabajo-familia, familia-trabajo, al igual que el *work engagement* en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en un grupo de trabajadores de una empresa de seguridad informática en la modalidad *home office* de Lima Metropolitana. En ese sentido, se encontraron resultados significativos, los cuales discutiremos a continuación.

En relación a las variables de interacción trabajo-familia y el *work engagement*, se halló que en tiempos de pandemia por el Covid-19 existe una correlación inversa significativa entre el ámbito laboral y familiar y el involucramiento laboral. Esto coincide con el estudio realizado en el mismo contexto por Ribeiro et al. (2021) quienes señalan de que los trabajadores al encontrarse bajo una nueva realidad existe conflicto entre ambos ejes. En otras palabras, los empleados al sentir mayor conflicto entre el trabajo-familia presentan bajos niveles de *work engagement* (vigor y dedicación) (Ribeiro et al., 2022).

De la misma manera, se encontró en el estudio de Del Castillo-Arenillo (2022) que los trabajadores durante el mismo contexto reportaron experimentar mayor conflicto entre el trabajo y la familia, originando una disminución en el *work engagement*. Debido a que perciben mayor responsabilidad en cumplir los quehaceres domésticos, así influye de manera negativa en el desarrollo de sus funciones en el trabajo (Del Castillo-Arenillo, 2022; Kashyap y Arora, 2020). Ello también tiene congruencia con los estudios realizados por Ma et al. (2023) y Wang et al. (2021) en trabajadores de la industria de Tecnología de la Información, el cual reportaron que durante la nueva normalidad hubo mayor conflicto entre ambos ejes y disminuyó su

involucramiento labora, el cual uno de los factores principales fue el impacto emocional que tuvo este cambio a la modalidad *home office*

En esa misma línea, según Adisa et al. (2021) el confinamiento causó que en los trabajadores aumenten sus obligaciones tanto en la casa como en el trabajo, ya que tuvieron que adaptarse a una nueva forma de trabajo, el cual originó agotamiento y estrés, incluso no sentirse identificados con sus labores, así impactando negativamente en los niveles de *work engagement* (vigor y dedicación) (Da Costa et al., 2021; Gallegos et al, 2020; Vidal, 2019). Asimismo, en el estudio realizado por Azpíroz- Dorronsoro et al. (2023) hallaron que en los trabajadores del sector de TI sintieron mayor estrés y agotamiento emocional durante la transición a la virtualidad por la emergencia sanitaria, el cual tuvo un impacto positivo en el aumento de los conflictos trabajo-familia. Ello difiere con el estudio de Di Stefano et al. (2018) quienes evidenciaron que los trabajadores, a pesar de que se encuentren involucrados en sus labores no influye entre este eje y el familiar. Dado que las demandas de este último no tendría interferencia en el desenvolvimiento laboral e incluso se halló que no experimentan agotamiento ni estrés, pues el tiempo que pasan en el eje familiar permite un equilibrio entre trabajo-familia (Di Stefano et al., 2018).

De igual manera, en el estudio realizado por Chidambaramen et al. (2022), durante la pandemia por el Covid- 19, en un grupo de trabajadores del sector de la Tecnología Informática (TI) en la India, encontraron que existe una relación negativa entre el estrés y el *work engagement* en la modalidad *home office*, dado que resulta beneficioso para los trabajadores laborar en esta modalidad, pues se sienten más cómodos trabajar desde sus hogares, ya que pueden controlar sus tiempos, así cumplir con los quehaceres en ambos ámbitos (trabajo-familia), de modo que disminuye el estrés producido por el trabajo y aumenta el *work engagement* en dicha industria

En relación con lo anterior, los resultados presentan congruencias con los estudios realizados por Van & Peters (2023) y Winarno et al. (2022), quienes hallaron una relación directa significativa entre la interacción trabajo-familia y los niveles de *work engagement* (vigor y dedicación), ya que la familia representa a un factor que impulsa al trabajador a incrementar el involucramiento en el trabajo, a pesar de que pueda ser considerado como una fuente dual; es decir, de conflicto y de apoyo (Van & Peters, 2023). Es así que durante el confinamiento el ámbito familiar se habría considerado como un recurso laboral para el *work engagement* (Winarno et al., 2022). Asimismo, Balogun y Afolabi (2019) encontraron que el *work engagement* está relacionado positivamente con la interacción entre trabajo-familia, dado que los trabajadores al encontrarse altamente involucrados, desarrollan óptimamente sus funciones en el trabajo; por lo tanto, cumplen con sus responsabilidades domésticas.

Esto último está relacionado con que los trabajadores consideran que cuentan con los recursos laborales adecuados; por ejemplo, apoyo de los jefes directos, flexibilidad sobre los horarios, entre otros (Balogun y Afolabi, 2019; Nguyen y Tran, 2021, Olsen et al., 2023). Ello se evidencia en un estudio realizado por Ma et al. (2023) a trabajadores del sector de TI en China, quienes hallaron que durante la pandemia por el Covid-19 al contar con el apoyo de sus supervisores y jefes directos redujo el conflicto entre el ámbito laboral y familiar e incluso incentivó a la autonomía en relación al cumplimiento de sus labores.

Además, Kashyap y Arora (2020) hallaron que la dimensión vigor del *work engagement* aumenta significativamente si hay un enriquecimiento entre familia-trabajo, debido a que las responsabilidades y el cumplimiento en el hogar podrían ser fuente impulsadora para las metas en el trabajo (Lapierre et al., 2018). De la misma manera, Ting et al. (2019) encontraron que los trabajadores al experimentar emociones positivas y recursos en el ámbito familiar tiene influencia en el laboral, a pesar de que perciban mayor carga familiar, si el trabajador se encuentra satisfecho y sienta emociones positivas, esta será transmitida al ámbito laboral

(Greenhaus, 2006). Sin embargo, difiere con los estudios realizados por Fominykh (2020) y Satter (2019) quienes evidenciaron que durante la modalidad *home office*, a pesar que los trabajadores cuenten con un buen ambiente familiar, puede repercutir en la productividad y desempeño, pues en esa nueva normalidad se exigirían a trabajar más horas de las establecidas en la jornada laboral, así coincidiendo con lo encontrado en el presente estudio.

Por otro lado, en los resultados descriptivos evidencia que el enriquecimiento familia-trabajo obtuvo una puntuación más alta frente a las demás interacciones, el cual refiere a que el trabajador siente un efecto agradable y placentero en el trabajo, ello coincide con lo planteado por Giraldo y Gutiérrez (2016). Asimismo, en el estudio realizado por Barraca y López (1996), demostraron que el ámbito familiar puede originar recursos tales como habilidades, comportamientos, entre otros, que puede beneficiar en el ámbito laboral. En otras palabras, al experimentar situaciones agradables en la familia, los empleados manifiestan satisfacción en el trabajo (Abarca et al., 2016).

En ese marco, autores como Mishra et al. (2019) hallaron que el enriquecimiento tanto familiar como laboral brindan al trabajador experiencias positivas, así permitiendo que aumente su productividad, optimismo y enfrente o sostenga situaciones adversas en ambos ejes. De igual manera se puede evidenciar en el estudio de Da Costa et al. (2021) quienes encontraron que la modalidad *home office* permite mejorar la relación familia-trabajo, ya que les facilita acercarse más con sus familiares y así disminuir la sensación de sobrecarga laboral. Además, la conciliación entre ambos ejes permite al colaborador no solo enfocarse y cumplir sus funciones, sino mantenerse entusiasmo durante las horas laborales y al momento de compartir tiempo de calidad con su familia, el cual puede ser fomentado por las mismas organizaciones mediante políticas de apoyo familiar (Zhang et al., 2021). De modo que las empresas podrían implementar políticas y prácticas que fomenten el enriquecimiento trabajo-familia, pues tiene un efecto significativo en el *work engagement*, tal como se evidencia en el

estudio realizado por Londoño y Noreña (2022). Por lo cual, las políticas son herramientas para lograr un mejor balance entre ambos ejes (Znidarsic & Bernik, 2021; White & Mariam, 2020).

Es así que, Gabini (2020) y Gutiérrez et al. (2020) evidencian la importancia de llevar a cabo políticas que faciliten el nexo entre los trabajadores y sus hogares. Ello con la finalidad de que el conflicto trabajo-familia se reduzca y la experiencia laboral sea enriquecida; así influir positivamente en el *work engagement* de los trabajadores (Gabini, 2020; Gutiérrez et al., 2020). En la misma línea en los estudios realizados por Weideman & Hofmeyr (2020) y Zaman & Ansari (2023) realizados en la India en el sector de TI en la modalidad *home office*, demostraron que al implementar políticas de flexibilidad; por ejemplo, en las horas de trabajo, influye de manera positiva en que el trabajador pueda asegurar un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral al tener un mejor control y manejo del tiempo y recursos para cumplir sus obligaciones en ambos ejes.

Lo expuesto previamente coincide con los resultados descriptivos, ya que se halló conflicto entre ambos ámbitos, principalmente en la subescala trabajo-familia, tal como mencionan Tavares et al. (2020) la modalidad *home office* tuvo un impacto en la dinámica tanto laboral como familiar, debido a la sobrecarga y exigencias de las empresas y las obligaciones domésticas a cumplir. Por lo tanto, dificulta en la interacción de estos dos ejes importantes en la vida de las personas, pues no hay una conciliación en la virtualidad con los quehaceres domésticos y el gestionar el tiempo adecuadamente para cumplir las tareas del asignadas en el trabajo (Bolisari et al., 2020; Tavera et al., 2020).

Por ello, en esta nueva normalidad, exige a los colaboradores establecer límites y tiempos entre ambos ámbitos, lo cual permita separar los espacios tanto laborales como familiares (Cortés et al., 2020; Meenakshi y Guleria, 2020). De modo que las políticas de apoyo hacia los trabajadores no solo sería enfocado para el trabajo, sino también en el ámbito personal y familiar, así permitiría un aumento de involucramiento laboral (Pérez et al., 2017). Pese a

ello, Beigi et al. (2018) evidenciaron que las políticas podrían generar tanto un impacto positivo como negativo en la interacción trabajo-familia, de manera que depende de las posibilidades de la misma organización y contexto (Smith et al., 2019). Por lo tanto diversos autores manifiestan que las políticas de flexibilidad que implementen las empresas deben basarse en términos de tiempo y espacio (Mahmood et al., 2020).

Por otro lado, Allgood et al. (2022) y Ulumudín et al. (2022) evidenciaron que los trabajadores al haber estado obligados a realizar la transición de la presencialidad a la virtualidad, si bien pudo ofrecer oportunidades de acercamiento física entre los familiares, también generó conflicto entre el trabajo y la familia; de modo que perciben mayores niveles de agotamiento y dificultad al cumplimiento de sus labores. Por ello, se manifiesta un efecto negativo significativo entre el conflicto trabajo-familia y el estrés laboral afectando, principalmente al desempeño de los trabajadores (Ulumudín et al., 2022). Asimismo, presentan implicancias en la interacción de rotación durante esta modalidad, tal como se muestra en el estudio de Hassan et al. (2022), dado que se invierte más horas laborales, tensiones entre la familia, entre otros (Li et al., 2021).

No obstante, se halló niveles altos en la variable de *work engagement*, el cual indica que los trabajadores del presente estudio manifiestan una actitud enérgica y entusiasta frente a su trabajo, a pesar del contexto de la pandemia por el Covid-19 (Bakker et al., 2009; Herrera, 2021; Salanova, 2009). De modo que el *engagement* tendría una influencia en el cumplimiento y exigencias laborales (Meijman y Mulder, 1998). Asimismo, se encontró que las dimensiones dedicación y absorción son las que tienen puntajes más altos; estos hallazgos están asociados a que los trabajadores se esfuerzan en realizar sus actividades diarias, a pesar de las dificultades, al igual que se sienten inspirados, orgullosos, etc., por las labores a cumplir (Schaufeli et al., 2002).

Cabe señalar que la dimensión de absorción se caracterizaría por ser una dimensión individual y no por componentes emocionales o cognitivos (Lupano et al., 2020). En ese sentido, diversos autores evidenciaron que el encontrarse inmersos laboralmente no presenta una asociación a la influencia del ámbito familiar a lo laboral, de modo que puede desempeñarse óptimamente (Armel et al., 2018; Morales et al., 2020). Es así que el *work engagement* permite a los trabajadores experimentar a nivel cognitivo, emocional o físicamente comprometidos e involucrados con sus responsabilidades laborales (Gil-Beltrán et al., 2020).

En relación a ello se evidencia en el estudio realizado por Ojo et al. (2021) durante el contexto de pandemia los trabajadores se mostraron resilientes y altamente involucrados laboralmente. Sin embargo, difiere con el estudio de AlZgool et al. (2020) quienes evidencian que en la nueva realidad existen niveles bajos de *work engagement*, dado que muestra un aumento en el desgaste laboral: es decir, síndrome de *burnout*, no solo por la carga laboral, sino también por adaptarse a nuevos procesos de trabajo. De modo que la variable *work engagement* es una herramienta que permite a las empresas lidiar con las demandas laborales tanto satisfactorias como estresantes (Hernández y Juárez, 2020).

Por lo tanto, se puede concluir que el ámbito laboral y familiar es fuente importante para los trabajadores de la empresa, pues puede influir de manera significativamente. En ese sentido, en el estudio se evidenció correlaciones negativas entre las variables de la interacción trabajo-familia (positiva y negativa) y el *work engagement*, principalmente las de dedicación y absorción. Asimismo, se halló que los trabajadores perciben mayor interacción positiva trabajo-familia, pese a ello también manifiestan sentir conflicto entre ambos ejes. De modo que es importante que se propongan políticas de apoyo tanto dentro de la organización como fuera (familiar), así fomentar un balance y/o equilibrio entre dichas dimensiones. Además, durante la modalidad *home office* las dimensiones con mayor puntajes son dedicación y absorción, lo cual contribuye en el desempeño y cumplimiento de las funciones laborales; sin embargo,

puede que genere agotamiento y estrés por la nueva realidad, al igual que por las demandas de la empresa.

Limitaciones y Recomendaciones

En relación a las limitaciones del estudio se encontró que la muestra es mediana, el cual el grado de generalización es bajo. En ese sentido, se propone para siguientes investigaciones, trabajar con una muestra más grande e incluso abarcar más áreas de la empresa, con la finalidad de obtener más data representativa. Asimismo, como futura investigación se plantea que ante el retorno de los trabajadores a sus labores en la modalidad presencial se realice nuevamente el presente estudio con las variables de interacción trabajo-familia y el *work engagement*. Así identificar cuáles tiene un cambio, ya sea con un aumento o disminución, al igual que si la correlación se mantiene o hay variación.

Sumado a ello otra de las limitaciones fue la dificultad de encontrar estudios que correlacionen las variables (interacción trabajo-familia y *work engagement*) principalmente realizados durante la pandemia por el Covid-19, donde los trabajadores fueron obligados a adaptarse a una nueva forma de laboral (*home office*). Además, la mayoría de los estudios encontrados estaban dirigidos al área médica, pero poco al empresarial o del rubro (seguridad informática). A pesar que es uno de los rubros que podría tener un impacto si se llegase a mantener o implementar la modalidad *home office* a largo plazo. Además, existen escasos estudios en los países latinoamericanos que investiguen la interacción trabajo familia y el *work engagement*.

Finalmente, se recomienda a la empresa implementar políticas de apoyo que favorezcan el equilibrio trabajo-familia, puesto que son ejes importantes en la vida de los trabajadores, de los cuales el conflicto entre ambas áreas puede influir en el cumplimiento de las labores y en

la dinámica familiar. Así beneficiaría no solo a nivel personal (satisfacción laboral, *work engagement*, entre otros), sino también empresarial; por ejemplo, rentabilidad y productividad.

Referencias

- Aguirre, Z., & Martínez M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia – trabajo, *Mapfre Medicina*, 17, 14-24.
- Adisa, T., Ogbonnaya, C., & Adekoya, O. D. (2021). Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic. *Information Technology & People*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-12-2020-0850/full/html>
- Ahmed, T., Shahid, M., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, (Preprint), 1-15.
- Allgood, M., Jensen, U., & Stritch, J. (2022). Work-Family Conflict and Burnout Amid COVID-19: Exploring the Mitigating Effects of Instrumental Leadership and Social Belonging. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X221101308. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0734371X221101308>
- Álvarez. A., y Gómez, I. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106. <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Armstrong, G., Atkin-Plunk, C., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal justice and behavior*, 42(10). <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Andrade, C., & Petiz, E. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/3/103>

- Andrade, L. y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Azpíroz-Dorronsoro, C., Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2023). Technostress and work-family conflict in ICT-user employees during the COVID-19 pandemic: the role of social support and mindfulness. *Behaviour & Information Technology*, 1-23.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0144929X.2023.2220051>
- Balogun, A., & Afolabi, O. (2019). Examining the moderating roles of job demands and resources on the relation between work engagement and work–family conflict. *South African Journal of Psychology*, 49(4), 479-490.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0081246318818382>
- Betanzos, N., y Paz-Rodríguez, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de interacción trabajo-familia nijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, 14(44), 180-184.
https://www.researchgate.net/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_Trabajo-Familia_NijmeGen_SWING_en_Empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico
- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. (2020). Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(1), 458-476.
https://backend.orbit.dtu.dk/ws/portalfiles/portal/222975724/Working_from_home_during_COVID_19_pandemic_lessons_learned_and_issues.pdf

- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23 (1), 91-108.
- Boukhzam, C. (2022). The Effect of Flexible Work Arrangement and Work-Life Balance on Work Engagement and the mediating Role of Work-Family Conflict. <https://laur.lau.edu.lb:8443/xmlui/handle/10725/13876>
- Chidambaram, V., Ramachandran, G., Chandrasekar, T., & Parayitam, S. (2022). Relationship between stress due to COVID-19 pandemic, telecommuting, work orientation and work engagement: Evidence from India. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/03063070221116512>
- Da Costa. A. , Barbosa, A., & Monzato, P. (2021). Women in home office during the covid-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de administração de empresas*, 60, 388-399. <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/abstract/?lang=en>
- Davis, K., Kotowski, S., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J., & Syck, M. (2020). The home office: Ergonomic lessons from the “new normal”. *Ergonomics in design*, 28(4), 4-10. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1064804620937907>
- De Hauw, S., & Greenhaus, J. (2015). Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 223– 238).
- Del Castillo-Arenillo, A. (2022). Grit does not moderate the relations between work family conflict and work engagement among work from home employees during the Covid-19 pandemic. *Luz y saber*, 15(2), 1.1 <https://www.ejournals.ph/article.php?id=17193>

- De Klerk, J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-14.
- D. S. No 076-2021-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, prorrogado por los Decretos Supremos N° 201-2020-PCM, N° 008-2021-PCM, N° 036-2021-PCM Y N° 058-2021-PCM, y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. Diario Oficial El Peruano (2021).
- D. S. No 009-2015-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Diario Oficial El Peruano (2020).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>
- D.U. No 127-2020. Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial El Peruano (2020).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Front. Psychol.* 10:1267. doi: [10.3389/fpsyg.2019.01267](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267)
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.

- Jiménez, A., y Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123-135. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80143106009.pdf>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana De Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gastañares, I., Allende, J., & Zorriketa, R. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (18).
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. & Kinnunen, D. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gil-Beltrán, E. Llorens, S. & Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (1), 39-47. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_36_1_0039.pdf
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1), 23-39. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451>
- Gonçalves, S., Santos, J., Silva, I., Veloso, A., Brandão, C., & Moura, R. (2021). COVID-19 and people management: the view of human resource managers. *Administrative Sciences*, 11(3), 69. <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/3/69>
- Greenhaus, J. & Beutell, N., (1985), Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and families are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. Vol. 31, No. 1.
- Gutierrez, L., Arenas, H., y del Socorro, M. (2020). La relación entre el uso de beneficios y políticas trabajo-vidas satisfacción laboral: el rol mediador del conflicto trabajo-a-familia. *Managment Letters-Cuadernos de gestión* 20(3), 75-86.
<https://doi.org/10.5295/cdg.191098lg>
- Gutiérrez, C., y Reyes, O. (2016). Perspectivas de la interacción trabajo-familia en docentes de instituciones públicas. *Psicoespacios*, 10(17),111-126.
<https://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/806>
- Idrovo, S. (2006). Las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en las Empresas Colombianas. *Revista de Estudios Gerenciales*, 22(100), 49-70
- 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>
- Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 26-34.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539705>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* 33:692–724
- Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S., Bakker, A., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D., Choi, V., Creary, S., Demerouti, E., Flynn, F., Gelfand, M., Greer, L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P., Lee, S., Petriglieri, J., Rothbard, N., Rudolph, C., Shaw, J., Wanberg., C, Whillans, A., Wilmot, M & Vugt, M. (2021).

- COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel psychology*, 64(2), 289–313. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Lapierre, L., Kwan, H., Greenhaus, J., DiRenzo, M., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Liu, J., Lambert, E., Kelley, T., Zhang, J., & Jiang, S. (2019). Exploring the Association Between Work–Family Conflict and Job Involvement. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 64(8), 1–27.
- Londoño, M., y Noreña, J. (2022). La relación entre work engagement y comportamiento innovador en el trabajo: el rol mediador del enriquecimiento trabajo-a-familia y familia-a-trabajo. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/27177>
- Ma, L., Zheng, Y., & Wei, Y. (2023). The double-edged sword effect of telecommuting on employees' work engagement: evidence from China during COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, 1110108. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1110108/full#h7>
- Mackay-Castro, C., León-Palacios, B., y Zambrano-Noboa, H. (2020). Efectos del Covid-19 en el mercado laboral. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 1368-1381. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1378/0>
- Madero, S., Luengo, C., y Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4027>

- Mahmood, N., Nasir, F., Hamid, N., & Munap, R. (2019). The relationship of job satisfaction, flexible work arrangements and employee performance: a case study of employees in several private universities in klang valley, Malaysia. *Asian Journal of Social Science Research*, 2 (2).
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). The truth about burnout.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mauno, S. (2010). Effects of Work-Family Culture on Employee Well-Being: Exploring Moderator Effects in a Longitudinal Sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 675-695
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. (2019). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58-80. [doi:10.1017/jmo.2017.23](https://doi.org/10.1017/jmo.2017.23)
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., & Cortese, C. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Montalbán, R., Pastrana, M., y Sáez, M. (2016). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/128/126>

- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionarios de Interacción Trabajo-familia (SWING). *Psicothema* 21 (2), 331-337
https://www.researchgate.net/publication/28290316_Propiedades_psicométricas_de_la_version_espanola_del_cuestionario_de_interaccion_trabajo-familia_swing
- Nguyen, H., & Tran, M. (2021). The effect of perceived organizational support on employee engagement during the COVID-19 pandemic: an empirical study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 415-426.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202115563430854.page>
- Olsen, K., Hildrum, J., Kummen, K., & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 45(3), 762-775. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-05-2022-0230/full/html>
- Omar, A., Urteaga, F., y Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2).
- Organización Internacional del Trabajo (2016). ¿Cuáles son los beneficios y los riesgos del teletrabajo en las tecnologías de la comunicación y los servicios financieros?
- Pardo., M., y Rodriguez., D. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19.
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/24640>
- Pattusamy, M., & Jacon, J. (2015). Testing the mediation of work–family balance in the relationship between work–family conflict and job and family satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 46(2), 218-231. <https://doi.org/10.1002/jcop.22464>

- Pérez, V., Palací, F., y Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S., & Martínez, A. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados (2017). *Esic Market Economics and Business Journal*. 48, 43-68. <https://doi: 10.7200/esicm.156.0481.1e>.
- Purwanto, A., Fahlevi, M., Zuniawan, A., Kusuma, R., Supriatna, H., & Maryani, E. (2020). The Covid-19 pandemic impact on industries performance: an explorative study of Indonesian companies. *Journal of Critical Review*, 7, 1965-1972. https://www.researchgate.net/profile/Meenakshi-Kaushik-3/publication/342011150_The_Impact_of_Pandemic_COVID_-_19_in_Workplace/links/5ede65e892851cf13869888b/The-Impact-of-Pandemic-COVID-19-in-Workplace.pdf
- Quispe, A., y Fernández, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. "*Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*", 5(3), 3513-3533. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Rahman, M., & Ali, N. (2020). Does work–family balance mediate the relationship between work–family conflicts and job satisfaction of academicians?. *Journal of Community Psychol*, 49(2), 1–14. <https://doi.org 10.1002/jcop.22464>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A., & Dias, A. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>

- Rodríguez-Muñoz, A., y Bakker, A. B. (2013). El engagement en el trabajo. *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 437-452.
- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D., Chen, W., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879110001193>
- Solanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (261), 109-138.
- Schaufeli, W., 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.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement.
- Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados? *Universia Business Review*, (44), 54-71.
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities:*

people and places in the global economy.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html>

Tupper, S., Ward, H., & Parmar, J. (2020). Family Presence in Long-Term Care During the COVID-19 Pandemic: Call to Action for Policy, Practice, and Research. *Canadian Geriatrics Journal*, 23(4), 335.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7704077/>

Ulumudin, I., JFATumbuan, W., & Dotulong, L.(2022). Analysis of the effect of work family conflict, job involvement, workload and work stress on employee performance during the COVID-19 pandemic (study at BPJS health branch office ternate). *Gospodarka i Innowacje.*, 21, 9-26.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/index.php/poland/article/view/67>

Ugargol, J., & Patrick, H. (2018). The relationship of workplace flexibility to employee engagement among information technology employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 40-55.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2322093718767469>

Van, M., & Peters, P. (2023). Perceived lockdown intensity, work-family conflict and work engagement: The importance of family supportive supervisor behaviour during the COVID-19 crisis. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-06813-3_18

Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-

135.https://www.researchgate.net/publication/330739291_La_interaccion_trabajo-familia_en_el_contexto_actual_del_mundo_del_trabajo

Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. (2021). How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. *Behavioral Sciences*, 12(1), 2. <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/1/2>

- White, C., & Maniam, B. (2020). Flexible Working Arrangements, Worklife Balance, and Working Women. *Journal of Business & Accounting*, 13(1), 59–73.
- Winarno, A., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2022). Relationship among family, work engagement, and turnover intention form J-DR perspective: exploring family's dual role as source of conflict and support. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2061695. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2022.2061695>
- Zaman, S., & Ansari, A. (2023). Pathways to job engagement: evidences from the software industry. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(1), 100-118. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/VJIKMS-06-2020-0102/full/html>
- Zhang, Y., Yang, M., & Wang, R. (2021). Factors associated with work–family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan's fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.15677>

Apéndices

Apéndice A

Consentimiento informado

Estimado/a participante, la presente investigación es para fines del curso de Seminario de Tesis conducida por Diany Sánchez Angulo, estudiante de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), bajo la asesoría del Dr. José Mogrovejo. El objetivo del estudio es analizar la relación entre interacción trabajo-familia y el work engagement en grupo de trabajadores de la modalidad home office en Lima Metropolitana dentro del marco pandemia Covid-19. Si acepta participar de esta investigación, se le pedirá completar una ficha de datos sociodemográficos, así como los dos cuestionarios breves, lo que le tomará, aproximadamente, 15 minutos de su tiempo. Además, que la información que nos brinde será utilizada solo para fines académicos y su participación es estrictamente voluntaria, por lo que se podrá retirar de la investigación en cualquier momento si lo considera pertinente.

Finalmente, si tiene alguna consulta sobre la investigación puede escribir al correo de la investigadora a cargo: diany.sanchez@pucp.edu.pe

En base a lo leído, ¿desea participar en la presente investigación?

- Sí, acepto participar en la investigación
- No acepto participar en la investigación

Apéndice B

Ficha Sociodemográfica

1. Modalidad de trabajo:
 - a. Remoto
 - b. Presencial y virtual
 - c. Presencial
2. Área en la empresa donde labora:
3. Sexo:
 - a. Hombre
 - b. Mujer
4. Estado Civil:
 - a. Soltero(a)
 - b. Casado(a)
 - c. Tengo pareja
 - d. Conviviente
 - e. Divorciado(a)
 - f. Viudo(a)
5. Edad: (solo números, por ejemplo, 20, 22.30,..)
6. Durante la pandemia por el Covid-19, ¿Con quiénes vivió?
 - a. Madre
 - b. Padre
 - c. Esposa(o)
 - d. Hijo(a)
 - e. Hijos(as)
 - f. Solo(a)

g. Pareja

7. Tiempo de servicio en la actual empresa:

a. Entre 6 meses a 2 años

b. 3 años a 5 años

c. 6 años a 8 años

d. 9 años a 11 años

e. 12 años a más