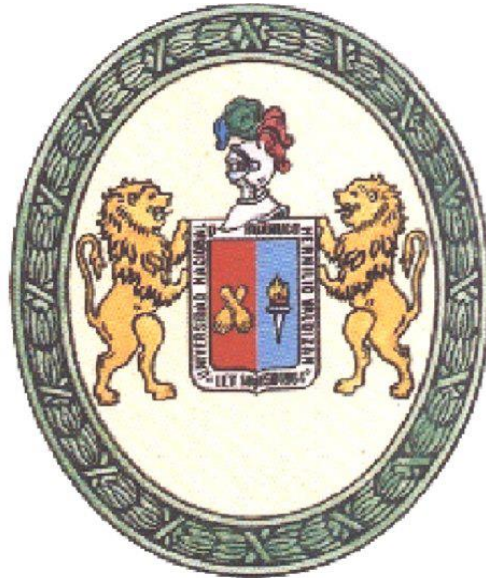


UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA



**“VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE
INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING) EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA MINERA DE LA LIBERTAD – PERÚ 2016”**

TESIS:

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

INGUNZA LASTRA, Nataly Briggete

HUÁNUCO – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos; quienes a lo largo de este proceso han depositado su entera confianza en cada reto que se me presentado en mi vida profesional sin dudar ni un solo momento en mi perseverancia y capacidad. A Dios por haber estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar adelante.

AGRADECIMIENTO

A mis padres Natali Lastra y Francisco Ingunza, por su apoyo, confianza y motivación constante de mi superación y desarrollo personal que me brindaron en esta etapa de mi vida.

A mi centro de Internado "CENSOPAS", quienes cultivaron en mí la apertura a la investigación psicométrica y por su constante apoyo profesional y consejos en este proceso de aprendizaje constante de la tesis.

RESUMEN

La investigación presentada es de tipo psicométrica, descriptivo y correlacional ya que da a conocer los resultados del estudio psicométrico de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), adaptado por Bernardo Moreno Jiménez y colaboradores en España para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 343 trabajadores, de una empresa minera de la Libertad-Perú.

El proceso de validación del Cuestionario comprendió en el análisis de la validez de contenido por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken realizado en dos momentos, logrando que los ítems sean entendibles para los trabajadores en la aplicación. La evaluación de la características psicométricas se llevó a cabo en dos fases: en la primera con una muestra piloto para determinar el análisis de reactivos a través del índice de discriminación (la correlación ítem-test). La segunda fase con una muestra objetivo se determinó nuevamente el índice de la discriminación donde se modificó un ítem. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (obtenidos en el gol estándar a través de las entrevistas). Se mantuvo la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción-negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión adaptada y validada para trabajadores mineros peruanos posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,825 y 0,892. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente. Se estableció la normalización con los puntajes Z y percentiles, logrando a la vez la categorización y el punto de corte a través de ROC. Se concluye que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas, y se sugieren pautas para el uso de la versión peruana de este cuestionario en futuras investigaciones. También se desarrolló una versión de software del cuestionario el cual facilita la aplicación y corrección del cuestionario.

INTRODUCCION

Durante los últimos años se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, en parte debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008). Los antecedentes sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se han centrado en examinar especialmente el conflicto existente entre estas dos esferas. En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término «conflicto trabajo-familia», definiéndolo como «una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto». A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o viceversa (conflicto familia-trabajo) (Frone, Russell y Cooper, 1992). El interés creciente por analizar el problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar ha llevado a los investigadores a elaborar instrumentos de evaluación para medir los constructos relacionados con el conflicto trabajo-familia.

Sin embargo, la profusión de investigaciones centradas sólo en las conexiones negativas entre el trabajo y la familia ha hecho que algunos autores comenzaran a señalar la importancia de examinar también las posibles influencias positivas que podían existir entre ambas esferas (Greenhaus, 2000; Grzywacz y Marks, 2000). Para ello, se han empleado términos como «facilitación trabajo-familia», o más reciente mente, «enriquecimiento trabajo-familia», definido como el «grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles» (Greenhaus y Powell, 2006).

Partiendo de este planteamiento, Grzywacz y Marks (2000) elaboraron un instrumento que medía no sólo las relaciones negativas entre el trabajo y la familia, sino también las positivas. Dada la escasez de este tipo de instrumentos y la falta de escalas desarrolladas fuera de Estados Unidos, Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen (2005) desarrollaron el «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING), con el objetivo de adecuar la escala a muestra europea, y superar algunas limitaciones de la escala de Grzywacz y Marks (2000).

Así pues, para el desarrollo de este nuevo instrumento, Geurts et al. (2005) basándose en el concepto de «interacción trabajo-familia», definiéndolo como «un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)».

Esta escala consta de 27 ítems, que se redujeron finalmente a 22, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico final propone la existencia de cuatro subescalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa). Dado que se trata de un instrumento teóricamente elaborado y con adecuadas propiedades psicométricas ha sido validado en otros países europeos como Francia.

En España, Martínez-Pérez y Osca (2001) realizaron la validación española de la escala de «Conflicto Familia-Trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), posterior a ello en el 2009 el doctor Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts validaron dicho instrumento con la estructura de cuatro dimensiones. En el Perú no existen instrumentos específicos para medir las relaciones entre el trabajo y la familia, que pueda examinar las relaciones negativas y positivas entre el trabajo y la familia.

Por ello, el objetivo principal de esta investigación fue estudiar las propiedades psicométricas de la versión española del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)», analizando su estructura factorial, así como su consistencia interna y su validez externa.

La presente investigación se llevó a cabo con 343 trabajadores mineros, de nivel socioeconómico medio-bajo de La Libertad, cuya característica principal era ser trabajadores por un período mayor a los 6 meses. Para ello, se contactaron una serie de centros mineros del país, luego se realizaron los análisis estadísticos de confiabilidad de cada una de las dimensiones y del cuestionario total mediante el Alpha de Cronbach, para analizar la validez y la confiabilidad; también realizó la adaptación del instrumento a un contexto en una muestra de trabajadores mineros, demostrando de esta manera mediante el análisis factorial las áreas que lo conforman; tomando en consideración la rigurosidad científica en este proceso. También se verificó y comparó el instrumento en el análisis psicométrico. Finalmente, se describieron las relaciones entre los niveles de interacción positiva o negativa entre la familia y el trabajo, también se tomaron en cuenta las características socio-demográficas y la carga familiar.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
INTRODUCCION	v
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Fundamentación del problema	01
1.2. Formulación del problema	02
1.3. Objetivos: generales y específicos	03
1.4. Justificación e importancia	03
1.5. Limitaciones	04
II. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	
2.1. Antecedentes	05
2.1.1. Antecedentes internacionales	05
2.1.2. Antecedentes nacionales	07
2.1.3. Antecedentes locales	08
2.2. Fundamentación teórica	08
2.2.1. Psicometría	08
2.2.1.1. Test Psicométricos	09
2.2.1.2. Propiedades Psicométricas	09
2.2.1.2.1. Validación	09
2.2.1.2.2. Validez	10
2.2.1.2.3. Confiabilidad	13

2.2.1.2.3.1. Medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest)	14
2.2.1.2.3.2. Método de formas alternativas o paralelas	15
2.2.1.2.3.3. Método de mitades partidas (split- halves)	15
2.2.1.2.3.4. Medidas de Consistencia Interna	15
2.2.2. Definición de Conflicto Trabajo-Familia	15
2.2.2.1. Delimitación Conceptual de Conflicto Trabajo-Familia y Familia-Trabajo	16
2.2.2.2. Las Relaciones Positivas entre el Trabajo y la Familia	17
2.2.3. Principales Teorías sobre las relaciones Trabajo-Familia	18
2.2.3.1. La Teoría de Rol	18
2.2.3.2. La Teoría de las Barreras	19
2.2.3.3. La Teoría de la Conservación de Recursos	19
2.2.4. El Proceso de Conflicto Trabajo-Familia	20
2.2.5. Antecedentes de Conflicto Trabajo-Familia	21
2.2.5.1. Factores Organizacionales	21
2.2.5.2. Factores Familiares	22
2.2.5.3. Factores Personales	22
2.2.6. Consecuencias del Conflicto Trabajo – Familia	23
2.2.6.1. Consecuencias Organizacionales	23
2.2.6.2. Consecuencias Familiares	23
2.2.6.3. Efectos sobre la Salud y el Bienestar	23
2.2.7. Variables Moderadoras del Proceso de Conflicto	24
2.2.8. Concepto de Familia	24
2.2.9. Políticas Laborales	25
2.3. Definiciones conceptuales	25
2.4. Sistema de variables – dimensiones e indicadores	27
2.5. Definición Operacional de variables	30

III. MARCO METODOLOGICO	
3.1. Nivel, tipos y métodos de investigación	31
3.2. Diseño de investigación	31
3.3. Ámbito de investigación	31
3.4. Población y muestra	31
3.4.1. Población	31
3.4.2. Muestra	32
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
3.6. Procedimientos de Recolección de la Información	34
3.7. Técnicas de procesamiento de datos	37
IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	
4.1. Presentación de Resultados	39
4.2. Análisis e Interpretación	47
4.2.1 Análisis de Resultados	47
4.2.1.1 Análisis de Validez de Contenido	47
4.2.1.1.1 Aplicación de Prueba Piloto	58
4.2.1.1.2 Aplicación a la Muestra Objetivo	59
4.2.1.2 Análisis de Validez de Criterio o Externa	61
4.2.1.3 Análisis de Confiabilidad Alfa de Cronbach	68
4.2.2. Interpretación de Resultados	75
4.3. Discusión de Resultados	77
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	80
5.2. Sugerencias y Recomendaciones	82

BIBLIOGRAFÍA	83
---------------------	----

ANEXOS	88
---------------	----

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

ANEXO N° 02 : Ficha Técnica del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia

ANEXO N° 03 : Ficha Sociodemográfica

ANEXO N°04: Consentimiento Informado

ANEXO N°06: Historia Clínica Psicológica Ocupacional

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

TABLAS		Pág.
Tabla A	<i>Características Psicométricas de la Validez de un Instrumento</i>	11
Tabla B	<i>Conflicto Trabajo -Familia</i>	21
Tabla N°1	<i>Análisis estadístico descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según sexo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	39
Tabla N°2	<i>Análisis estadístico descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según edad de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	40
Tabla N°3	<i>Análisis Estadístico Descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según puesto de trabajo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	41
Tabla N°4	<i>Análisis Estadístico Descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según Contratas de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	45
Tabla N°5	<i>Plantilla de las áreas y sus respectivos ítems según la valorización de cada jurado</i>	49
Tabla N°6	<i>Evaluación del criterio de los jueces por el coeficiente de validación V de Aiken y los intervalos de significación Vo</i>	49
Tabla N°7	<i>Plantilla de las áreas y sus respectivos ítems según la valorización de cada jurado</i>	54
Tabla N°8	<i>Evaluación del criterio de los jueces por el coeficiente de validación V de Aiken y los intervalos de significación Vo</i>	55
Tabla N°9	<i>Índice de Discriminación de Cada Ítem</i>	58
Tabla N°10	<i>Tabla de los estadísticos descriptivos y el Alfa de Cronbach</i>	59
Tabla N°11	<i>Índice de Dificultad o de Proposiciones</i>	59
Tabla N°12	<i>Análisis de Índice de discriminación</i>	60
Tabla N°13	<i>Descripción estadística del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) y la Entrevista Psicológica (Gold Standard)</i>	62
Tabla N°14	<i>Resultados de la Correlación Pearson del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) y la Entrevista Psicológica (Gold Standard)</i>	63
Tabla N°15	<i>Análisis de los Resultados de la Entrevista y El Puntaje Total</i>	64
Tabla N°16	<i>Descripción Estadística del área Interacción Negativa Trabajo- Familia</i>	68
Tabla N°17	<i>Confiabilidad del área Interacción Negativa Trabajo- Familia</i>	68
Tabla N°18	<i>Descripción Estadística del área Interacción Negativa Familia- Trabajo</i>	68
Tabla N°19	<i>Confiabilidad del área Interacción Negativa Trabajo- Familia</i>	69
Tabla N°20	<i>Descripción Estadística del área Interacción Positiva Trabajo-Familia</i>	69
Tabla N°21	<i>Confiabilidad del área Interacción Positiva Trabajo-Familia</i>	69
Tabla N°22	<i>Descripción Estadística del área Interacción Positiva Familia-Trabajo</i>	70

Tabla N°23	<i>Confiabilidad del área Interacción Positiva Trabajo-Familia</i>	70
Tabla N°24	<i>Análisis del índice de discriminación y descripción estadística de cada área del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)</i>	70
Tabla N°25	<i>Confiabilidad general del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) con Alfa de Cronbach</i>	71
Tabla N°26	<i>Tabla De Categorización y Normalización a través de los Puntajes Z y Percentiles del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)</i>	72
Tabla N°27	<i>Categorización de las Áreas en Base a los Rangos Establecidos</i>	73
Tabla N°28	<i>Punto de Corte a través de la Curva de ROC del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)</i>	74
 GRÁFICOS		Pág.
Gráfico N°1	<i>Distribución en Porcentajes según Sexo de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	39
Gráfico N°2	<i>Distribución de Medias Según Edad de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	40
Gráfico N°3	<i>Distribución en Porcentajes según Edad de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	41
Gráfico N°4	<i>Distribución en porcentajes según puesto de trabajo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	43
Gráfico N°5	<i>Distribución en porcentajes según contratas de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016</i>	46
Gráfico N°6	<i>Distribución de Probabilidades de t de Student</i>	64
Gráfico N°7	<i>Acuerdos obtenidos por escala correspondiente al prototipo de Conflicto Trabajo-Familia</i>	66

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.

El trabajo es una de las actividades de mayor importancia para la integración del ajuste psicológico y social de los individuos de una sociedad. Desde la era industrial el trabajo trasciende la estricta esfera de la economía para extenderse e insertarse en otros ámbitos relevantes en la vida de las personas y las comunidades, en la experiencia individual y colectiva, llegando en muchos casos a determinarlos (Blanch, 2007) para una calidad de vida. La Organización Internacional del Trabajo señala que tener un trabajo decente implica contar con oportunidades de un trabajo productivo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres (Lewandowski, 2015), es decir condiciones de trabajo que le permitan a la persona desarrollarse y tener un trabajo decente, es por ello que es importante conocer si existe una interacción positiva o negativa entre el trabajo y la familia. Las organizaciones actuales en nuestro país se enfrentan a una serie de cambios como la emergencia de nuevos valores sociales, la modificación de los mercados de trabajo y los imperativos productivos sobre los trabajadores y sus familias, a menudo se ignoró la relación trabajo y familia, considerándoseles como dos dominios independientes y totalmente aislados en el desarrollo del bienestar de las personas.

El conflicto trabajo-familia tiene como consecuencia ser fuente de estrés, ya que existe una línea de investigación en la cual se evidencia entre los estresores y diversas consecuencias (Schneewind, Maria, & Vita, 2004) en las personas que trabajan. De hecho, algunos estresores como el conflicto o la ambigüedad de rol no sólo se relacionaban directamente con mayores niveles de tensión, sino que también de manera indirecta a través del conflicto trabajo-familia. En la misma línea, se ha encontrado que el conflicto trabajo-familia media la relación entre la sobrecarga laboral y la depresión. En la última década se ha prestado mayor atención a esta disyuntiva para describir e interpretar lo existente entre estas dos esferas, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta las responsabilidades familiares o viceversa.

Algunas investigaciones apoyan el planteamiento de que el conflicto trabajo-familia están relacionado a diferentes niveles de estrés, estatus de salud física y mental (Jiménez, Isabel, Vergel, Rodríguez, &

Geurts, 2009). Como anteriormente se planteó la interferencia trabajo-familia está asociado a depresión, hipertensión, pobre salud física, desordenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias; también está muy asociado a la insatisfacción laboral, bajo involucramiento en el trabajo y deterioro en el rendimiento (Morelos, 2012).

En Perú, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se cuenta con 30,38 millones de habitantes de los cuales más de 16 millones de estos se considera población económicamente activa: 56% de los hombres y 44% mujeres. Durante la última década se observado un incremento en los empleos y en el mercado informal, junto a ello una baja subvención económica como producto de la jornada laboral y esto ha provocado un pobre ajuste en el desarrollo de la familia y sus condiciones.

En el Perú, existe un escaso número de estudios realizados sobre la interacción trabajo-familia en población trabajadora y es importante resaltar que no existe en el país un método validado para evaluar dicho conflicto en el ambiente laboral, para lo cual se requiere de un instrumento que evalúe la interacción trabajo-familia a través de la percepción de los trabajadores enmarcado en la realidad de nuestro país. En ese contexto el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Thesis, Resource, & Sciences, 2011) de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (Jiménez et al., 2009) revisado en la cual se examinan las propiedades psicométricas de esta escala en profesionales de emergencia en España donde se plantea un modelo de cuatro factores con 22 ítems, distribuidos en cuatro sub-escalas: interacción negativa trabajo- familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo; el mismo que ha sido revisado y adaptado en España, el cual sería óptimo emplearlo en nuestro país, toda vez que es una base técnica objetiva para identificar la existencia de interacción trabajo-familia tanto positiva como negativa; pueden suponer un riesgo para la salud del trabajador.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Por todo lo expuesto, para el presente estudio se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

GENERAL

¿Cuál es el grado de validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera en La Libertad?

ESPECIFICAS:

¿Cuál es el grado de confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera en La Libertad?

¿Cuál es el grado de validez del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera en La Libertad?

1.3 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.

Objetivo General:

Determinar la validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en trabajadores de una empresa minera en La Libertad.

Objetivos Específicos:

- Establecer la confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en Trabajadores de una empresa minera en La Libertad.
- Establecer la validez interna y externa del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en trabajadores de una empresa minera en La Libertad.
- Elaborar Baremos en puntajes percentilares del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) para trabajadores de una empresa minera en La Libertad.
- Comparar las puntuaciones obtenidas entre género y edad.

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El conocer la interacción trabajo-familia en las organizaciones, permitirá tener una visión precisa de cómo se desarrolla el trabajo en el país y adoptar medidas para la prevención de estos y mejorar así la calidad de vida del trabajador dentro de su organización, así como en su entorno familiar. Asimismo existen normas internacionales que propician un mejor ambiente de trabajo como son la OSHAS 18000 (Underhill & Rimmer, 2001) y específicamente en Perú la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo y su Reglamento D.S. 005-2012-TR en el cual en el artículo 30° precisa que “en el caso del inciso c) del artículo 35° de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador”(Federal & Finales, 2000)

Para llevar a cabo dichos procesos es necesario el uso de instrumentos válidos y fiables, con una base conceptual clara basada en evidencias científicas, que midan la interacción trabajo-familia en las exposiciones a factores de riesgo. Es decir sean validados a la realidad del trabajador peruano y fundamenten la implementación de procedimientos que permitan el desarrollo de actividades de control y prevención los riesgos psicosociales laborales que puedan afectar a la familia y el trabajador, mejorando de

ese modo, la calidad y productividad de la misma; permitiendo además la obtención de una herramienta metodológica que pueda ser aplicada de manera confiable y válida a nuestro contexto peruano.

La validación del cuestionario de interacción trabajo-familia y el planteamiento de alternativas de solución, hace posible esclarecer los aportes de la psicología a la organización, por intermedio de los profesionales que apelan a la teoría psicológica para la resolución de conflictos organizacionales.

Y finalmente permite evidenciar la participación de la disciplina psicológica y su acumulado teórico en la implementación de los modelos, es decir, cómo se toma el producido de teoría en salud ocupacional en contextos de salud en las organizaciones.

1.5 LIMITACIONES

La limitación de la ejecución del estudio está en la escasa información de estudios nacionales, para elaborar la presente investigación, ya que no se cuenta con datos del 2015, por lo cual trabajamos con la información internacional.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL

Betanzos N, Paz Rodriguez F (2012); en una investigación analizaron las Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de la versión española en empleados de Cuernavaca Morelos, México, donde el objetivo era determinar la comprensión factorial, confiabilidad, validez convergente y discriminante del cuestionario SWING; donde se aplicó una batería de pruebas para medir interacción y relación trabajo-familia, compromiso organizacional y reactividad emocional en un grupo de 160 trabajadores de cuatro organizaciones estos datos fueron analizados mediante el análisis factorial, con el método de mínimos cuadrados no ponderados y rotación varimax. Se obtuvieron cuatro factores con 19 ítems con una varianza y confiabilidad adecuada (0,761) donde concluyeron que la escala muestra propiedades psicométrica adecuadas y una estructura similar a la escala original, la acumulación de evidencia apoya la validez convergente y discriminante del cuestionario(Morelos, 2012).

El objetivo del presente trabajo consistió en examinar las propiedades psicométricas de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 283 profesionales de emergencias. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (GFI= 0,98, AGFI= 0,98, NFI= 0,97, RMR= 0,03)(Tonder & Ba, 2005). Se mantuvo la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción-negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente concluyeron en que esta versión

posee propiedades psicométricas adecuadas, y que sugieren pautas para el uso de la versión española de este cuestionario en futuras investigaciones.

Por otro lado, en un estudio, Carlson y Perrew (Namayandeh, Yaacob, & Juhari, 2010a) compararon varios modelos que relacionan el apoyo social con el conflicto trabajo-familia, encontrando que el apoyo social puede reducir los estresores de rol percibidos por el trabajador, como el conflicto o la ambigüedad de rol, así como las demandas de tiempo, reduciendo indirectamente el conflicto trabajo-familia. Parece, por tanto que el apoyo social puede funcionar como un antecedente o moderador del conflicto.

En ese sentido, Grandey en el 2001; destaca que las políticas y prácticas injustas por parte de la organización contribuirían a la interferencia del trabajo con la vida familiar.

En el año 2004 Kinnunen y Mauno; realizaron un estudio en Finlandia en el que destacan que el conflicto familia-trabajo para ambos sexos se explica mejor por lo que ellos llaman variables del dominio familiar, como el número de niños que viven en el hogar, mientras que el conflicto trabajo-familia se explicaría mejor a través de variables del dominio laboral, en el caso de las mujeres (como tener un trabajo a tiempo completo), y a través de variables personales (alta educación) y variables del dominio familiar en el caso de los hombres (como el número de niños que viven en el hogar); donde se explora la teoría de la ponderación de los dominios y el grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles que cumple la persona(Namayandeh, Yaacob, & Juhari, 2010b).

Asimismo, Da Silva ofreció una revisión teórica en la cual analizó conceptualizaciones ofrecidas por distintos investigadores desde 1973 hasta el 2006, e identificó las categorías más utilizadas en varios estudios sobre el concepto y su frecuencia de uso por parte de los investigadores durante los últimos años. También presentó un resumen de las diferentes categorías de la Calidad de Vida Laboral, propuestas por los estudiosos, para conceptualizar y relacionar las distintas variables implicadas en el mismo concepto de Calidad de Vida Laboral con la variable que forma parte de esta investigación que son las relaciones familiares(da Silva, 2006). Para llevar a cabo este último objetivo la presente investigación ofreció un estudio empírico sobre la perspectiva de los trabajadores y las diferentes dimensiones que, según ellos, definen la calidad de vida laboral. Estas son las siguientes: la Calidad de Vida Laboral “psicológica”, el sistema de gestión, la organización del trabajo, los procesos organizacionales de comunicación y participación, las características del puesto de trabajo, las condiciones para el equilibrio trabajo-vida y las condiciones físicas del entorno laboral.

Lya Feldman, Eleonora Vivas, Zoraide Lugli, MSc (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez O, 2008); realizaron la investigación de “Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras”; con el objetivo de estudiar la asociación existente entre las gratificaciones y las interferencias generadas

en la relación trabajo-familia y su impacto en la salud de mujeres trabajadoras, en este estudio se utilizó un diseño no experimental correlacional, se aplicó en Caracas, Venezuela, durante el año 2006, a un grupo de 402 mujeres trabajadoras con edades comprendidas entre 27 y 71 años, una batería de pruebas para medir relación trabajo-familia, autoestima, ansiedad, depresión, bienestar, percepción de salud y número de síntomas; en los resultados se encontró que las gratificaciones en la relación trabajo-familia están relacionadas con un mayor bienestar y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Una mayor interferencia se asoció a una mayor depresión, ansiedad y número de síntomas. Los resultados permiten identificar algunos factores protectores y de riesgo para la salud de las mujeres con roles múltiples y sirven de base para el diseño de planes de intervención tanto en el plano individual como organizacional.

En esta investigación de Roach, Browden y Frazier (Arias-Galicia, 2003), concernientes a la confiabilidad y a la validez de la versión en español de la Escala de Satisfacción Marital (ESM) (1981). La muestra consistió de 49 supervisores mexicanos. La consistencia interna de la ESM resultó elevada (alfa 0.89). La validez de construcción del instrumento estuvo avalada por los resultados obtenidos con los siguientes instrumentos: el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado (Díaz-Guerrero & Spielberger, 1975), el Inventario de Relaciones entre Familia y Trabajo (Arias-Galicia, 1980), y la Escala de Actitudes Amorosas (Hendrick & Hendrick, 1986). También obtuvieron datos demográficos. También en este estudio se generó hipótesis sobre las relaciones entre las puntuaciones de la ESM y los instrumentos citados, las cuales confirmaron la dirección establecida y las correlaciones no alcanzaron significación estadística.

2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

La investigación de Relación entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares (Javier Ley, 2013) desarrollada por Frank Cruy colaboradores tuvo por objetivo estudiar la relación entre el nuevo sistema de incremento de horas laborables y los conflictos familiares, para ello realizaron cambios en la modalidad de trabajo con el objetivo de mejorar la producción vía el incremento de las horas laborales, se tomaron en cuenta algunos aspectos y factores que afectan directamente al trabajador y su familia. Donde investigaron conceptos de familia, trabajo y los conflictos de la calidad de vida laboral, los conflictos familiares y la influencia en la producción y en la estrategia de las operaciones de una empresa, y emplearon el método de investigación de exploración cualitativa, concluyeron que el aumento de horas de trabajo permitió un incrementar en la producción, los datos observados y analizados acusan un marcado deterioro en las relaciones en el hogar que básicamente se generan por la menor interacción del trabajador con su familia, así mismo, a la luz de los resultados de las encuestas y el trabajo de campo realizado, se concluyó que hay una fuerte cultura empresarial en el

interior de Naviera Oriente (NAO), manifestada en una clara identificación con la organización, una alta flexibilidad al cambio, una autonomía de trabajo (empoderamiento) y un enfoque claro de mejora continua sobre la base de ideas creativas e innovadoras. Finalmente, los investigadores de las navieras fluviales que aseguren la producción en las operaciones, aplicar estrategias empresariales adecuadas, reforzar al factor humano como capital fundamental de toda empresa.

Por otro lado Quiroga y Sánchez en 1997; se centraron en el análisis de la satisfacción auto percibida, y ahondaron en los dos grandes ámbitos en los cuales se desarrolla la actividad humana: el mundo familiar y el mundo laboral, desde la perspectiva de su mutua interrelación.

El estudio de Análisis Psicométrico de la Escala de Cansancio Emocional en Estudiantes de una Universidad Privada(Alexis & Lara, n.d.); el objetivo del estudio instrumental fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Cansancio Emocional (ECE) en una muestra de 233 estudiantes de Psicología de una universidad privada con edades comprendidas entre 16 y 44 años (M=20.9). El análisis factorial realizado revela que la ECE presenta una estructura unidimensional (factor que explica 43.361% de la varianza) y se encontró una correlación positiva y significativa con Ansiedad y Depresión, y correlación negativa y significativa con Autoeficacia Académica. Por otro lado, con relación a la confiabilidad, el coeficiente alfa ordinal es adecuado (.853). Se concluye que la ECE cuenta con propiedades psicométricas adecuadas para seguir con estudios de validación, apoyando así su uso como instrumento de evaluación del cansancio emocional.

2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL

No existen antecedentes locales.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.2.1. PSICOMETRÍA

Una disciplina de la psicología cuya finalidad intrínseca es la de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. También es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos exclusivamente teóricos y otros de carácter práctico. La perspectiva teórica incluye las teorías que tratan de las medidas en psicología, encargándose de describirlas, categorizarlas, evaluar su utilidad y precisión, así como la búsqueda de nuevos métodos, teorías y modelos matemáticos que permitan mejores instrumentos de medida.

El uso de estas técnicas psicométricas, vincula a la evaluación psicológica con otra disciplina del campo de la Psicología Científica, la cual se ocupa de la construcción y elaboración de los instrumentos de medida: la Psicometría. La Psicometría garantiza que un instrumento o cuestionario de medida sean debidamente estandarizados y posean la validez y confiabilidad requerida que haga posible dichas medidas y posibiliten la diferenciación de unas personas en relación a otras en determinada población.

Las técnicas psicométricas quedan englobadas dentro del proceso de evaluación psicológica; el proceso evaluativo utiliza las pruebas psicométricas como instrumentos de medida con el objetivo de alcanzar una información más amplia del sujeto evaluado, que le permita al investigador, crear hipótesis de trabajo, que orienten su proceder evaluativo y diagnóstico. Dichas medidas posibilitan la diferenciación de unas personas en relación a otras en determinada población.

2.2.1.1. TEST PSICOMETRICOS

El término de psico y metría, significa la medida de los fenómenos psíquicos. Por tanto, los tests psicométricos intentan medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas estudiadas. Los tests psicométricos son instrumentos estructurados, es decir, en ellos la persona tiene que escoger, entre alternativas de respuestas posibles, aquella que considera se ajusta mejor en su caso particular.

El uso de estas técnicas psicométricas(Cossio et al., 2012), vincula a la evaluación psicológica con otra disciplina del campo de la Psicología Científica, la cual se ocupa de la construcción y elaboración de los instrumentos de medida; la Psicometría garantiza que los instrumentos de medida sean debidamente estandarizados y posean la validez requerida que haga posible dichas medidas y posibiliten la diferenciación de unas personas en relación a otras en determinada población. Las técnicas psicométricas quedan englobadas dentro del proceso de evaluación psicológica; el proceso evaluativo utiliza las pruebas psicométricas como instrumentos de medida con el objetivo de alcanzar una información más amplia del sujeto, que le permita al investigador, crear hipótesis de trabajo, que orienten su proceder evaluativo y diagnóstico.

2.2.1.2. PROPIEDADES PSICOMETRICAS

2.2.1.2.1. VALIDACIÓN

La definición dada en la edición de 1985 de los Standards of educational and psychological testing "La validez es la consideración más importante en la evaluación de un test. El concepto se refiere a la adecuación, significado y utilidad de las inferencias específicas hechas con las puntuaciones de los test. La validación de un test es el proceso de acumular

evidencia para apoyar tales inferencias. Una variedad de evidencias pueden obtenerse de las puntuaciones producidas por un test dado, y hay muchas formas de acumular evidencia para apoyar una inferencia específica. La validez, sin embargo, es un proceso unitario. Aunque la evidencia puede ser acumulada de muchas formas, la validez se refiere siempre al grado en que esa evidencia apoya las inferencias que se hacen a partir de las puntuaciones" (Aliaga Tovar, 2006).

Es decir la validación es un proceso por el cual debe atravesar un instrumento psicológico el cual pretende ser validado para su aplicación en un determinado campo de estudio para obtener información estandarizada.

La estandarización es un paso importante en el diseño y la evaluación de pruebas psicológicas y otros instrumentos de evaluación, pero no es el último paso. Antes de que una prueba pueda utilizarse con cierta seguridad, debe obtenerse información acerca de su confiabilidad y validez.

2.2.1.2.2. VALIDEZ

La validez explora en qué grado un instrumento mide la variable que pretende medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado. La validez es parte importante en el diseño de un cuestionario como en la demostración de la utilidad de la medida realizada (Aliaga Tovar, 2006). Se puede evaluar de diferentes maneras y procesos cómo son la validez de contenido, validez de criterios y validez de constructo.

Cada una de ellas proporciona evidencias a la validación global del instrumento. La validez aparente es una forma de validez de contenido que mide el grado en el que los ítems parecen medir lo que se proponen. Es el método más sencillo para medir la validez del instrumento. Se considera la parte del "sentido común" de la validez de contenido que asegura que los ítems del instrumento sean adecuados (Carvajal, Centeno, Watson, Martínez, & Rubiales, 2011). Consiste en que expertos en el tema, digan si consideran relevantes los ítems incluidos en un instrumento. Cuantas más personas intervengan, mayor validez tendrá esta técnica. Medir la validez de contenido es importante porque la aceptación de una escala por varias personas indica consistencia a la hora de utilizarla. La validez de contenido es un método relevante sobre todo cuando se diseña un instrumento (Carvajal et al., 2011). Sin embargo, cuando se traduce un instrumento a otro idioma, si se supone que los conceptos explorados cambian significativamente de una cultura a otra, puede ser conveniente volver a comprobar la validez de contenido o aparente.

La validez de contenido evalúa de manera cualitativa si el cuestionario abarca todas las dimensiones de lo que se pretende medir, ya que se considera que un instrumento es válido en su contenido si contempla todos los aspectos relacionados con el concepto que mide. Para ello es necesario tener una idea clara de los aspectos conceptuales que se van a medir. Los métodos utilizados para medir esta validez son: el método Delphi, el modelo de estimación de magnitud, el modelo Fehring y la metodología Q. Estas técnicas se pueden utilizar individualmente o combinadas entre sí. (Tabla N° 1)

Tabla A: CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DE LA VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO

VALIDEZ		
VALIDEZ APARENTE	Determina el grado en que los ítems parece medir lo que se propone	
VALIDEZ DE CONTENIDO	Método Delphi	Método para obtener la opinión de un grupo de expertos
	Modelo de estimación de magnitud	Determina la intensidad percibida de un estímulo físico o social
	Modelo de Fehring	Explora si el instrumento mide lo que pretende medir con la opinión de un grupo de expertos
	Metodología Q	Mide la validez de contenido de un grupo de expertos
VALIDEZ DE CRITERIO	Validez Concomitante	Mide el grado de correlación entre un instrumento y otra magnitud que mida el mismo criterio. Mide el grado de correlación entre dos medidas del mismo concepto al mismo tiempo en los mismos sujetos.
	Validez Predictiva	Mide el grado de correlación entre la medida de un concepto y una medida posterior del mismo concepto. Mide como un instrumento predice una evaluación.
VALIDEZ DE CONSTRUCTO	Validez Convergente-Divergente	Mide si el instrumento correlaciona con variables esperables y no correlaciona con las que no se esperan.
	Análisis Factorial	Reduce un número de variables a factores de variables para distinguir las dimensiones subyacentes que establecen las relaciones entre los ítems.
	Validez Discriminante	Mide el grado del instrumento para distinguir entre individuos que se espera que sean diferentes

Fuente: (Carvajal et al., 2011)

Validez de criterio es el grado de correlación entre un instrumento y otra medida de la variable que sirva de criterio o de referencia. Cuando hay una medida de criterio aceptada por investigadores del campo se le llama estándar o regla de oro y los nuevos instrumentos que midan el mismo concepto y se comparan con esa medida. Sin embargo, cuando no existen medidas previas que puedan considerarse como medida estándar, la validez de criterio se mide buscando otro instrumento que sirva de medida comparable. Este instrumento debe estar validado en el idioma que se está validando el nuevo instrumento. Hay dos formas de validez de criterio: la validez concomitante y la validez predictiva. La validez concomitante mide el grado de correlación entre dos medidas del mismo concepto al mismo tiempo y en los mismos sujetos. Puede medir la correlación con el instrumento en global o de cada ítem. Esta técnica se utiliza también para seleccionar los mejores ítems de un instrumento y realizar las modificaciones en el instrumento que se está validando (Aliaga Tovar, 2006).

Es importante conocer si el instrumento utilizado como estándar ha sido validado y no solo reconocido como instrumento estándar por la frecuencia de su uso. En el caso de que no esté validado y exista otro instrumento que sí lo esté se utiliza como validez de criterio el que está validado (Campbell D, 1959). Esta validez concomitante se expresa por coeficientes de correlación. La validez predictiva mide el grado de correlación entre un instrumento y una medida posterior del mismo concepto o de otro que está estrechamente relacionado. Mide de qué manera un instrumento predice una evolución o un estado posterior.

La validez de constructo se entiende como el grado en el que un instrumento mide la dimensión evaluativa bipolar para la que fue diseñada. En este sentido se relaciona con la coincidencia de medida con otros instrumentos que midan la misma dimensión. Esta validez determina la relación del instrumento con la teoría y la conceptualización teórica. El proceso para medir la validez de constructo empieza definiendo una dimensión o tema, indicando la estructura interna de sus componentes y su relación teórica con otros instrumentos que midan la misma dimensión. Esto puede ser expresado como hipótesis indicando las correlaciones que deben tener con otros instrumentos, qué sujetos deben puntuar más alto o más bajo y qué otros resultados se pueden predecir de las puntuaciones. La validez de constructo es un proceso continuo que contribuye a entender mejor el constructo del instrumento y a realizar nuevas predicciones (Carvajal et al., 2011). Esta validez de constructo se explora especialmente cuando el diseño del instrumento se ha basado en una teoría. En otros procedimientos, la validez de constructo se puede verificar mediante estudios de validez convergente- divergente, de análisis factorial y de validez discriminante. La validez convergente se apoya en la hipótesis de que el instrumento que se valida correlaciona con otra escala de medida y examina si el instrumento se correlaciona con variables de otros instrumentos que deberían estar relacionadas con él. Las variables que se espera que no tengan relación se obtiene con la validez divergente, que se apoya en la hipótesis de que el instrumento no correlaciona con otras escalas. Se podría decir que la validez convergente evalúa la

sensibilidad y la divergente la especificidad del instrumento. Se miden con el método multirasgo-multimétodo, de Campbell y Fiske (Campbell D, 1959), que emplea conceptos de validez convergente y discriminante. El análisis factorial es un análisis estadístico multivariante que reduce un conjunto de variables interrelacionadas en un número de variables comunes llamados factores. Esta técnica se utiliza para distinguir las dimensiones subyacentes que establecen las relaciones entre los ítems del instrumento. Hay dos tipos de análisis factorial: el exploratorio y el confirmatorio. El exploratorio se utiliza cuando no se conocen previamente los factores definitorios de las variables y el confirmatorio cuando se parte de factores definidos "a priori" y se comprueba la adecuación de los mismos al constructo teórico. La interpretación de un factor se realiza examinando las cargas factoriales de los ítems que incluye. Representan la variabilidad de cada ítem explicada por cada factor. Algunos autores recomiendan tener en cuenta las cargas cuyos ítems muestren al menos un 15% de la varianza común con el factor (Carvajal et al., 2011). El índice de Kaiser Meyer Olkim indica el grado de intercorrelación de las variables; si es mayor de 0,7 se considera factible. La validez discriminante mide el grado de capacidad del cuestionario para distinguir entre individuos o poblaciones que se espera que sean diferentes. Se puede estimar a través de diferentes métodos estadísticos como: multitrazo-multimétodo multivariante, test de Mann-Whitney, coeficiente de correlación.

2.2.1.2.3. CONFIABILIDAD

La confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento o cuestionario rinda los mismos resultados consistentes y coherentes en repetidas ocasiones al mismo individuo; hay que tener en cuenta que la confiabilidad no es lo mismo que estabilidad ya que la confiabilidad las características relativamente estables. A diferencia de la inestabilidad, la falta de confiabilidad es resultado de errores de medición producidos por estados internos temporales, como la baja motivación o la falta de disposición, o de condiciones externas como un ambiente de prueba incómodo o con distracciones.

La confiabilidad se mide en grados y se expresa en forma de coeficiente de correlación que varía de 0, significando ausencia de correlación, a 1 que es una correlación perfecta (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

Según algunos autores, el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad se sitúa entre 0,7 y 0,9. Un coeficiente de confiabilidad alto es claramente deseable cuando las diferencias entre los sujetos son legítimas y esperadas; y esto es lo que suele suceder en los test psicológicos. La confiabilidad se puede estimar por cuatro medios: medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest), método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas (split- halves), medidas de consistencia interna.

2.2.1.2.3.1. Medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest):

La estabilidad mide la constancia de las respuestas obtenidas en repetidas ocasiones, en las mismas condiciones y con los mismos sujetos. La estimación de la estabilidad se puede obtener con la técnica del test-retest. El método consiste en utilizar el instrumento en una misma muestra de sujetos en distintas ocasiones y comparar los resultados de ambos momentos. La determinación de los intervalos de tiempo entre las mediciones depende de los tipos de variables. Algunos autores sugieren un intervalo de dos a cuatro semanas en aquellos instrumentos que midan variables estables. Sin embargo, en los instrumentos que miden variables cambiantes, como son aspectos físicos y psicológicos, es más difícil de determinar el tiempo, porque los resultados pueden ser distintos aunque el instrumento sea estable.

Otra limitación en esta técnica es que los sujetos en la segunda administración del cuestionario puedan recordar las respuestas de la primera cumplimentación del mismo. Esto puede llevar a un coeficiente de correlación erróneo elevado. Por ello, hay que tener en cuenta que los sujetos en la segunda administración puedan prestar menos atención que en la primera o no aceptan que se les administre el cuestionario en dos ocasiones. Estas limitaciones se tienen que tener en cuenta al utilizar esta técnica, sin embargo, no son un impedimento para aplicarla en aquellos instrumentos que se considere necesario medir la estabilidad.

Para valorar la estabilidad mediante test-retest se puede usar el coeficiente de correlación de Pearson, de Spearman o el coeficiente de correlación intraclase (CCI). El coeficiente de Pearson, método estadístico paramétrico, se suele utilizar para medir la correlación entre dos variables cuantitativas, sin embargo, cuando las variables son nominales u ordinales está más indicada la correlación de Spearman- Brown. Estas correlaciones están basadas en el análisis de regresión lineal entre los ítems. El coeficiente de correlación intraclase (CCI), además, detecta el cambio de las puntuaciones y permite obtener un solo coeficiente a pesar del número de aplicaciones del cuestionario.

La equivalencia es otra manera de medir la confiabilidad de un instrumento cuando se dispone de dos o más versiones del mismo test. Se mide el grado de correlación entre las versiones aplicándolas sucesivamente a los sujetos en un mismo tiempo.

El resultado se obtiene correlacionando las puntuaciones de las dos formas paralelas del instrumento. Valores de correlación por encima de 0,8 reflejan que los instrumentos son equivalentes (Hernandez Sampieri et al., 2010).

2.2.1.2.3.2. Método de formas alternativas o paralelas:

En este método no se administra el mismo instrumento de medición, sino dos o más versiones equivalentes a este instrumento. Las versiones son similares en contenido, instrucciones, duración y otras características al instrumento que se pretende validar; y se administraran a un mismo grupo de personas en un periodo corto; el instrumento es confiable si la correlación entre los resultados de ambas administraciones es positiva de manera significativa.

2.2.1.2.3.3. Método de mitades partidas (split- halves):

En este método se realiza solo una aplicación del instrumento que se pretende validar. Específicamente se realiza una división del conjunto total de ítems del instrumento que se pretende validar en dos mitades equivalentes y se compara los resultados o puntuaciones de ambas. El instrumento es confiable siempre que las puntuaciones de las dos mitades estén muy correlacionadas.

2.2.1.2.3.4. Medidas de consistencia interna:

Mide la homogeneidad de los enunciados de un instrumento indicando la relación entre ellos, este método es el más utilizado para medir la confiabilidad de un instrumento. Hay varias técnicas para medirla como son la fiabilidad mitad y mitad, el alfa de Cronbach y la técnica de Kuder-Richardson (Carvajal et al., 2011). El más utilizado es el alfa de Cronbach que mide la correlación de los ítems dentro del cuestionario valorando cómo los diferentes ítems del instrumento miden las mismas características. Se considera el indicador más idóneo porque da un único valor de consistencia y proporciona los datos de la técnica de la fiabilidad mitad y mitad. El rango del alfa de Cronbach oscila de 0 a 1. Según George y Mallery, el alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente.

2.2.2. DEFINICIÓN DE CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA

Muchos investigadores comenzaron utilizando el término de “conflicto trabajo – familia”, en distintas investigaciones y la definieron como; “una forma de conflicto de rol, en el que las pretensiones que resultan del trabajo y las pretensiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” según Greenhaus y Beutell (Rivero, Corral, Cabrero, Martínez, & Pescador, 2005).

Otros autores la definen como; «Es el conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto». (Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, 2003). A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o viceversa (conflicto familia-trabajo). La profusión de investigaciones centradas sólo en las conexiones negativas entre el trabajo y la familia ha hecho que algunos autores comenzaran a señalar la importancia de examinar también las posibles influencias positivas que podían existir entre ambas esferas.

Posteriormente han surgido otros términos similares para referirse a las relaciones negativas entre dos ámbitos. Entre estos tenemos que resaltar la de “interferencia trabajo- familia” según Frone (Sanz-Vergel, 2011).

Aunque ambos conceptos se han utilizado indistintamente en la literatura, Carlson Y Grzywacz señalan que existe una diferencia; mientras que el conflicto se centra en presiones incompatibles, la interferencia se refiere a las respuestas conductuales de la persona ante dichas presiones. La idea de mutua incompatibilidad reflejada en la definición de Greenhaus y Beutell ha sido recogida por otros autores señalando que la relación entre la vida laboral y familiar es bidireccional.(Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, 2003). Por tanto es posible distinguir dos tipos el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

2.2.2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA Y FAMILIA-TRABAJO

Es definida como la «facilitación trabajo-familia», o como «un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)»(Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, 2003).

Tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación el trabajo proporciona ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios.

El trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, donde el trabajo influye en la familia, y el de la familia/trabajo, en donde la familia es la que influye en el trabajo. Es posible distinguir dos tipos de conflicto:

- A. El conflicto trabajo- familia:** ocurre cuando las actividades relacionadas con el trabajo dificultan el desempeño de tus responsabilidades familiares (p. ej., llevar trabajo a casa, pasando menos tiempo con tu familia).

- B. El conflicto familia- trabajo:** ocurre cuando son las responsabilidades familiares las que impiden que realices correctamente tu trabajo. (p. ej., cancelar una reunión importante porque tu hijo se ha puesto enfermo).

Diversos estudios han demostrado que se trata de dos constructos diferentes con validez discriminante, los resultados de recientes meta análisis señalan que estos correlacionan de modo distinto con variables externas, y este sería el motivo importante para mantener su diferenciación (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011).

La prevalencia de estos dos tipo de conflicto es también distinta, siendo mayor en el caso del conflicto trabajo-familia. En el estudio realizado por Frone y colaboradores se encontró que el trabajo interfería en la familia hasta tres veces más de lo que la familia interfería en el trabajo. A partir de estos resultados explicaron que los muros entre la vida familiar y la vida laboral parecen ser asimétricamente permeables; es decir con frecuencia dejamos que los problemas en el trabajo afecten nuestra vida familiar; sin embargo cuando tenemos un problema relacionado con nuestra vida personal, hacemos de todo lo posible por dejarlo a un lado y que esto no interfiera en nuestra responsabilidades laborales. (Frone, Russel, & Cooper, 1992)

2.2.2.2. LAS RELACIONES POSITIVAS ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA

(Greenhaus, J . H. Allen, T. D. y Spector, 2006) El enriquecimiento trabajo-familia se refiere al grado en el que las experiencias vividas al desempeñar un rol mejoran la calidad de vida en el desempeño de otros roles.

- A. Enriquecimiento trabajo-familia;** Las personas que se organizan bien en el trabajo; el hecho de ser organizado en el ámbito laboral puede hacer que las personas se organicen mejor en las tareas de la casa.
- B. Enriquecimiento familia trabajo;** Cuando las personas son pacientes con su hijos/parejas; las habilidades interpersonales como la paciencia o la empatía pueden ser recursos útiles para tratar con otras personas en el ámbito laboral, como compañeros, supervisores, clientes, etc.

Waype, Grzywacz, Carlson y Kacmar, (2007). La facilitación trabajo-familia ha sido definida como el grado en el que la implicación en un dominio (trabajo-familia) proporciona ganancias que contribuyen a un mejor funcionamiento en el otro dominio.

Estos autores plantean un modelo cuyos antecedentes y consecuencias difieren de las clásicas consideradas para el conflicto. Como antecedentes, se plantean recursos en lugar de demandas, clasificándolas en dos tipos:

- **Características Personales;** como el efecto positivo o la autoeficacia.
- **Recursos Ambientales;** están divididos en recursos energéticos (oportunidades de desarrollo), apoyo recibido (por parte de compañeros supervisor), condiciones (prestigio laboral).

Del mismo modo, se plantean consecuencias positivas, tanto a nivel laboral como familiar.

- **Ámbito Laboral** (cohesión grupal, rendimiento)
- **Ámbito Familiar** (bienestar familiar, satisfacción matrimonial)

2.2.3. PRINCIPALES TEORIAS SOBRE LAS RELACIONES TRABAJO-FAMILIA

(Greenhaus, J. H. Allen, T. D. y Spector, 2006), las relaciones entre el trabajo y la familia está basado principalmente en tres teorías: la teoría de las barreras, la teoría de los sistemas ecológicos y la teoría del rol.

2.2.3.1. LA TEORÍA DE ROL

Está desarrollado por Kahn, Wolfe, Quinn, Snook y Rosenthal en 1964. Dicha teoría se basa en la idea de que las personas desempeñan diferentes roles que se corresponden con determinadas expectativas. Sin embargo, cuando la gente tiene que desempeñar múltiples roles a la vez, resulta muy complicado cumplir las expectativas de todos ellos, por lo cual es muy probable que se experimente conflicto. Un ejemplo habitual se puede presentar cuando las personas tienen que desempeñar el rol de padres y de trabajadores, ya que el desempeño de estos roles puede ser incompatible en muchos momentos.

Basándose en esta teoría, desarrollaron uno de los modelos más populares sobre las fuentes de conflicto trabajo-familia. Donde se plantea tres fuentes: basado en el tiempo, basado en la tensión y basado en la conducta.

- Basado en el tiempo:** La situación en la que el tiempo dedicado a desempeñar un rol dificulta el desempeño de otros roles como por ejemplo; pedir a un empleado que trabaje un fin de semana en el que tiene una importante celebración familiar.
- Basado en la tensión:** Se produce cuando el desempeño de un rol hace que estés irritado y en tensión, afectando el comportamiento en otros ámbitos. Por ejemplo cuando los problemas en el trabajo hacen que la persona llegue irritado a casa y que descarguen la irritación con la familia.

c) **Basado en la conducta:** La situación en la que las conductas necesarias para desarrollar una determinada actividad son incompatibles con las conductas relacionadas con el desarrollo de otras actividades. Por ejemplo; el estereotipo de directivo se basa en la idea de que las personas deben comportarse con objetividad y cierta agresividad y deben ser emocionalmente estables. Sin embargo los miembros de la familia esperan que esa persona se comporte de un modo cálido y emotivo.

Posteriormente, se incluyó una fuente más de conflicto, basado en la energía (Anafarta, 2011). Estos autores consideran que la energía utilizada a desempeñar un rol (p. ej. El trabajo) hace que el trabajador tenga menos energías para desempeñar otros roles (p. ej. La familia), por lo que el rendimiento en ese otro rol es menor. Este tipo de conflicto resulta interesante y varias mediadas de evaluación ya que está muy relacionado con la experiencia común con los trabajadores.

2.2.3.2. LA TEORÍA DE LAS BARRERAS

El argumento central de esta teoría es que el trabajador desempeña roles diferentes dentro de un dominio específico de la vida; y cada dominio está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. El concepto que se plantea es como las personas manejan estas barreras, y como realizan la transición de un dominio a otro. Según estos autores, existe un continuo, cuyos polos son la segmentación y la integración, cada uno de ellos con sus ventajas e inconvenientes.

Por ejemplo al establecer una barrera inflexible e impredecible (segmentación) puede ayudar a centrarse en el rol específico que se está desempeñando en ese momento. Sin embargo un inconveniente es que al estar segmentadas ambas esferas, la transición de un rol a otro se hace más complicada. Se ha demostrado que existen diferencias entre ambas estrategias, lo importante es que cada persona opte por la estrategia que más se ajuste con las prioridades. Buscando un equilibrio entre ambas esferas.

2.2.3.3. LA TEORÍA DE LA CONSERVACIÓN DE RECURSOS

(Hobfoll, 1998) Desarrollo una de las teorías más utilizadas en el campo de la psicología de la salud laboral. La idea básica de este modelo es que las personas buscamos modelos recursos y tratamos de conservar aquellos que ya hemos conseguido. Los recursos a los que alude Hobfoll hacen referencia a objetos (p. Ej., una casa), condiciones (p. Ej.; estabilidad laboral, características personales (p. ej.; optimismo) y energía (p. ej.; vitalidad).

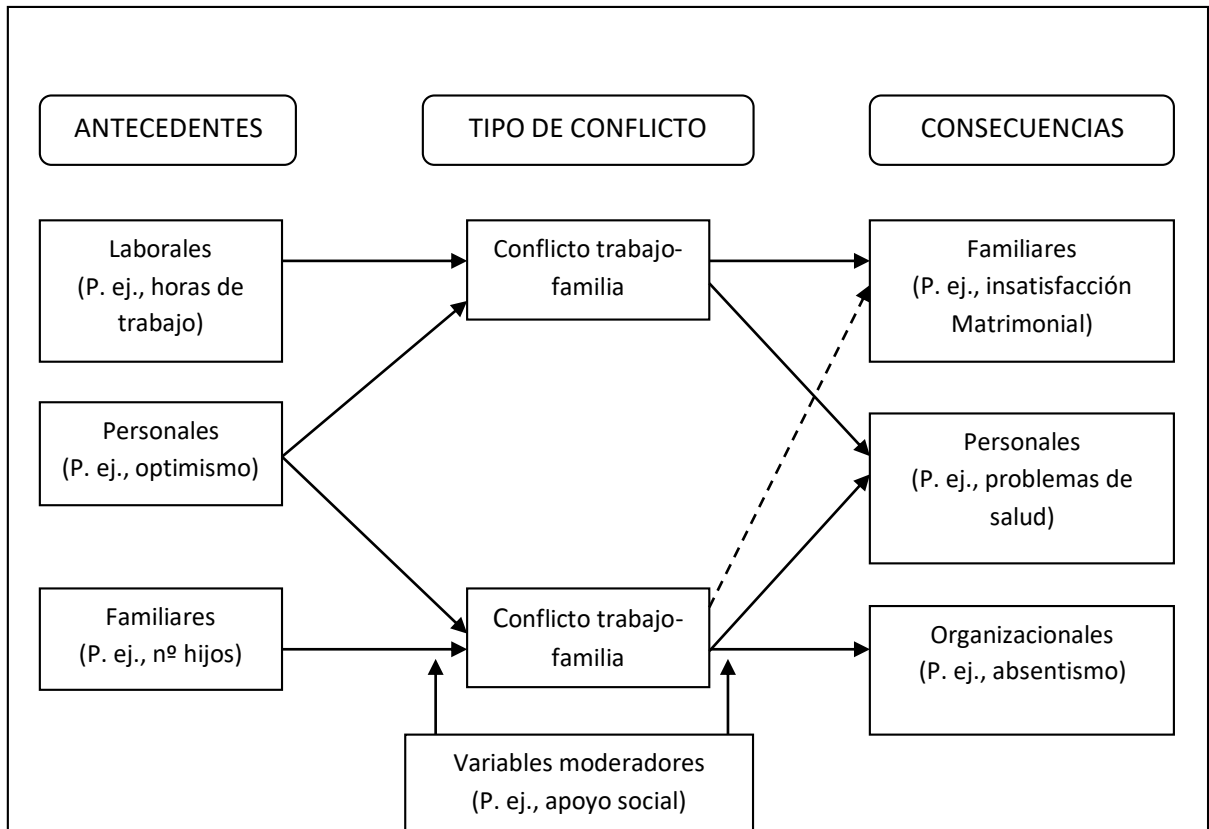
El estrés sería la respuesta a tres posibles situaciones: el miedo a perder nuestro recurso o la expectativa de que no vas a conseguir recursos.

Aunque se trata de un modelo general de estrés, lo aplicaron específicamente al campo del conflicto trabajo-familia como complemento a la teoría del rol ya que consideraban que dicha teoría era insuficiente, al no prestar atención a las posibles variables implicadas en el proceso. En conclusión la teoría de la conservación de recursos nos dice que el conflicto trabajo-familia puede surgir por una pérdida de recursos al tratar de atender a todas las responsabilidades. Sin embargo, recursos personales como el optimismo, o condiciones de apoyo del supervisor o de la pareja, pueden actuar como moderadores de los efectos negativos de dicho conflicto. (Frone et al., 1992)

2.2.4. EL PROCESO DE CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Los estudios sobre el conflicto trabajo-familia están basados en un modelo teórico estructurado en varias fases: los antecedentes que conducen a la experiencia de conflicto, el tipo de conflicto que tiene y los efectos del conflicto. En la tabla N° 2 se recoge este modelo teórico; en donde se detalla que las consecuencias pueden clasificarse en tres categorías: variables organizacionales, familiares y personales. Cada tipo de variable se relaciona de un modo distinto con las dos direcciones del conflicto. Por ejemplo, mientras que los mejores predictores del conflicto trabajo – familia parecen los factores organizacionales, el conflicto trabajo-familia se predice mejor a partir de factores familiares (Frone et. al., 1992). En cuanto a los posibles consecuentes, normalmente cada tipo de conflicto tiene una serie de efectos en el otro dominio. Por ejemplo Ford, Heinen y Langkamer (2007) demostraron que mientras que el conflicto trabajo-familia tenía efectos sobre la satisfacción familiar, el conflicto familia-trabajo afectaba a la satisfacción familiar, el conflicto familia-trabajo afectaba a la satisfacción laboral.

TABLA B: CONFLICTO TRABAJO FAMILIA



FUENTE: (Frone et. al., 1992)

2.2.5. ANTECEDENTES DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

2.2.5.1. FACTORES ORGANIZACIONALES

Tradicionalmente se ha analizado el impacto negativo de la sobrecarga, el conflicto o la ambigüedad de rol (Carlson, D.S., Kacmar, K. M. y Williams, 2000; Fu, C.K. y Shaffer, 2001) Sin embargo, la variable más estudiada ha sido el número de horas dedicadas al trabajo, ya que es un factor que determina el tiempo para dedicar a otras responsabilidades. Recientemente, (L. Adkins, 2012) han comprobado que mientras existe una relación lineal entre las horas trabajadas y el conflicto familia –trabajo es curvilínea, en forma de U invertida. Así pues cuando se trabaja un gran número de veces, para que la familia influya en el trabajo, se utilizan estrategias como ayuda externa en el cuidado de la casa de los hijos, o bien simplemente se reduce las responsabilidades a nivel familiar.

2.2.5.2. FACTORES FAMILIARES

El entorno familiar también es una fuente de estrés y se ha considerado el principal antecedente del conflicto trabajo- familia. Especialmente el número de hijos en la edad preescolar dificulta complementar estos dos ámbitos (U, Kinnunen, Feldt T, Geurts S, 2006).

Los problemas de pareja también pueden generar en las dificultades de desempeño de las tareas laborales (Fox M.L., 1999), al centrar los pensamientos en asuntos no relacionados con el trabajo.

2.2.5.3. FACTORES PERSONALES: VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y CARACTERÍSTICA DE PERSONALIDAD

A. La hipótesis del rol de género

El argumento central de esta hipótesis es que los roles social, se espera que el hombre este más ligado al trabajo, y las mujeres estén ligados a la familia. (Leaptrott & McDonald, 2011). Algunas investigaciones han encontrado que a mayores niveles de conflicto trabajo-familia entre las mujeres (Dilworth, 2004); en otros no ha sido posible confirmar esta hipótesis ya que los niveles de conflicto han sido similares tanto entre hombres como mujeres (Grzywacz & Carlson, 2007).

(Giuseppe Martinengo, Jenet I. Jacob, 2010); realizaron un estudio sobre las diferencia de género y el conflicto trabajo – familia; los resultados mostraron que existen diferencias de género y el conflicto familia- trabajo, ya que se ocupa más en el cuidado de los hijos y de la casa.

Por ello la hipótesis de rol de género está siendo reformulada, reivindicándose una perspectiva más amplia en la que el momento vital del trabajador adquiere una gran relevancia. Dada la situación social y económica que vivimos en los últimos años podrían ser otras variables y situaciones que afectan a la estructura familiar.

B. Características de personalidad

Diversos autores han analizado característica de personalidad y su relación con ambas direcciones del conflicto. Los resultados del meta-análisis realizado por (Allen & Kiburz, 2012) muestran que cada característica como el afecto negativo y el neuroticismo generan niveles de conflicto en ambas direcciones. Las estrategias de afrontamiento son también un factor clave, siendo la estrategia centrada en el problema la que ayuda a disminuir la experiencia de conflicto.

En general, las características de personalidad se han analizado como variables que pueden amortiguar o exacerbar la aparición del conflicto, así como sus efectos.

2.2.6. CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

2.2.6.1. CONSECUENCIAS ORGANIZACIONALES

En este se destaca dos tipos de conflicto: las intenciones de abandono y el absentismo.

- Las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo un obstáculo y una fuente de desequilibrio.
- El absentismo surge más bien como consecuencias de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo.

2.2.6.2. CONSECUENCIAS FAMILIARES

Las dificultades para compaginar la esfera laboral con la familiar tienen consecuencias importantes en la vida privada de las personas. La mayoría de estudios sobre conflicto han tratado de demostrar como la falta de equilibrio entre estos dos ámbitos conduce a mayores niveles de insatisfacción familiar. Cuando una persona experimenta conflicto, significa que no puede dedicar todo el tiempo y energía que le gustaría a otras actividades, por lo que el nivel de satisfacción con varios aspectos de su vida disminuye. (Hill, 2005; Kinnunen, U., Mauno, 1998).

2.2.6.3. EFECTOS SOBRE LA SALUD Y EL BIENESTAR

La salud y el bienestar de las personas se ven afectados ante las dificultades para compaginar trabajo y familia, disminuyendo el bienestar físico y psicológico, la calidad de sueño e incluso la satisfacción con la vida (Hill, 2005; Lapierre, 2006). Algunas de las consecuencias más claras que aparecen en los estudios sobre este tema son:

- **Síntomas Somáticos:** Fatiga, dolor de cabeza, náuseas
- **Emociones Negativas:** Ansiedad, depresión, irritabilidad.
- **Disminución de la calidad de sueño:** Interrupciones del sueño, menor número de horas de descanso, sensación subjetiva de poco descanso.
- **Menor bienestar psicológico:** Sensación de insatisfacción con la vida a nivel general

2.2.7. VARIABLES MODERADORAS DEL PROCESO DE CONFLICTO

En el estudio de las relaciones entre el trabajo y la familia, existen determinadas variables que pueden influir en el proceso de conflicto una de ellas es haciendo que varié el efecto de los antecedentes sobre el nivel de conflicto y aumentando o disminuyendo los efectos que se derivan de la experiencia del conflicto. (Quintanilla, 2000).

- A. **Apoyo Organizacional:** se ha comprobado estrategias a nivel organizacional para mitigar los efectos de las demandas laborales sobre el conflicto trabajo-familia. (Luk & Shaffer, 2005) encontraron que aquellas personas que trabajan muchas horas y contaban con políticas de conciliación en su centro de labores mostraban niveles bajos niveles de conflicto trabajo-familia.
- B. **Apoyo familiar:** determinados estresores laborales hacen más complicado que una persona pueda compatibilizar su trabajo con su vida familiar. Sin embargo, si la persona cuenta con una familia y una pareja que comprende su situación laboral, proporcionándole comprensión y apoyo a nivel tanto instrumental como emocional, será más probable que la experiencia de conflicto disminuya. (Ahmad, 2008)
- C. **Características de personalidad:** diversos estudios si han encontrado un efecto moderador de ciertas características de personalidad, bien entre los antecedentes y el conflicto, bien entre el conflicto y las consecuencias. (Greenhaus, J . H. Allen, T. D. y Spector, 2006), encontraron que el efecto negativo acentuaba la relación entre los estresores familiares y el conflicto trabajo-familia. (Kinnunen U., Feldt T, Geurts S, 2006) examinaron el papel de las cinco dimensiones de personalidad como posibles moderadores entre el conflicto y el bienestar de los empleados. Los resultados mostraron que la estabilidad emocional moderaba las relaciones entre el conflicto trabajo-familia y el acotamiento y la depresión.

2.2.8. CONCEPTO DE FAMILIA

- La familia es un grupo de personas, definido por una relación de pareja suficientemente duradera como para asegurar la procreación la crianza de los hijos (manutención física – biológica y emocional)(Parra, 2005).
- La familia es un organismo vivo complejo, cuya trayectoria de vida es un transcurrir de diversidades, adversidades, semejanzas, diferencias, individualidades, singularidades y complementariedades, que lucha por su preservación y desarrollo en un espacio – tiempo y territorio dado, y al cual se siente perteneciente, interconectada y enraizada biológica, solidaria, amorosa, cultural, política y socialmente. (Rodriguez & Mora, 2004).

- La familia es el entorno donde se establecen por primera vez el comportamiento y las decisiones en materia de salud y donde se originan la cultura, los valores y las normas sociales. La familia es la unidad básica de la organización social más accesible para llevar a la práctica las intervenciones preventivas, de promoción y terapéuticas”. (Organización Mundial de la Salud, 2003)

En base a lo anterior mencionado se define la participación de la familia en el proceso de integración trabajo-familia como la intervención de la familia en la forma de las interacciones de los miembros de decisiones y responsabilidades, lo que implica involucrarse en el cuidado del paciente brindando el soporte y acompañamiento psicoafectivo y social para el cumplimiento del tratamiento, controles, cumplimiento de medidas de bioseguridad, promoviendo el autocuidado y la práctica de los hábitos y estilos de vida en el trabajo.

2.2.9. POLÍTICAS LABORALES

Relacionadas con la implementación y uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones o daño en la salud y bienestar de los trabajadores o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas o infraestructura de las organizaciones. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783(Federal & Finales, 2000) promueve la cultura de prevención de riesgos laborales, para lo cual el empleador debe prevenir y gestionar los riesgos brindando adecuadas condiciones de trabajo, con la participación de los trabajadores.

El fin es proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores que se expresará en mejoras de la producción y calidad del trabajo. Involucra la gestión de la salud de los trabajadores, así como actividades y recursos preventivos dentro de las organizaciones.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.

- A. Validación:** proceso que consiste en adaptar culturalmente un instrumento al medio donde se quiere administrar y comprobar sus características psicométricas de fiabilidad, validez, sensibilidad y factibilidad (Hernandez Sampieri et al., 2010).
- B. Validez:** explora en qué grado un instrumento mide la variable que pretende medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado. La validez es parte importante en el diseño de un cuestionario como en la demostración de la utilidad de la medida realizada(Gómez-Benito & Hidalgo, 2005).
- C. Validación de Constructo o interna:** indica si el resultado de la medición corresponde a la realidad del fenómeno que se está midiendo.

- D. **Validez de Criterio o externa:** es el grado de correlación entre un instrumento y otra medida de la variable que sirva de criterio o de referencia. Cuando hay una medida de criterio aceptada por investigadores del campo se le llama estándar o regla de oro y los nuevos instrumentos que miden el mismo concepto se comparan con esta medida.
- E. **Validación de Contenido:** indica que la forma de interpretar los resultados parece ser razonable, según la visión de los expertos.
- F. **Confiabilidad:** Es la aseveración relativa al grado de consistencia de una técnica de medición. El instrumento confiable brinda medidas similares después de mediciones repetidas en condiciones semejantes, por ende es el grado de consistencia y precisión que existe entre las medidas de un mismo evento, objeto o constructo. (Aiken et al., 2011)
- G. **Correlación:** Es la expresión estadística del enlace entre dos o más variables numéricas estimadas por el cálculo de diversos coeficientes. De acuerdo a (Young & Veldman, 2002) es la técnica que se usa para determinar la relación entre dos variables.
- H. **Distribución normal:** Es la distribución de puntuaciones que se presentan gráficamente en una curva normal bien conformada, en la que la media es simétrica y la mayoría de casos se agrupan entorno al promedio y disminuyen en frecuencia al alejarse de él.
- I. **Conflicto trabajo-familia:** Es una forma de conflicto de rol, en el que las demandas que resultan del trabajo y las demandas familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto que afectan en la persona en algunas de estas dimensiones o en ambas.
- J. **Conflicto familia- trabajo:** ocurre cuando son las responsabilidades familiares son las que impiden que la persona realice correctamente tu trabajo.
- K. **Familia:** es un grupo de personas, definido por una relación de pareja suficientemente duradera como para asegurar la procreación la crianza de los hijos (manutención física – biológica y emocional).

2.3.1. CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Jiménez et al., 2009) Mide las conexiones negativas y positivas de la relación trabajo y familia. Es una escala integrada por 22 reactivos con respuesta tipo Likert y puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre). Tiene una confiabilidad de 0,77 y 0,89 en el coeficiente alfa de Cronbach con valores en sus cuatro dimensiones; por encima del 0,70 recomendado.

Para la validez de este Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia a una versión española se desarrollaron la siguientes fases; la primera fase del proceso consistió en la traducción de la escala

al castellano a través de un equipo de investigadores expertos en la materia. Posteriormente, se realizó un grupo de discusión constituido por tres expertos que analizaron la formulación de cada uno de los ítems traducidos y reformularon algunos de ellos según criterios consensuados. En esta fase se contó también con la colaboración del equipo de investigación que desarrolló el SWING, con el fin de comprobar si se había comprendido correctamente el sentido de varios de los ítems. A continuación, el instrumento fue traducido de nuevo al inglés (back-translation) y se comprobó la equivalencia entre ambas versiones (Brislin, 1970). Las diferencias encontradas se resolvieron mediante discusión, llegando a una versión final consensuada (ANEXO N° 2). Los participantes debían indicar la frecuencia con la que experimentaban cada una de las situaciones reflejadas en los ítems, según una escala de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre).

2.4 SISTEMA DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 VALIDACIÓN	Confiabilidad	<p>Consistencia interna: Coeficiente de α-Cronbach</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coeficiente alfa $>.9$ es excelente - Coeficiente alfa $>.8$ es bueno - Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable - Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable - Coeficiente alfa $>.5$ es pobre - Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable
	Validez	<p>Validez de Contenido o Interna:</p> <p>a. Validez de Contenido: El Coeficiente de Validez V de Aiken, cada pregunta debe de encontrarse en un nivel de $p < .05$ para que sea considerado como válido.</p> <p>Validez de Criterio o Externa:</p> <p>Se halla la correlación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia con un criterio externo (Entrevista Psicológica Ocupacional) que vendría a ser el Gold Estándar y de este se halla da lugar al coeficiente de validez externa. Para el procesamiento estadístico se empleara los procedimientos de correlación y regresión lineal simple.</p>

	BAREMIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar los puntajes Z - Elaborar puntajes percentilares
V2 INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA	Interacción Negativa Trabajo– Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 1 : Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador. - Ítems 2 : Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo - Ítems 3 : Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. - Ítems 4 : Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas. - Ítems 5 : No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo. - Ítems 6 : Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies - Ítems 7 : Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa. - Ítems 8 : Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.
	Interacción Negativa Familia- Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 9 : La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo. - Ítems 10 : Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos. - Ítems 11 : Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral. - Ítems 12 : Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.
	Interacción Positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 13 : Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.

	Trabajo- Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 14 : Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo. - Ítems 15 : Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas. - Ítems 16 : El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa. - Ítems 17 : Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.
	Interacción positiva Familia- Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems 18 : Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable. - Ítems 19 : Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo - Ítems 20 : Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas - Ítems 21 : El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo - Ítems 22 : Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada
VARIABLES INTERVINIENTES	Edad Carga familiar Jornada laboral	Son aquellos indicadores que se verificaran en la ficha socio demográfica

Fuente: (Hernandez Sampieri et al., 2010)(Jiménez et al., 2009)

2.5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	
		DIMENSIONES	INDICADORES
VALIDACIÓN	Se refiere al grado en que un instrumento o cuestionario rinda los mismos resultados consistentes y coherentes en repetidas ocasiones al mismo individuo.	Confiabilidad	Consistencia interna: Coeficiente de α -Cronbach <ul style="list-style-type: none"> - Coeficiente alfa >.9 es excelente - Coeficiente alfa >.8 es bueno - Coeficiente alfa >.7 es aceptable - Coeficiente alfa >.6 es cuestionable - Coeficiente alfa >.5 es pobre - Coeficiente alfa < .5 es inaceptable
	Explora en qué grado un instrumento mide la variable que pretende medir, es decir aquello para lo que ha sido diseñado.	Validez	Validez de Contenido o Interna a.Validez de Contenido Validez Criterio o Externa
INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA	Se refiere cuando el trabajador se muestra afectado en casa porque su trabajo es muy agotador o le causa estrés en el trabajo.	Interacción Negativa Trabajo- Familia	Ítem 1 Ítem 2 Ítem 3 Ítem 4 Ítem 5 Ítem 6 Ítem 7 Ítem 8
	Se refiere a grado en que los problemas con la pareja/familia/amigos afectan el rendimiento laboral o le causan estrés en casa.	Interacción Negativa Familia- Trabajo	Ítem 9 Ítem 10 Ítem 11 Ítem 12
	Las tareas en el trabajo hacen que las personas sean más proactivas en casa.	Interacción Positiva Trabajo- Familia	Ítem 13 Ítem 14 Ítem 15 Ítem 16 Ítem 17
	Las tareas en casa hacen que las personas tengan más autoconfianza en el trabajo.	Interacción Positiva Familia- Trabajo	Ítem 18 Ítem 19 Ítem 20 Ítem 21 Ítem 22

Fuente: (Jiménez et al., 2009)

III. MARCO METODOLOGICO

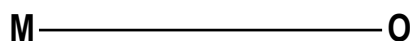
3.1 NIVEL, TIPOS Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo psicométrica ya que pretende describir la validez y confiabilidad del Auto-cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en un grupo de trabajadores mineros de Libertad. Nivel de investigación es descriptivo y de análisis correlacional (Hernandez Sampieri et al., 2010).

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del estudio es no experimental (Kerlinger y Lee, 2002), dado que no se realiza manipulación de variables y descriptivo.

Según Sánchez y Reyes (2002), el diseño utilizado en la investigación es descriptivo, que se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de sujetos trabajadores mineros de una empresa minera de la Libertad.

O: Es la información relevante o de interés que se recogió de la muestra.

3.3 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizara en personal minero de una mina en Lambayeque. Esta es una empresa aurífera subterránea de mediana minería ubicada en el distrito y provincia de Pataz, a casi 320 Km de la ciudad de Trujillo, a una altura que va entre los 1,250 y 3,000 m.s.n.m. en la región La Libertad, Perú. Con oficinas en Lima y Trujillo. Integrada por 3133 personas entre contratistas y personal de planilla, todos comprometidos con una minería responsable para que la actividad continúe generando desarrollo en el país.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.4.1. POBLACIÓN

La empresa minera cuenta con una población de 3133 trabajadores en las distintas áreas interior mina y administrativa.

Criterios de Inclusión:

- ✓ Trabajadores que laboren en la Empresa Minera.
- ✓ Trabajadores mayores de 18 años.
- ✓ Trabajadores con más de un mes de servicio en la Empresa
- ✓ Trabajadores que sepan leer y escribir.

Criterios de exclusión:

- ✓ Trabajadores que no pertenezcan a la empresa.
- ✓ Trabajadores que no desean participar o firmar el Consentimiento Informado.
- ✓ Trabajadores en proceso de despido o inmersos en proceso administrativos.

3.4.2. MUESTRA

La muestra está constituida por 343 trabajadores minero de ambos sexos, de las distintas contratas y compañía.

3.3.1. Tipo de Muestreo: Es de tipo probabilístico; por la probabilidad de aparición de la muestra de cualquier elemento de la población es conocida (o calculable) y la extracción de la muestra se realizó por el muestreo aleatorio estratificado (Hernandez Sampieri et al., 2010) con afijación proporcional; es decir se seleccionó aleatoriamente una muestra general de todos los estratos, de las 38 contratas y compañía; para ello se utilizó la formula general del muestreo. Y para saber la cantidad, que corresponde a cada contrata y compañía, la muestra se distribuye a los tamaños de los estratos en la misma proporción que existe entre la muestra y población general.

3.3.2. Tamaño de la Muestra: Los trabajadores se clasifican de la siguiente manera.

Primero: Se utilizó la formula general del muestreo, con la población 3133 trabajadores los cuales son todos los trabajadores tanto administrativos como obreros. Utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{pq}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p+q}{N}}$$

n: Muestra

p: 0.5 (constante) probabilidad de ser elegido

q: 0.5 (constante) probabilidad de no ser elegido

E: 0.05 error permitido en ciencias sociales (5%)

N = 3133

Z: 1,96 (constante)

n: 343 trabajadores

Segundo: se calcula la proporción que existe de la población general con respecto a la muestra, en términos de porcentaje se utiliza el procedimiento matemático del aspa simple para hallar el resultado.

$$3133 \longrightarrow 343$$

$$100\% \longrightarrow p$$

$$p * 3133 = 100\% * 343$$

$$p = 10,08 \%$$

La muestra es el 10,08% de la población general

Tercero: Luego se utilizó la proporción hallada en el paso N°2, para calcular la muestra que corresponde a cada contrata de la compañía minera.

Se utilizó la siguiente formula:

$$(P * N^{\circ}) / 100 = n_1$$

P=10,08

N°= Número de trabajadores por contratas y compañía

n_1 = Muestra de las contratas y compañía (estratos)

Se utilizó la selección sistemática para evaluar a los sujetos de cada estrato (contratas y compañía)

CONTRATAS Y COMPAÑÍA	Tipo	N°	P	n_1	MUESTRA
A & M COR S.A.C	Conexas	41	10.08%	0,01	4
CASTILLO JARA ALDIMIA	Conexas	18	10.08%	0,01	2
CATERING MAGPE SAC	Conexas	49	10.08%	0,02	5
COLD MIN S.A.C.	Mina	130	10.08%	0,04	14
COMPAÑÍA MINERA PODEROSA S.A.	Compañía	732	10.08%	0,23	80
CONTRATA MINERA ARCA S.A.C.	Mina	187	10.08%	0,06	20
EJMAC E.I.R.L	Mina	157	10.08%	0,05	17
EMP. DE SERVICIOS SANTA MONICA S.R.L.	Conexas	57	10.08%	0,02	6
EMP. DE TRANSP. Y SERV. EL HORIZONTE S.A.C	Conexas	25	10.08%	0,01	3
EMPRESA DE TRANSPORTES CONTRERAS S.A.C.	Conexas	44	10.08%	0,01	5
EMPRESA DE TRANSPORTES FABIAN E.I.R.L.	Conexas	9	10.08%	0,00	1
J & S CONTRATISTAS GENERALES S.R.LTDA.	Mina	232	10.08%	0,07	25
L.H.D. S.A.	Mina	24	10.08%	0,01	3

M & R CONTRATISTAS Y SERVICIOS GENERALES SAC	Conexas	118	10.08%	0,04	13
MAROSE CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	Mina	164	10.08%	0,05	18
MEDICALUD SAC SERVICIOS OCUPACIONALES	Conexas	20	10.08%	0,01	2
MINERA TAURO S.A.C.	Mina	185	10.08%	0,06	20
MINERIA MAQUINARIA EQUIPOS-TECNOLOGIA Y CONSTRUCCION S.R.L	Conexas	49	10.08%	0,02	5
MONTALI S.A.	Mina	42	10.08%	0,01	5
MULTISERVICIOS INNOVACION Y TECNOLOGIA INTERNACIONAL S.A.C.	Conexas	8	10.08%	0,00	1
MVM DRILLING SAC	Mina	57	10.08%	0,02	6
NEW HORUS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	Mina	161	10.08%	0,05	18
ORMASAN S.A.C.	Mina	126	10.08%	0,04	14
SANDVIK DEL PERU S A	Conexas	17	10.08%	0,01	2
SERMETAL S.A.C	Conexas	13	10.08%	0,00	1
SERVICIOS DE TRANSPORTES MINA SAC	Conexas	42	10.08%	0,01	5
SERVICIOS METAL MECANICOS PATAZ SAC	Conexas	55	10.08%	0,02	6
SERVICIOS MINEROS MULTIPLES SAQUJO S.A.C.	Mina	87	10.08%	0,03	10
SIRIUS SEGURIDAD PRIVADA SRLTDA	Conexas	135	10.08%	0,04	15
SOMOS LIMPIEZA SOC.COM.RESP.LTDA.	Conexas	41	10.08%	0,01	4
TRANSPORTES E INVERSIONES GENESIS SAC	Conexas	34	10.08%	0,01	4
TRANSPORTES FLOR DE HIGO S.A.C.	Conexas	40	10.08%	0,01	4
TRANSPORTES GOLDMAN SAC	Conexas	6	10.08%	0,00	1
VAVALD CONTRATISTAS GENERALES SAC	Conexas	28	10.08%	0,01	3
TOTAL		3133		1,00	343,00

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Observación Indirecta	Fichaje	Ficha bibliográfica, ficha mixta y ficha de resumen
Medición / observación indirecta	Psicometría	Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Observación indirecta /Medición y Entrevista	Análisis de Contenido	Libros, artículos y entrevistas con expertos en el tema
Entrevista Estructura	Entrevista	Historia Psicológica Ocupacional

3.6 PROCEDIMIENTO DE LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Todo trabajador perteneciente a la población de estudio, y que cumpla con los criterios de inclusión anteriormente mencionado, fue invitado a participar y se le explicó el propósito, beneficios y confidencialidad de la investigación, así como la necesidad de firmar un

Consentimiento Informado, tras lo cual se le aplicó el cuestionario de Interacción Trabajo - Familia. Todos los cuestionarios fueron aplicados en el centro de trabajo, en un ambiente cómodo, libre de molestias he interrupciones. Se empleó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), que tiene una presentación breve consta de 22 preguntas sobre la Interacción Trabajo-Familia con tipo de respuesta Liker.

La validación del instrumento consto de dos etapas. En la primera etapa, se realizó el proceso estadístico de determinar el coeficiente de confiabilidad de la prueba. La confiabilidad es necesaria para establecer que el instrumento que vamos a validar proporcionará datos uniformes cada vez que sea aplicado.

En una segunda etapa se realizó el proceso de validación del instrumento, mediante procesos estadísticos y también a partir del juicio de expertos. Se estableció los siguientes procedimientos para la validación del instrumento es el siguiente:

Establecimiento de VALIDEZ

A. Validez de Contenido o Interna: Se midió mediante una evaluación de cada ítem, hecha por 10 psicólogos especialistas en psicología ocupacional, quienes juzgaron si cada uno de los ítems y dominios miden el concepto de Interacción Trabajo-Familia. A continuación se menciona los siguientes pasos:

- Se definió el objetivo del juicio de expertos; donde se evaluó la adaptación cultural, cuyo objetivo es evaluar si los ítems de la prueba miden el mismo constructo en una cultura distinta; así por ejemplo, los ítems que midan Interacción positiva TRABAJO-FAMILIA en una prueba validada en España, pueden no estar midiendo lo mismo en Perú.
- Se redactó la explicación tanto de las dimensiones como de los indicadores, además de ello se realizó la revisión bibliográfica y operacional de cada uno de los ítems de la prueba. Esto le permitió al juez evaluar la relevancia, la suficiencia y la pertinencia de los ítems.
- Se calculó la concordancia entre jueces para hallar el Coeficiente de Validez V de Aiken, empleando la siguiente formula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))} \dots\dots\dots (1)$$

Para establecer el nivel de significancia del ítem se estableció el intervalo de confianza para V de Aiken por el método Score.

Límite Inferior

$$L = \frac{2nKv + Z^2 - Z \sqrt{4nKV(1-V) + Z^2}}{2(nK + Z^2)} \dots\dots\dots (2)$$

Límite Superior

$$U = \frac{2nKv + Z^2 + Z \sqrt{4nKV(1-V) + Z^2}}{2(nK + Z^2)} \dots\dots\dots (3)$$

L= Límite inferior del intervalo

U= Límite superior del intervalo

Z= Valor en distribución normal estándar

V= V de Aiken, calculado en la fórmula 1

n= Número de jueces

I = es la calificación más baja posible.

K= es el rango de los valores posibles de la escala Likert utilizada.

Cada pregunta debe de encontrarse en un nivel de $p < .05$ para que sea considerado como válido y de esa manera se hallara el coeficiente para la validez de contenido.

- Se elaboró las conclusiones del juicio de expertos que fueron utilizados para la descripción psicométrica de la prueba final.

B. Validez de Criterio o Externa.- Se seleccionó a 50 trabajadores con carga familiar. A estos trabajadores se les aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING); luego en forma aleatoria, los trabajadores fueron derivados a una entrevista psicológica ocupacional, quien en este caso constituye el Gold Standard, con la finalidad de evaluar la sensibilidad, especificidad, valor predictivo positivo y valor predictivo negativo del cuestionario.

Establecimiento de CONFIABILIDAD

✓ **Consistencia Interna.-** Se midió la correlación que tienen las respuestas de cada ítem entre sí y con el constructo total, para lo que se emplearon 343 Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) respondidos. En primer momento en un piloto a 50 trabajadores y luego a la muestra final. Para establecer la confiabilidad por Alfa de Cronbach se empleó la siguiente formula:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{Sx^2} \right)$$

Establecimiento de BAREMIZACIÓN

Para hallar los puntajes Z

$$Z = \frac{x_i - \bar{X}}{DS}$$

Para hallar los percentiles

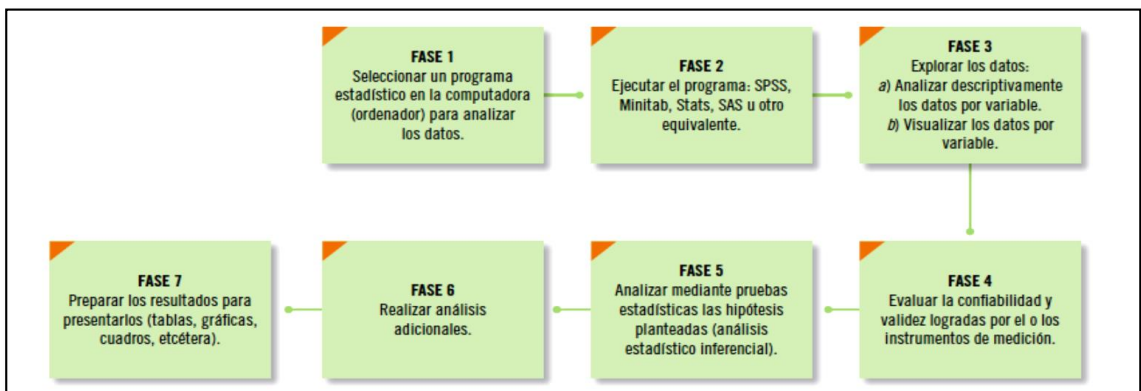
$$Pc = \frac{Fi}{N} * 100$$

3.7 TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

En la presente investigación se ha validado el Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (SWING), la cual fue realizada a través de la siguiente manera:

Los datos provenientes del cuestionario se digitaron para obtener una base de datos y realizó el procesamiento y análisis. También se realizó un análisis descriptivo de los datos con el objetivo de explorar el comportamiento de las dimensiones estudiadas y calcular la consistencia interna entre ítems. La consistencia interna de las escalas se evaluará sobre la base de alfa de Cronbach y mediante la validez de criterio, validez de contenido, validez predictiva, validez estadística .

TABULACIÓN DE DATOS



Fuente: (Hernandez Sampieri et al., 2010)

A. Aplicación y calibración de los resultados de la prueba inicial (primer análisis de ítems)

En esta fase la prueba fue aplicada a la muestra piloto; con la finalidad de examinar el funcionamiento general del instrumento; los sujetos de la muestra piloto tuvieron características semejantes a la población objetivo de interés; esta fase nos permitió realizar un análisis de

reactivos con los índices de dificultad y de discriminación, para ello se modificaron algunos ítems que no tenían una calidad métrica.

B. Elaboración de un formato nuevo de la prueba

Con los resultados obtenidos de la prueba piloto se confeccionó un nuevo formato del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

C. Aplicación a la muestra objetivo de interés:

En esta sección se aplicó el instrumento a los sujetos de interés, también se realizó la entrevista de la Historia Psicológica Ocupacional y así realizar la validez de criterio concurrente.

D. Segundo análisis de reactivos:

Se aplicó el índice de dificultad y de discriminación nuevamente; con el objetivo de calibrar los ítems en acorde al atributo que se desea medir. Se eliminaron los índices de discriminación menores a 0.20.

E. Se efectuó el estudio de la confiabilidad

Se estudió la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para cada uno de los aspectos evaluados (Componentes del instrumento) y también de manera general.

F. Construcción de baremos y categorización

Se construyeron los baremos en base a los rangos percentilares y los puntajes Z. También se estableció las categorías del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

G. Se estableció el punto de corte

Con la curva de ROC, se estableció el punto de corte; se compararon los puntajes superiores con los puntajes inferiores.

IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se detallan los resultados de los procedimientos establecidos:

Tabla N° 01

**Análisis estadístico descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING)
según sexo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016**

SEXO	N	Media	Desviación Típica
Femenino	8	0,053	0,707
Masculino	335	0,833	0,944
TOTAL	343	0,886	0,955

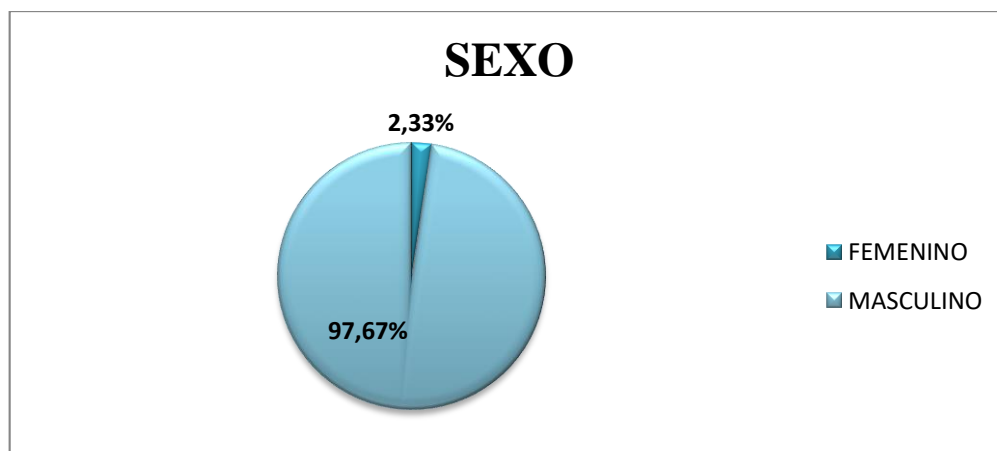
Fuente: Encuesta de la investigación

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la Tabla N°1 se observa la frecuencia según sexo; en el femenino se evidencia una media de 0.053 y una desviación típica de 0.707; en el masculino se evidencia una media de 0.833 y una desviación típica de 0.944. Podemos apreciar que la media es muy diferenciada entre ambos sexos, siendo la masculina mayor a la femenina; así como también hay mayor desviación en los puntajes del sexo masculino que las mujeres, es decir son más dispersos y distribuidos con respecto a la media.

Gráfico N°1

Distribución en Porcentajes según Sexo de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016



Fuente: Encuesta de la investigación

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: Podemos apreciar que el porcentaje es mayor en el sexo masculino con un 97.67 (335 trabajadores) en comparación con la distribución en porcentaje del sexo femenino con un 3.27 (8 trabajadoras); de un total de 343 trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A.

Tabla N° 02

Análisis estadístico descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según edad de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016

Descriptivos				
TOTALES				
EDADES	N	Media	Desv. típ.	Error típ. de la media
18-27 años	69	1,98	0,156	0,024
28-37 años	83	1,95	0,215	0,024
38-47 años	169	1,96	0,205	0,025
48 años a más	22	2,00	0,000*	0,000*
Total	343	1,96	0,190	0,013

*La edad mayor a 48 años se ha desestimado.

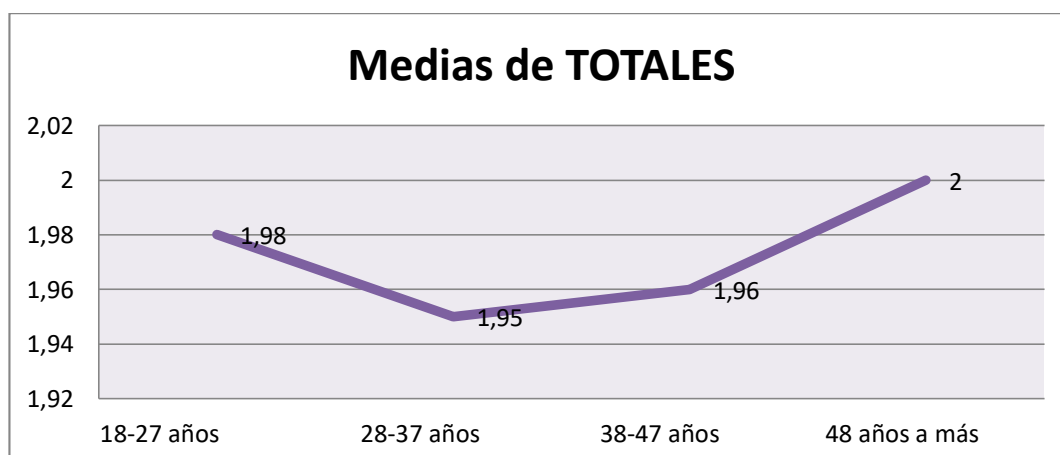
Fuente: Encuesta de la investigación

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la Tabla N°2 se observan los estadísticos según las edades; en esta tabla se puede observar que la media varía de 2 a 1.95; siendo el rango de edades de 18-27 años con Conflicto Trabajo –Familia; y el rango de edad de 28-37 años con menos conflicto Trabajo-Familia. La desviación estándar se observa que hay más dispersión en el rango de edad de 18-27 años, en cuanto a la homogeneidad se aprecia que el rango de edad de 48 años a mas se encuentra con datos más agrupados.

Gráfico N°2

Distribución de Medias Según Edad de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016

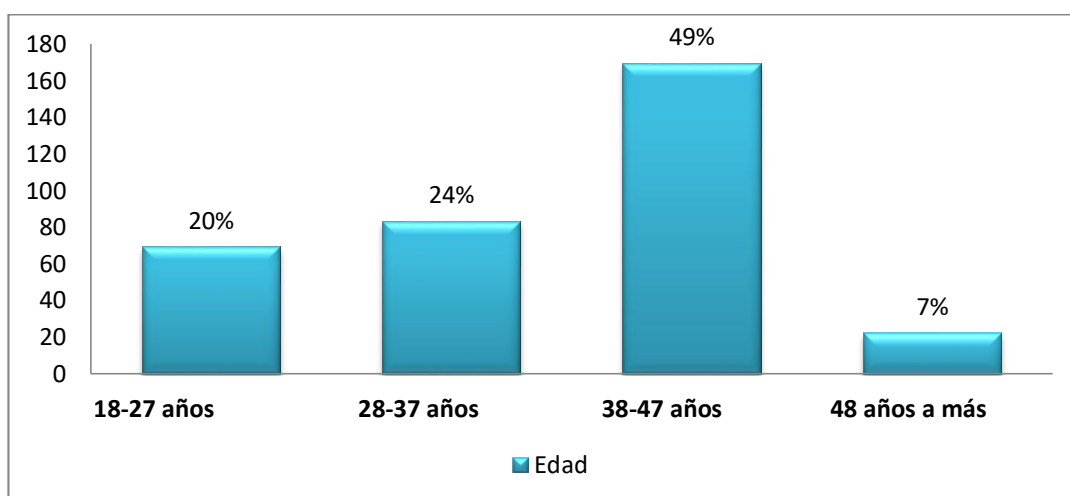


Fuente: Encuesta de la investigación

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En el gráfico observamos la distribución de medias según el rango de edades, los trabajadores con conflicto de Trabajo-Familia evaluados se encuentra en las edades de 18-27 años de edad, y los trabajadores que menos Conflicto Trabajo-Familia son aquellos que se encuentran en las edades de 28-37 años; podemos apreciar que hay una disminución del Conflicto Trabajo-Familia conforme aumenta la edad, llegando a un pico máximo a los trabajadores mayores de 48 años.

Gráfico N°3
Distribución en Porcentajes según Edad de los Trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016



Fuente: Encuesta de la investigación
 Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: se puede apreciar en el Grafico N°2 la distribución de los trabajadores en porcentaje según edad, la mayor concentración de trabajadores se da en aquellos que se encuentran en el rango de 28-37 años con un 24%(83 trabajadores); seguido de los que se encuentran en el rango de 38-47 años con un 49%(169 trabajadores), un 20%(69 trabajadores) y 7%(22 trabajadores) respectivamente. Como se puede observar la mayor y menor concentración de trabajadores oscila entre 28 a 48 años de edad y que la que acumula una mayor frecuencia son aquellos que se encuentran éntrelos 28-37 años.

Tabla N° 03

Análisis Estadístico Descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) según puesto de trabajo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016

PUESTOS	N	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Agente de Seguridad	9	44,56	12,269	29	57
Almacén	1	38,00	.	38	38

Asistente Administrativo	2	53,50	2,121	52	55
Asistente de la Superintendencia	1	50,00	.	50	50
Asistente Residente	1	44,00	.	44	44
Ayudante de Cocina	2	34,50	,707	34	35
Ayudante de Obra	11	35,82	10,439	22	51
Ayudante Mina	70	44,40	10,826	30	67
Ayudante Motorista	2	38,50	3,536	36	41
Ayudante de Perforista	11	43,73	5,918	34	56
Ayudante de Soldador	1	31,00	.	31	31
Azafata	2	33,50	14,849	23	44
Bodeguero	2	54,00	14,142	44	64
Capataz	3	37,67	10,214	26	45
Chancado	6	47,67	13,261	29	62
Cocinero	3	40,67	4,163	36	44
Conductor	26	41,31	9,243	28	59
Encargado de Operaciones Mina	2	46,50	6,364	42	51
Jefe de Mina	2	42,00	7,071	37	47
Lampero	1	28,00	.	28	28
Lavandería	1	59,00	.	59	59
Logística	1	31,00	.	31	31
Maestro Enmaderador	1	45,00	.	45	45
Maestro Mina	2	49,00	1,414	48	50
Maestro Perforista	108	40,59	10,441	25	67
Mecánico	4	43,75	13,251	35	63
Mecánico de Planta	1	45,00	.	45	45
Medico	1	48,00	.	48	48
Motorista	28	40,27	10,715	27	58
Muestrero	1	61,00	.	61	61
Oficial de Obra	5	44,60	7,635	36	53
Operador de Equipo Mina	7	38,00	10,614	27	54
Operario de Limpieza	4	44,50	3,416	41	49
Operario de Obra	4	37,50	6,807	29	43
Relavero	5	42,80	10,826	28	58
Supervisor de Operaciones Mina	6	37,67	9,543	26	51
Técnico Enfermería	1	25,00	.	25	25
Tornero	1	41,00	.	41	41
Vigilante	3	43,33	19,009	24	62
TOTAL	343	41,65	10,210	22	67

Fuente: Encuesta de la investigación

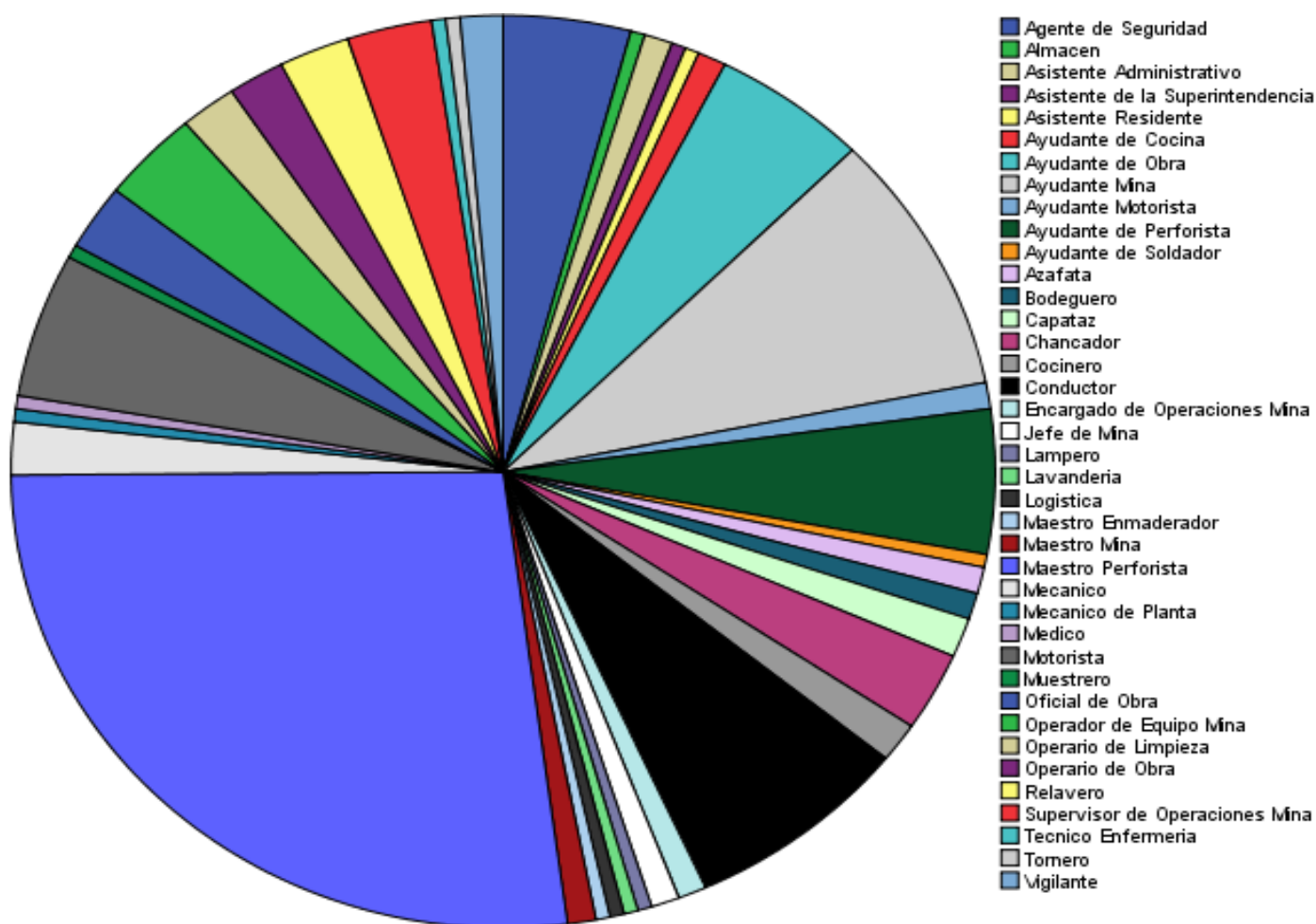
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°3, podemos apreciar la descripción estadística de los trabajadores según la Compañía Minera Poderosa; con respecto a la media los puestos con altos puntajes son los ayudantes de mina y los maestro perforistas con 67 puntos, mientras que los puntajes bajos son los ayudante de obra, azafata y técnico de enfermería con 22.23 y 25 respectivamente.

Las desviaciones estándar más agrupadas son de los puestos de Ayudante de Obra, Ayudante Mina, Capataz, Maestro Perforista, Motorista, Operador de Equipo Mina y Relavero con 10.439, 10.826, 10.214, 10.441, 10.715, 10.614 y 10.826 respectivamente. Por el contrario los puestos que presentan más dispersión son de Ayudante de Cocina, Ayudante Motorista, Cocinero, Ayudante de Perforista, Maestro Mina y Operario de Limpieza con 0.707, 3.536, 5.918, 4.163, 1.414, 3.416 respectivamente; mientras que la mayoría de los puestos oscilan de 9.5 a 14.8.

Gráfico N° 04

Distribución en porcentajes según puesto de trabajo de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016



PUESTO DE TRABAJO	N	%
Almacén	1	0,29%
Asistente Administrativo	2	0,58%
Asistente de la Superintendencia	1	0,29%
Asistente Residente	1	0,29%
Ayudante de Cocina	2	0,58%
Ayudante de Obra	11	3,21%
Ayudante Mina	70	20,41%
Ayudante Motorista	2	0,58%
Ayudante de Perforista	11	3,21%
Ayudante de Soldador	1	0,29%
Azafata	2	0,58%
Bodeguero	2	0,58%
Capataz	3	0,87%
Chancador	6	1,75%
Cocinero	3	0,87%
Conductor	16	7,58%
Encargado de Operaciones Mina	2	0,58%
Jefe de Mina	2	0,58%
Lampero	1	0,29%

Lavandería	1	0,29%
Logística	1	0,29%
Maestro Enmaderador	1	0,29%
Maestro Mina	2	0,58%
Maestro Perforista	108	31,49%
Mecánico	4	1,17%
Mecánico de Planta	1	0,29%
Medico	1	0,29%
Motorista	29	8,45%
Muestrero	1	0,29%
Oficial de Obra	5	1,46%
Operador de Equipo Mina	7	2,04%
Operario de Limpieza	4	1,17%
Operario de Obra	4	1,17%
Relavero	5	1,46%
Supervisor de Operaciones Mina	6	1,75%
Técnico Enfermería	1	0,29%
Tornero	1	0,29%
Vigilante	3	0,87%
TOTAL	343	100,0%

*Fuente: Encuesta de la investigación
Elaboración: Propia*

Análisis de Resultados: En el gráfico se observa la frecuencia en porcentajes de los trabajadores de la Compañía Minera Poderosa S.A., los puestos con mayor cantidad de trabajadores son de maestro perforista, ayudante de mina, conductor, ayudante de perforista y ayudante de obra con un 31,49%, 20,41%, 7,58%, 3,21% y 3,21% respectivamente. Por el contrario los puestos de trabajo con menor cantidad de puestos son Tornero, Técnico, Enfermería, Muestrero, Medico, Mecánico de Planta, Maestro Enmaderador, Logística, Lavandería, Lampero, Ayudante de Soldador, Asistente Residente, Asistente de la Superintendencia y Almacén con 0,29% respectivamente.

Tabla N° 04

**Análisis Estadístico Descriptivo del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING)
según Contratas de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016**

CONTRATAS	N	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo	%
Castillo Jara Aldamia	2	44,00	1,414	43	45	0,58
Catering Magpe Sac	5	37,25	4,573	34	44	1,46
Cold Min S.A.C.	14	35,75	9,974	22	51	4,08
Compañía Minera Poderosa S.A	80	41,70	9,282	24	62	23,32
Contrata Minera Arca S.A.C.	20	45,82	13,563	29	67	5,83
Ejmac E.I.R.L	17	34,57	4,541	29	40	4,96
Emp. De Servicios Santa Mónica S.R.L.	6	36,75	9,500	23	44	1,75
Emp. de Transp. y Serv. El Horizonte S.A.C	3	39,00	2,828	37	41	0,87
Empresa De Transportes Contreras S.A.C.	5	33,00	1,414	32	34	1,46
Empresa De Transportes Fabián E.I.R.L	14	56,00	.	56	56	4,08
J&S Contratistas Generales S.R.Ltda	25	42,79	11,493	26	67	7,29
M&R Contratistas Y Servicios Generales S.A.C.	3	46,72	11,462	28	64	0,87
Marose Contratistas Generales S.A.C.	13	45,22	11,987	25	66	3,79
Medicsalud S.A.C Servicios Ocupacionales	18	36,50	16,263	25	48	5,25
Minera Tauro S.A.C.	2	38,38	7,985	28	58	0,58
Minera Maquinaria Equipos -Tecnología Y Construcción S.R.L	20	40,00	9,539	29	46	5,83
Montali S.A	5	38,00	12,186	26	57	1,46
Multiservicios Innovación y Tecnología Internacional S.A.C.	5	37,00	.	37	37	1,46
Mvm Drilling Sac	1	35,00	.	35	35	0,29
New Horus Sociedad Anónima Cerrada	6	42,85	6,890	31	54	1,75
Ormasan S.A.C.	18	40,00	10,708	27	56	5,25
Sermetal S.A.C	14	31,00	.	31	31	4,08
Servicios Metal Mecánicos Pataz S.A.C	2	35,25	6,131	29	41	0,58
Servicios Mineros Múltiples Saqujo S.A.C.	1	38,71	9,861	31	60	0,29
Sirius Seguridad Privada Srltda	5	44,56	12,269	29	57	1,46
Somos Limpieza Soc.Com.Resp.Ltda.	6	49,67	9,018	41	59	1,75
Transportes E Inversiones Génesis S.A.C	10	37,50	6,364	33	42	2,92
Transportes Flor De Higo S.A.C.	15	47,50	8,021	42	59	4,37
Vavald Contratistas Generales S.A.C	4	45,20	6,870	39	53	1,17
Sandvik Del Perú S.A.	4	55,00	.	55	55	1,17
TOTAL	343	41,65	10,210	22	67	100,0%

Fuente: Encuesta de la investigación

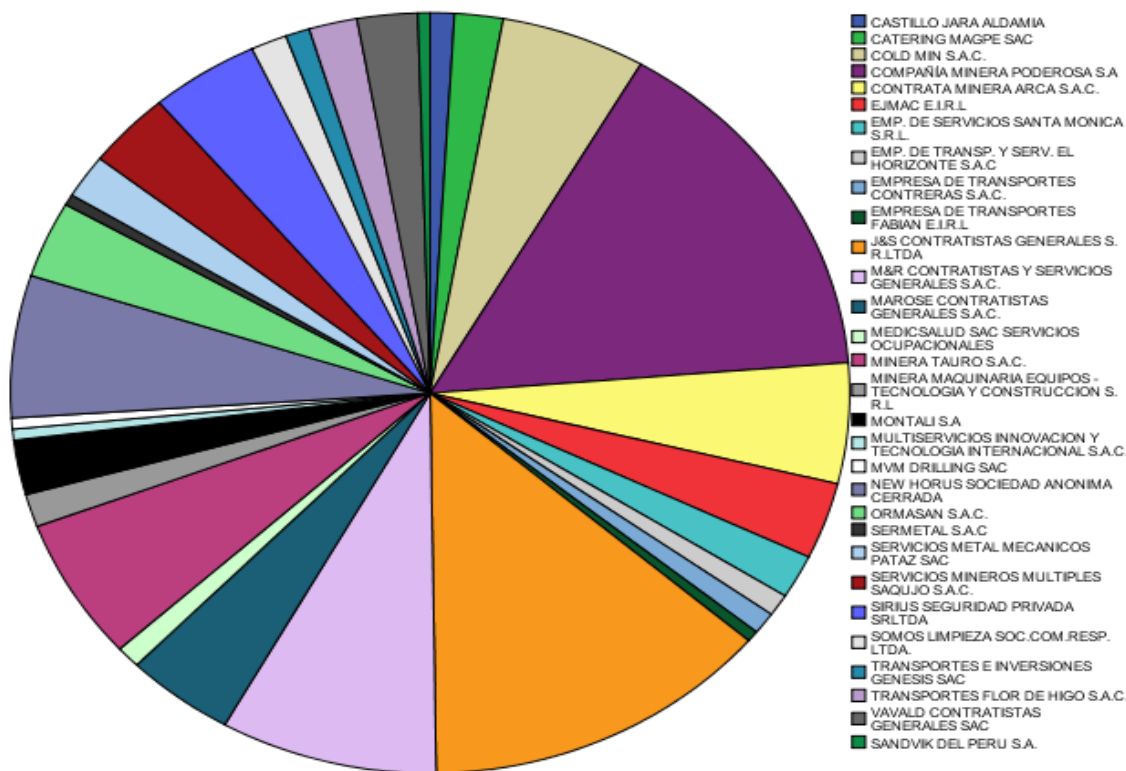
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°4, podemos apreciar la descripción estadística de los trabajadores según contrata de la Compañía Minera Poderosa; con respecto a la media con altos puntajes estos son las contrata de Montali S.A, Medicsalud S.A.C Servicios Ocupacionales, Contrata Minera Arca S.A.C. con 45.82, 36.50 y 38.00 respectivamente, mientras que los puntajes bajos son de las contrata de Cold Min S.A.C., Empresa De Transportes Contreras S.A.C., Mvm Drilling Sac, Servicios Metal Mecánicos Pataz S.A.C y Sermetal S.A.C; con una de media de 35.75, 33.00, 35.00, 31.00 y 35.25 respectivamente.

Las desviaciones estándar más agrupadas son de las contrata de Cold Min S.A.C., Compañía, Minera Poderosa S.A, Emp. De Servicios Santa Mónica S.R.L., J&S Contratistas Generales S.R.Ltda., M&R Contratistas Y Servicios Generales S.A.C., Marose Contratistas Generales S.A.C., Minera Maquinaria Equipos -Tecnología Y Construcción S.R.L, Ormasan S.A.C., Servicios Mineros Múltiples Saqujo S.A.C. y Somos Limpieza Soc.Com.Resp.Ltda; con 9.974, 9.282, 9.500, 11.493, 11.462, 11.987, 9.539, 10.708, 9.861 y 9.018 respectivamente. Por el contrario las contrata que presentan más dispersión son Empresa De Transportes Contreras S.A.C., Emp. de Transp. y Serv. El Horizonte S.A.C y Castillo Jara Aldamia con 1.414, 2.828 y 1.414 respectivamente; mientras que la mayoría de los puestos oscilan de 9.9 a 13,56.

Gráfico N° 05

Distribución en porcentajes según contrata de la Compañía Minera Poderosa S.A., 2016



Fuente: Encuesta de la investigación
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla se observa la frecuencia en porcentajes de los trabajadores por Contratas de la Compañía Minera Poderosa S.A., las contratas con mayor cantidad de trabajadores son J&S Contratistas Generales S.R.Ltda y Compañía Minera Poderosa S.A siendo estas con mayor número de trabajadores en su población con un 23,32% y 7,29% respectivamente. Por el contrario las contratas con menor cantidad de trabajadores son Sandvik Del Perú S.A., Sermetal S.A.C, Mvm Drilling SAC, Multiservicios Innovación y Tecnología Internacional S.A.C. y Empresa De Transportes Fabián E.I.R.L con 0,29% respectivamente.

4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

4.2.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.2.1.1. ANÁLISIS DE VALIDEZ DE CONTENIDO

A. Primera presentación del Cuestionario:

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)					
A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:					
N°	PREGUNTAS	Nunca (0)	A veces (1)	A menudo (2)	Siempre (3)
	<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>				
1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones 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.				
<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>					
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.				
<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>					
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.				
Interacción positiva familia-trabajo					
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has 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.				

Análisis de Resultados: Se ha empleado la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) propuesta por Bernardo Moreno Jiménez. Luego se coordinó con especialistas para realizar el análisis de contenido el cual se denomina criterio de jueces.

Primer análisis por criterio de jueces: Se han considerado para este análisis contar con la experiencia y el conocimiento de los siguientes profesional como jueces de la primera revisión del cuestionario.

- Juez 1: Psic. Juan Cossío Brazzan (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 2: Psic. Liliana Vigil Romero (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 3: Psic. Martha R. Lucero Pérez (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 4: Psic. Iselle L. Sabastizagal Vela (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)

Las apreciaciones de los jurados con respecto a cada ítem se valorizan de la siguiente manera:

1: El ítem se rechaza

2: El ítem se modifica

3: El ítem se acepta

PLANTILLA DE VALIDACIÓN

Tabla N°5: Plantilla de las áreas y sus respectivos ítems según la valorización de cada jurado

SUB ÁREAS	ÍTEMS	NÚMERO DE JUECES				DATOS ESTADÍSTICOS			
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Valor Máximo	Valor Mínimo	N° de Jueces	Media
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 01	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 02	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 03	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 04	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 05	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 06	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 07	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 08	3	3	3	3	3	1	4	3
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 09	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 10	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 11	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 12	3	3	3	3	3	1	4	3
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 13	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 14	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 15	2	3	3	3	3	1	4	2,75
	Ítem 16	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 17	3	3	3	3	3	1	4	3
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 18	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 19	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 20	2	2	3	3	3	1	4	2,5
	Ítem 21	3	3	3	3	3	1	4	3
	Ítem 22	3	3	3	3	3	1	4	3

Fuente: Ficha de validación de Criterio de Jueces

Elaboración: Propia

Tabla N°6: Evaluación del criterio de los jueces por el coeficiente de validación V_0 de Aiken y los intervalos de significación V_0

SUB ÁREAS	ÍTEMS	NÚMERO DE JUECES				AIKEN POR ÍTEM	AIKEN POR AREA	V_0
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4			SIGNIFICANCIA AL 0.5
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 01	0,5	1	1	1	0,9	0,8	Es significativo
	Ítem 02	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo
	Ítem 03	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 04	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo

	Ítem 05	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 06	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 07	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 08	1	1	1	1	1,0		Es significativo
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 09	1	1	1	1	1,0	0,9	Es significativo
	Ítem 10	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo
	Ítem 11	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo
	Ítem 12	1	1	1	1	1,0		Es significativo
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 13	1	1	1	1	1,0	1,0	Es significativo
	Ítem 14	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo
	Ítem 15	0,5	1	1	1	0,9		Es significativo
	Ítem 16	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 17	1	1	1	1	1,0		Es significativo
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 18	1	1	1	1	1,0	1,0	Es significativo
	Ítem 19	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 20	0,5	0,5	1	1	0,8		Es significativo
	Ítem 21	1	1	1	1	1,0		Es significativo
	Ítem 22	1	1	1	1	1,0		Es significativo

Fuente: Ficha de validación de Criterio de Jueces

Elaboración: Propia

Análisis de los resultados: se consideran como ítems significativos o todos ítems mayores a 0.5 (rango mínimo estándar pre establecido $V_0 = 0.5$) con un nivel de confianza del 5% (0.05).

En el área 01 (INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA) se han considerado como ítems altamente significativos a los siguientes: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8.

En el área 02 (INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO) se han considerado como ítems altamente significativos a los siguientes: 9, 10, 11 y 12.

En el área 03 (INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO) se han considerado como ítems altamente significativos a los siguientes: 13, 14, 15, 16 y 17.

En el área 04 (INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO - FAMILIA) se han considerado como ítems altamente significativos a los siguientes: 18, 19, 20, 21 y 22.

Un total de los 22 ítems fueron considerados por cada uno de los cuatro jueces como significativos con el área q se pretende medir. Luego de la evaluación realizada por cada especialista y las recomendaciones, esta se plasmó en una nueva versión del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

B. Segunda presentación del Cuestionario:

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)					
A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una aspa la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.					
Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo.					
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.					
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones familiares.					
No tienes suficiente energía para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.					
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.					
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.					
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.					
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu cólera en tus compañeros de trabajo.					
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos familiares.					
Ha notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.					
Ha notado que cuando tiene problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos tiene menos ganas de trabajar.					
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.					
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.					
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.					
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes la capacidad de comprometerte.					
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.					
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.					

Segundo análisis por criterio de jueces: Se han considerado para este análisis contar con la experiencia y los conocimientos de los siguientes profesionales como jueces del primer planteamiento del instrumento.

- Juez 1: Psic. Juan Cossío Brazzan (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 2: Psic. Liliana Vigil Romero (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 3: Psic. Martha R. Lucero Pérez (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 4: Psic. Iselle L. Sabastizagal Vela (Miembro de la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 5: Psic. Apolo J. Prado Murga. (Catedrático de la Universidad Nacional Mayor de San - LIMA)
- Juez 6: Mg. Iris M. Ramos Miranda (Especialista en Salud Ocupacional y Miembro del Equipo Técnico ESNSVCT - MINSA y la Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo- LIMA)
- Juez 7: Psic. Darsy Lorena Vargas Córdova (Miembro del Equipo Técnico ESNSVCT- LIMA)
- Juez 8: Psic. Sujey (Miembro del Equipo Técnico ESNSVCT- LIMA)
- Juez 9: Dr. Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático del Departamento Psicología Biológica y de la Salud Facultad de Psicología de la Universidad de Cantoblanco de Madrid)
- Juez 10: Nicolás Magno Fretel Quiroz (Estadista del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Huánuco).

Las apreciaciones de los jurados con respecto a cada ítem se valorizan de la siguiente manera:

Representativo del área

- 1: Totalmente Desacuerdo
- 2: Desacuerdo
- 3: Neutro
- 4: Acuerdo
- 5: Totalmente Acuerdo

Claridad de la redacción

- 1: Totalmente Desacuerdo
- 2: Desacuerdo
- 3: Neutro
- 4: Acuerdo
- 5: Totalmente Acuerdo

PLANTILLA DE VALIDACIÓN: Tabla N°7: Plantilla de las áreas y sus respectivos ítems según la valorización de cada jurado

ÁREA DE LA PRUEBA	ÍTEMS DE LA PRUEBA	NÚMERO DE JUECES																				DATOS ESTADÍSTICOS			
		PERTINECIA DEL AREA										CLARIDAD DE ROL										Valor Máximo	Valor Mínimo	Núm. Jueces	Medi a
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10				
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	10	4,09
	Ítem 02	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	10	4,54
	Ítem 03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5,00
	Ítem 04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	4,00
	Ítem 05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5,00
	Ítem 06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	4,00
	Ítem 07	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	10	4,54
	Ítem 08	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	10	4,51
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 09	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	10	4,28	
	Ítem 10	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	10	4,44	
	Ítem 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5,00	
	Ítem 12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	10	4,65	
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 13	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	10	4,16	
	Ítem 14	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	10	4,37	
	Ítem 15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	10	4,89	
	Ítem 16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	10	4,65	
	Ítem 17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	10	4,89	
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 18	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	10	4,75	
	Ítem 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	5,00	
	Ítem 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	10	4,75	
	Ítem 21	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	10	4,16	
	Ítem 22	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	10	4,25	

Fuente: Ficha de validación de Criterio de Jueces

Elaboración: Propia

Tabla N°8: Evaluación del criterio de los jueces por el coeficiente de validación V de Aiken y los intervalos de significación V_0

ÁREA DE LA PRUEBA	ITEMS DE LA PRUEBA	NÚMERO DE JUECES																				Datos Estadísticos		
		PERTINENCIA DEL AREA										CLARIDAD DE ROL										V-AIKEN POR ITEM	V-AIKEN POR AREA	
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10			
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 01	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	0,775	0,871875	
	Ítem 02	1	0,75	1	0,75	1	1	1	1	0,5	1	1	0,75	1	0,75	1	1	1	0,5	1	1	0,9		
	Ítem 03	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
	Ítem 04	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75		0,75
	Ítem 05	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
	Ítem 06	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75		0,75
	Ítem 07	1	0,75	1	1	1	0,5	0,75	1	1	1	1	0,75	1	1	1	0,5	0,75	1	1	1	0,9		
	Ítem 08	1	1	1	0,5	1	1	1	1	0,5	1	1	1	1	0,5	1	1	1	0,5	1	1	0,9		
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 09	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	0,825	0,90625	
	Ítem 10	0,5	1	1	1	0,75	0,75	0,75	1	1	1	0,5	1	1	1	0,75	0,75	0,75	1	1	1	0,875		
	Ítem 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
	Ítem 12	1	0,75	1	1	1	1	1	1	1	0,5	1	0,75	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,925		
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Ítem 13	1	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	0,5	0,75	0,75	1	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	0,5	0,75	0,75	0,8	0,905	
	Ítem 14	1	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	1	1	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1	1	0,85		
	Ítem 15	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,975		
	Ítem 16	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,925		
	Ítem 17	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,975		
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Ítem 18	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,95	0,905	
	Ítem 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
	Ítem 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,5	0,95		
	Ítem 21	1	0,75	0,75	1	0,5	0,75	1	0,75	0,75	0,75	1	0,75	0,75	1	0,5	0,75	1	0,75	0,75	0,75	0,8		
	Ítem 22	1	1	0,75	1	0,75	1	0,75	0,75	0,5	0,75	1	1	0,75	1	0,75	1	0,75	0,75	0,5	0,75	0,825		
V-AIKEN P/C		0,893181818										0,893181818												
V-AIKEN TOTAL		0,893181818																						

Fuente: Ficha de validación de Criterio de Jueces

Elaboración: Propia

Análisis de los Resultados: se consideran como ítems significativos o todos ítems mayores a 0.5 (rango mínimo estándar pre establecido $V_0 = 0.5$) con un nivel de confianza del 5% (0.05).

En el área 01 (INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA) se han considerado como ítems altamente significativos o Totalmente Acuerdo en la evaluación realizada por los jueces en los aspectos de PERTINECIA DEL AREA y CLARIDAD DE ROL a los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6,7 y 8.

En el área 02 (INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO) se han considerado como ítems altamente significativos o Totalmente Acuerdo en la evaluación realizada por los jueces en los aspectos de PERTINECIA DEL AREA y CLARIDAD DE ROL a los siguientes ítems: 9, 10, 11 y 12.

En el área 03 (INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO) se han considerado como ítems altamente significativos o Totalmente Acuerdo en la evaluación realizada por los jueces en los aspectos de PERTINECIA DEL AREA y CLARIDAD DE ROL a los siguientes ítems: 13, 14, 15, 16 y 17.

En el área 04 (INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO - FAMILIA) se han considerado como ítems altamente significativos o Totalmente Acuerdo en la evaluación realizada por los jueces en los aspectos de PERTINECIA DEL AREA y CLARIDAD DE ROL a los siguientes ítems: 18, 19, 20, 21 y 22.

El total de los 22 ítems fueron considerados por cada uno de los diez jueces como significativos con el área que se pretende medir y evaluar tanto en PERTINECIA DEL AREA y CLARIDAD DE ROL. También debe de tenerse en consideración que se utilizó un intervalo de significancia as rigurosos ($V_0 = 0.60$); teniendo en cuenta que es posible hacer el análisis en un nivel con mayor rigurosidad, como $V_0 = 0.70$. (Merino, C., y Livia, 2009)

Los intervalos de Aiken también permiten hacer una estimación de número de jueces necesarios para lograr un grado de precisión del coeficiente de V de Aiken. Por ejemplo se necesitara un mínimo de 10 jueces y un nivel de confianza del 90%, en una escala de 1 a 5 con un promedio de 4.5; para lograr un intervalo que incluya el estándar establecido. (Merino, C., y Livia, 2009)

Tercera presentación del Cuestionario:

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)					
A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una aspa la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.					

Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo.					
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.					
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones familiares.					
No tienes suficiente energía para realizar actividades de diversión con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.					
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para divertirte					
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.					
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.					
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu cólera en tus compañeros de trabajo.					
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos familiares.					
Ha notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.					
Ha notado que cuando tiene problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos tiene menos ganas de trabajar.					
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.					
PREGUNTAS	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Muchas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.					
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.					
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.					
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.					
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes la capacidad de comprometerte.					
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.					
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.					

4.2.1.1.1 APLICACIÓN A LA PRUEBA PILOTO:

Se evaluó a 41 sujetos aleatoriamente para realizar el análisis de reactivos.

Tabla N°09: Índice de Discriminación de Cada Ítem

ESTADÍSTICOS TOTAL-ELEMENTO				
	MEDIA	VARIANZA	IND. DISC.	ALFA DE CRONBACH
Ítem 1	1,63	0,738	0,418	0,817
Ítem 2	1,76	0,739	0,234	0,824
Ítem 3	1,93	0,770	0,021	0,832
Ítem 4	2,00	0,950	0,276	0,823
Ítem 5	1,80	0,711	-0,066	0,835
Ítem 6	1,95	0,598	0,192	0,825
Ítem 7	1,78	0,926	0,034	0,833
Ítem 8	1,80	0,661	0,094	0,829
Ítem 9	1,15	0,178	0,515	0,819
Ítem 10	1,54	,355	0,471	0,817
Ítem 11	1,80	0,761	0,358	0,819
Ítem 12	1,71	0,662	0,288	0,822
Ítem 13	2,56	2,152	0,262	0,828
Ítem 14	2,22	1,776	0,554	0,808
Ítem 15	1,66	1,130	0,394	0,818
Ítem 16	1,93	1,520	0,630	0,804
Ítem 17	1,88	0,910	0,605	0,808
Ítem 18	1,85	1,278	0,535	0,810
Ítem 19	2,02	1,474	0,540	0,810
Ítem 20	1,90	1,190	0,720	0,801
Ítem 21	1,90	1,190	0,714	0,801
Ítem 22	1,59	0,899	0,661	0,806

Fuente: Prueba Piloto del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°9 podemos observar la correlación ítem –test (Índice de discriminación); también se evidencia la media, la varianza y el alfa de Cronbach, en caso de si se debe de eliminar un ítem. Podemos denotar en el análisis que se debe de eliminar el ítem 5, ya que la correlación ítem-test (Índice de discriminación) con valores negativos deben eliminarse. Los ítems 3 y 5 presentan el alfa de Cronbach corregido más elevados que el resto de los ítems, esto nos indica que la consistencia interna (análisis por el alfa de Cronbach) es mejor son estos dos ítems.

Tabla N°10: Tabla de los estadísticos descriptivos y el Alfa de Cronbach

Estadísticos de la escala				
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos	Alfa de Cronbach
40,37	101,488	10,074	22	0,825

Fuente: Prueba Piloto del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°10, se puede apreciar los estadísticos descriptivos del instrumento en general; con una media de 40,37; una varianza de 101.488, una desviación típica de 10.074, considerando 22 ítems y una alfa de Cronbach general de 0.825.

Se decidió no eliminar el ítem 5 con índice de discriminación negativo y se modificó únicamente ya que tiene un alto grado de confiabilidad y se reemplazó la estructura únicamente del instrumento a la muestra objetivo de interés para la investigación.

4.2.1.1.2 APLICACIÓN A LA MUESTRA OBJETIVO DE INTERÉS:

Fueron evaluados 343 sujetos de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla N°11: Índice de Dificultad o de Proposiciones

	Nunca		Muy Pocas Veces		Muchas Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem 01	146	42,6	185	53,9	12	3,5	0	0	0	0	343	100
Ítem 02	155	45,2	151	44,0	15	4,4	8	2,3	14	4,1	343	100
Ítem 03	83	24,2	166	48,4	44	12,8	30	8,7	20	5,8	343	100
Ítem 04	160	46,6	117	34,1	37	10,8	23	6,7	6	1,7	343	100
Ítem 05	142	41,4	144	42,0	38	11,1	11	3,2	8	2,3	343	100
Ítem 06	126	36,7	138	40,2	46	13,4	17	5,0	16	4,7	343	100
Ítem 07	172	50,1	127	37,0	19	5,5	13	3,8	12	3,5	343	100
Ítem 08	75	21,9	141	41,1	72	21,0	39	11,4	16	4,7	343	100
Ítem 09	261	76,1	74	21,6	6	1,7	2	0,6	0	0	343	100
Ítem 10	166	48,4	160	46,6	8	2,3	8	2,3	1	0,3	343	100
Ítem 11	171	49,9	138	40,2	25	7,3	6	1,7	3	0,9	343	100
Ítem 12	124	36,2	179	52,2	34	9,9	5	1,5	1	0,3	343	100
Ítem 13	114	33,2	54	15,7	68	19,8	69	20,1	38	11,1	343	100
Ítem 14	152	44,3	64	18,7	97	28,3	17	5,0	13	3,8	343	100
Ítem 15	183	53,4	61	17,8	53	15,5	30	8,7	16	4,7	343	100
Ítem 16	144	42,0	95	27,7	53	15,5	36	10,5	15	4,4	343	100

Ítem 17	116	33,8	87	25,4	93	27,1	33	9,6	14	4,1	343	100
Ítem 18	173	50,4	80	23,3	52	15,2	20	5,8	18	5,2	343	100
Ítem 19	201	58,6	77	22,4	36	10,5	15	4,4	14	4,1	343	100
Ítem 20	197	57,4	83	24,2	43	12,5	12	3,5	8	2,3	343	100
Ítem 21	166	48,4	89	25,9	62	18,1	17	5,0	9	2,6	343	100
Ítem 22	211	61,5	72	21,0	29	8,5	18	5,2	13	3,8	343	100
PROMEDIO	156,2	45,6	112,8	32,9	42,8	12,5	19,5	5,7	11,5	3,4	343	100

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°11, podemos observar las proporciones correspondientes a cada escala en porcentajes.

La mayor concentración de respuestas se ubica en la escala “Nunca”; con un 76,1% de proporción promedio y la menor concentración de respuestas se ubica en “Siempre” con un 0,3% de proporción promedio.

Tabla N° 12: Análisis de Índice de Discriminación

Estadísticos de los elementos				
	Media	Ind. Disc.	Varianza	Alfa de Cronbach
Ítem 01	1,61	0,556	0,309	0,810
Ítem 02	1,76	0,950	0,902	0,817
Ítem 03	2,24	1,092	1,193	0,810
Ítem 04	1,83	0,987	0,973	0,806
Ítem 05	1,83	0,915	0,837	0,808
Ítem 06	2,01	1,060	1,123	0,808
Ítem 07	1,73	0,978	0,956	0,811
Ítem 08	2,36	1,085	1,178	0,813
Ítem 09	1,27	0,517	0,267	0,807
Ítem 10	1,59	0,681	0,464	0,811
Ítem 11	1,64	0,767	0,589	0,812
Ítem 12	1,78	0,704	0,496	0,809
Ítem 13	2,60	1,406	1,977	0,819
Ítem 14	2,05	1,125	1,266	0,796
Ítem 15	1,94	1,207	1,458	0,791
Ítem 16	2,08	1,177	1,386	0,795
Ítem 17	2,25	1,142	1,304	0,800
Ítem 18	1,92	1,166	1,359	0,798
Ítem 19	1,73	1,078	1,163	0,800
Ítem 20	1,69	0,978	0,957	0,795
Ítem 21	1,87	1,042	1,087	0,792
Ítem 22	1,69	1,076	1,157	0,793

Fuente: Prueba Piloto del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°12, podemos observar la correlación Ítem –Test (Índice de Discriminación); también encontramos los datos de la media, varianza y el alfa de Cronbach, en caso de la corrección del ítem, es decir en el supuesto caso de eliminar algún ítem, cuanto es la media, la varianza y el alfa de Cronbach. En este análisis se observaron que ningún ítem, se encuentra con valores inferiores a 0.20 o valores negativos por lo tanto no se deben eliminarse ningún ítem. (Kline, 1982); citado por (Elena & Contreras, 2014)

Los ítems 2, 8, 11 y 13 presentan el alfa de Cronbach corregido más elevados que el resto de los ítems, esto indica que la consistencia interna es buena. Con la nueva estructura del instrumento se realizó el análisis de la validez de criterio.

4.2.1.2. VALIDEZ DE CRITERIO O EXTERNA

Entrevista semiestructurada

Una de las técnicas de uso más frecuente que permite recabar información es la entrevista se hace uso de está cuando el tema de estudio es difícil de observar. Janesick (Hernandez Sampieri et al., 2010) afirma que es por medio de las preguntas y respuestas que se logra dar una comunicación y por tanto se puede construir de manera conjunta significados en relación a un determinado tema, en este caso las evaluaciones pasadas y presentes acerca de las experiencias en las relaciones familiares.

El trabajo con una entrevista semiestructurada consiste en que el entrevistador posee una guía de preguntas, sin embargo se encuentra en la libertad de introducir preguntas adicionales en caso desee obtener mayor información sobre el tema (Hernandez Sampieri et al., 2010)

Para la presente investigación se construyó una guía de entrevista (Anexo N°6) teniendo en consideración los lineamientos teóricos a la base del tema de investigación. La entrevista recabo información acerca de la evaluación del conflicto trabajo-familia, tanto positiva como negativamente impacta a la familia, además de las concepciones que tienen sobre cómo debería ser el funcionamiento familiar.

Las preguntas en la guía de entrevista o Historia Psicológica Ocupacional fueron realizadas teniendo en consideración la GEMO-002 “GUIA DE EVALUACION PSICOLOGICA OCUPACIONAL” del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente, principalmente la historia permitió evaluar los cuatro aspectos del conflicto Trabajo-Familia. Además se tomaron algunas preguntas adicionales por parte de los entrevistadores y se realizaron algunas modificaciones a estas, teniendo en cuenta nuestro objetivo. La propuesta

de entrevista fue revisada en dos oportunidades por una psicóloga capacitada y con experiencia en Salud Ocupacional. De esta manera se obtuvo la versión final.

A continuación mostraremos los resultados obtenidos en el análisis de validez de criterio concurrente del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Esta se realizó a través de la comparación entre los datos cualitativos obtenidos en las entrevistas y los puntajes correspondientes al Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Presentaremos los resultados organizados en gráficos según los prototipos del Conflicto Trabajo-Familia y sus escalas correspondientes. El detalle del número de acuerdos obtenidos entre el puntaje y las estimaciones propuestas, de cada una de las escalas para cada entrevista, se puede apreciar en el (Anexo N°06). Además, debemos mencionar que se estableció que el punto de corte a partir del cual una comparación permitiría afirmar la validez de la escala serían los acuerdos obtenidos.

De esta manera, se expondrán los resultados en términos de acuerdos y desacuerdos obtenidos para el prototipo de Conflicto Trabajo-Familia, luego para la Interacción Positiva Trabajo-Familia, seguido por la Interacción Positiva Familia-Trabajo, como también la Interacción Negativa Trabajo-Familia e Interacción Negativa Familia-Trabajo. Presentando por último, las escalas correspondientes al Conflicto Trabajo-Familia. Además, a lo largo de la presentación de resultados, añadiremos viñetas que permitan ejemplificar los resultados presentados.

TABLA N°13: Descripción estadística del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Entrevista Psicología (Gold Standard)

Estadísticos Descriptivos			
	Media	Desviación Típica	N
SWING	40,37	10,074	50
Gold Standard	37,13	5,739	50

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y GE MO-002 "Guía de Evaluación Psicológica Ocupacional"
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: Fueron en total 50 sujetos quienes fueron evaluados por los instrumentos de medición y la entrevista psicológica; en ello se evidencia la media del SWING con 40,37 y la media del Gold Standard con 37,13. La desviación estándar es la distribución de los datos de la muestra; en el SWING (DS=10,074) se observa que la desviación es mayor en comparación con el Gold Stándar (DS=5,7) esto nos indica que los datos están más distribuidos y dispersos en el SWING en comparación con el Gold Standard.

TABLA N°14: Resultados de la Correlación de Pearson del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Entrevista Psicología (Gold Standard)

Correlaciones		
		GOLD STANDAR
SWING	Correlación de Pearson (r)	0,579**
	Sig. (Bilateral)	0,000
	N	50
** La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)		

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y GE MO-002 "Guía de Evaluación Psicológica Ocupacional"

Elaboración: Propia

Análisis de Resultado: La correlación de Pearson con 0,579 nos indica una correlación media; previamente establecido el 5% (0,05) de margen de error inferior al 0,01. Pero es necesario establecer la significancia de la correlación para determinar finalmente el coeficiente de validación de criterio.

Aplicando la fórmula para establecer la significancia de la correlación

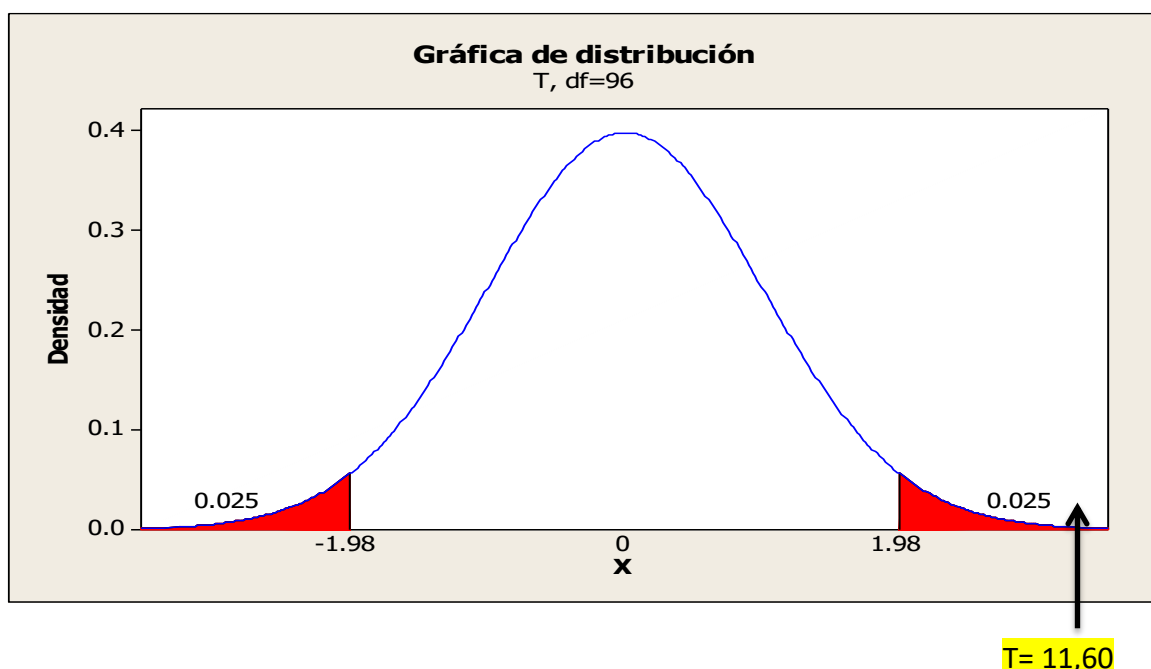
gl= N-2

$$t = \frac{(r) (\sqrt{(N - 2)})}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Se transformó la correlación (r), en t de student mediante la fórmula planteada, obteniendo como resultado una t de student transformada de t=11,60.

Gráfico N°6

Distribución de Probabilística de t de Student



Análisis de Resultados: La t de student transformada (11,60) se ubica dentro del área de control pre establecido en el nivel de confianza (95%) y el margen de error (0,05) con 320 grados de libertad (N-2). Es decir la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 0,05 de margen de error.

TABLA N°15: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA Y EL PUNTAJE TOTAL

SUJETOS	PUNTAJE TOTAL	CATEGORÍA EN LA QUE SE UBICA EL PUNTAJE TOTAL	EVALUCIÓN DE CRITERIO (ENTREVISTA PSICOLÓGICA)
CP083-H	31	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP084-H	35	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP085-H	26	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP086-H	22	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP087-H	43	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP088-H	41	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP089-H	40	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP090-H	42	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP091-H	31	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP092-H	47	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP093-H	48	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP094-H	34	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP095-H	44	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP096-H	36	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP097-H	28	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP098-H	51	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP099-H	42	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP140-H	33	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP141-H	42	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP142-H	41	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP143-H	37	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP146-H	44	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP147-H	29	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP148-H	24	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP149-H	27	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP150-H	58	MUY INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP151-H	43	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia

CP152-H	33	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP153-H	32	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP154-H	30	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP155-H	36	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP156-H	38	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP157-H	42	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP158-H	43	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP159-H	40	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP162-H	36	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP163-H	56	MUY INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP164-H	35	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP165-H	31	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP166-H	31	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP167-H	29	MUY SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP168-H	31	SUPERIOR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP169-H	47	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP170-H	56	MUY INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP171-H	51	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP172-H	47	INFERIOR	Presencia de conflicto trabajo-familia
CP173-H	44	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP174-H	42	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP175-H	41	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia
CP176-H	44	MEDIO REGULAR	No presencia de conflicto trabajo-familia

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y GE MO-002 "Guía de Evaluación Psicológica Ocupacional"
Elaboración: Propia

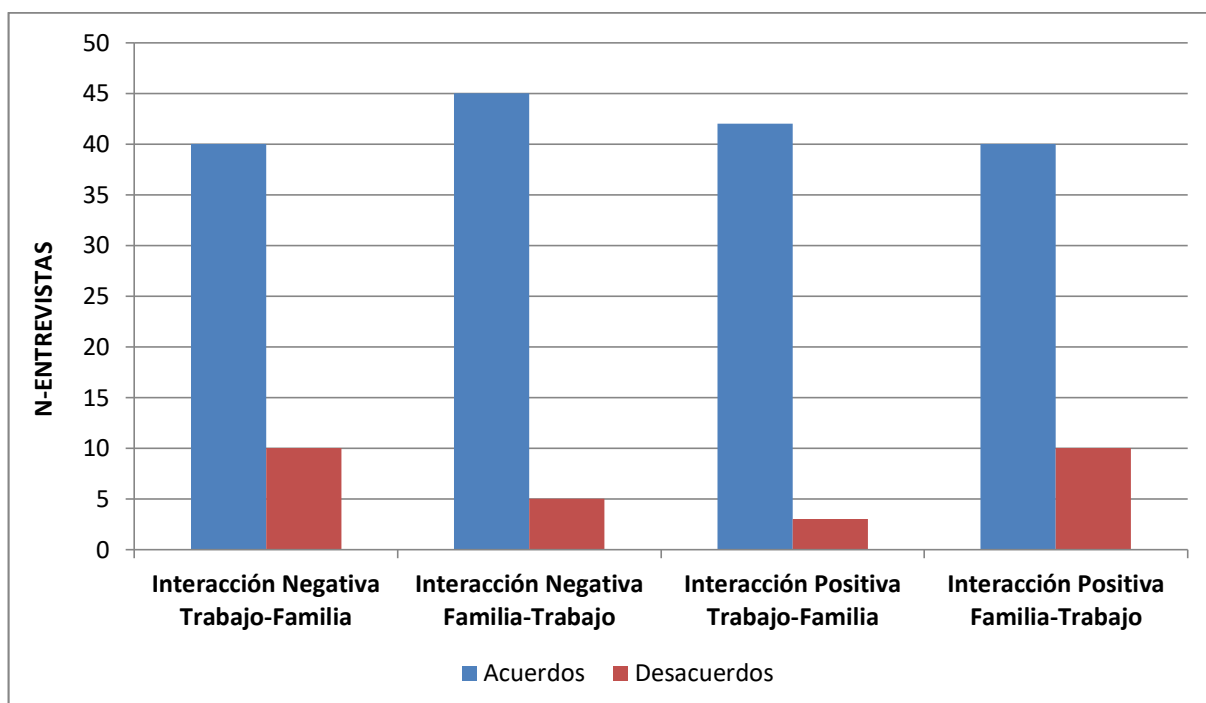
Análisis de resultados: Se puede analizar que del total de evaluados 9 personas presentan conflicto Trabajo-Familia y esto coincide de manera real con la entrevista realizada por los evaluadores expertos donde también encuentran en su diagnóstico dicha relación.

Prototipo de Conflicto Trabajo-Familia

El Gráfico N°6 permite observar el número de acuerdos obtenidos para las cuatro áreas que conforman el prototipo de Conflicto Trabajo-Familia. La área A "Interacción Negativa Trabajo-Familia", la área B "Interacción Negativa Familia-Trabajo", la área C "Interacción Positiva Trabajo-Familia" y el área D "Interacción Positiva Familia-Trabajo".

Gráfico N°7

Acuerdos obtenidos por escala correspondiente al prototipo de Conflicto Trabajo-Familia



Fuente: GEMO-002 "Guía De Evaluación Psicológica Ocupacional"
Elaboración: Propia

El área A "Interacción Negativa Trabajo-Familia" que intenta medir el grado en que el trabajador interactúa positivamente entre el Trabajo con las actividades familiares, Nos indica que el trabajador; "Esta irritable en casa porque su trabajo es muy agotador", las estimaciones entre la entrevista y puntaje obtenido en el cuestionario, nos indica que cuarenta de las cincuenta entrevistas realizadas están de acuerdo a lo que se pretende evaluar.

Podemos observar como Santos (49 años) quien obtuvo un puntaje de 40 (Medio Regular) para el cuestionario mencionado y para quien la estimación propuesta fue media regular en relación al área de la Interacción Negativa Trabajo-Familia e Interacción Positiva Trabajo-Familia ya que menciono en la entrevista que: "...su familia es unida, pero que en ocasiones la relación de pareja es regular...a veces es buena y otras no...nos sentíamos bien al compartir momentos familiares".Respecto al área B "Interacción Negativa Familia-Trabajo", que busca evaluar el grado en que el sujeto actualmente experimenta el trabajador; "Cuando presenta problemas con su pareja/familia/amigos esto afecta su rendimiento laboral", preocupación por el bienestar de su familia y malestar frente a su trabajo; el acuerdo obtenido entre las estimaciones y los puntajes fue de cuarenta y cinco de las entrevistas realizadas.

En este caso, observamos como Nilton (29 años) quien obtuvo una puntuación de 17 (elevada) en la escala y una estimación elevada menciona en relación a la posibilidad de separarse de su familia: "...para mí sería difícil nuevamente juntarme a mi familia debido a que me encuentro lejos, no sé cómo lo afrontaría [una vez] mi esposa quería llevarme allá [Ancash] pero no, yo no pude debido a mi trabajo es a un régimen laboral, y me quede acá". De igual manera, Domingo (42 años) quien obtuvo un puntaje de 13 (elevado) con una estimación elevada, menciona en relación a la "Interacción Negativa Familia-Trabajo" preocupación por la salud y la seguridad de su familia: "...un poco que me asusta...en el fondo sí me preocupo, sí me dicen que alguien está mal, siempre está mi corazón que salta...si le pasa cualquier cosa a mis hijos me deprimó".

En relación al área C "Interacción Positiva Trabajo- Familia" que evalúa el grado en que el trabajador tiene organizado su tiempo en el trabajo y hecho a ayudado a organizar mejor su tiempo en casa; se encontró acuerdo en cuarenta entrevistas. Así, Víctor (37 años) quien obtuvo una puntuación de 24 con una estimación elevada, menciona respecto a la relación familiar se ve afectada por su trabajo es con un sistema que solo le permite estar con su familia e hijos días: "...mi esposa siempre se molesta conmigo porque no le contestó la llamada y me indica que trabajo mucho...mis hijos le dicen a mi esposa: mi papá nunca, nunca se ha sentado con nosotros, mi mamá tampoco para explicarnos una tarea, para hacer algo ...nunca lo ha hecho".

Por otra parte, podemos observar el caso de Lizandro (34 años) quien obtuvo una puntuación de 28 y en discordancia una estimación elevada para la entrevista; refiere respecto a la relación familiar que tenía se deterioró debido a su trabajo y eso es lo que le queda ahora: "...la relación mi esposo acabo hace unos meses debido a que me fue infiel ... con mi esposa no me llevaba bien, mucho me gritaba, me insultaba...le gustaba discutir y siempre era porque yo trabajaba lejos, más yo hubiera preferido que esté conmigo ahí en vez que me abandone".

En relación al área D "Interacción Positiva Familia-Trabajo" que evalúa el grado en que el trabajador Tiene mayor autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada; se encontró acuerdo en cuarenta entrevistas. Así, Joselito (30 años) quien obtuvo una puntuación de 14 y en discordancia una estimación elevada para la entrevista; refiere respecto a la relación familiar es complicada ya que su familia tiene una exigencia económica y debido a ello tiene deudas y q la familia no le apoya: "...estoy solo y eso ha provocado algunos conflictos en mi trabajo estoy desconcentrado y pensativo lo cual me ha traído conflictos con mi jefe...".

4.2.1.3. ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH DE LAS ÁREAS DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING).

Área N° 1: INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO– FAMILIA

Tabla N°16: Descripción Estadística del área Interacción Negativa Trabajo– Familia

INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO– FAMILIA								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	343	343	343	343	343	343	343	343
MEDIA	1,62	1,76	2,22	1,82	1,86	2,04	1,76	2,37
DES. TÍP.	0,558	0,956	1,071	0,962	0,934	1,087	0,989	1,098

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Se observa en la Tabla N°16 la descripción estadística de los resultados de los 8 ítems, como la media y la desviación estándar. En ello hay una media más elevada en el ítem #8, y una desviación más distribuida en los ítems #2, #4, #5 y #7.

Tabla N°17 Confiabilidad del área Interacción Negativa Trabajo– Familia

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,750	8

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

En la tabla N°17 se observa el estadístico de fiabilidad alfa cronbach ($\alpha=0,750$) del área de Interacción Negativa Trabajo– Familia. Siendo confiable según Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio en 2010 quienes plantean que el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad se sitúa entre 0,7 a 0,9 siendo este margen el más confiable y aceptable.

Área N°2: INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO

Tabla N°18: Descripción Estadística del área Interacción Negativa Familia- Trabajo

INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO				
	P9	P10	P11	P12
N	343	343	343	343
MEDIA	1,28	1,59	1,63	1,77
DES. TÍP.	0,546	0,697	0,791	0,736

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Elaboración: Propia

Se observa en la Tabla N°18 la descripción estadística de los resultados de los 4 ítems, como la media y la desviación estándar. En ello hay una media más elevada en el ítem #11, y una desviación más distribuida en los ítems #10, #11 y #12.

Tabla N°19 Confiabilidad del área Interacción Negativa Trabajo– Familia

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,717	4

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

En la tabla N°19 se observa el estadístico de fiabilidad alfa cronbach ($\alpha=0,717$) del área de Interacción Negativa Trabajo– Familia. Siendo confiable según Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio en 2010 quienes plantean que el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad se sitúa entre 0,7 a 0,9 siendo este margen el más confiable y aceptable.

Área N°3: INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA

Tabla N°20: Descripción Estadística del área Interacción Positiva Trabajo-Familia

INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA					
	P13	P14	P15	P16	P17
N	343	343	343	343	343
MEDIA	2,64	2,06	1,92	2,08	2,23
DESV. TÍP.	1,420	1,152	1,199	1,177	1,135

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Se observa en la Tabla N°20 la descripción estadística de los resultados de los 5 ítems, como la media y la desviación estándar. En ello hay una media más elevada en el ítem #13, y una desviación más distribuida en los ítems #14, #16 y #17.

Tabla N°21: Confiabilidad del área Interacción Positiva Trabajo-Familia

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,773	5

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

En la tabla N°21 se observa el estadístico de fiabilidad alfa cronbach ($\alpha=0,773$) del área de Interacción Positiva Trabajo-Familia.

Siendo confiable según Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio en 2010 quienes plantean que el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad se sitúa entre 0,7 a 0,9 siendo este margen el más confiable y aceptable.

Área N°4: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO

Tabla N°22: Descripción Estadística del área Interacción Positiva Familia-Trabajo

INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO					
	P18	P19	P20	P21	P22
N	343	343	343	343	343
MEDIA	1,92	1,74	1,71	1,90	1,72
DESV. TÍP.	1,173	1,091	1,020	1,080	1,118

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Se observa en la Tabla N°22 la descripción estadística de los resultados de los 5 ítems, como la media y la desviación estándar. En ello hay una media más elevada en el ítem #18, y una desviación más distribuida en los ítems #19, #20 y #21.

Tabla N°23: Confiabilidad del área Interacción Positiva Trabajo-Familia

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	5

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

En la tabla N°23 se observa el estadístico de fiabilidad alfa cronbach ($\alpha=0,876$) del área de Interacción Positiva Trabajo-Familia. Siendo confiable según Hernandez Sampieri, quien plantea en el 2010 que el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad se sitúa entre 0,7 a 0,9 siendo este margen el más confiable.

Tabla N°24: Análisis del índice de discriminación y descripción estadística de cada área del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

	IND. DISC.	MEDIA	DESV. TIP.
AREA N°1	0,8723	15,45	7,655
AREA N°2	0,6727	6,27	2,770
AREA N°3	0,7787	10,93	6,083
AREA N°4	0,7170	8,99	5,482

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

En la tabla N°24 se observa el índice de discriminación y la descripción estadística de cada área del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Los índices de discriminación de cada área son estadísticamente aceptables por que las correlaciones ítem-test (Índice de Discriminación) con valores inferiores a 0,20 o valores negativos deben eliminarse. (Ebel y Frisbie 1986).

El área N°1 (Interacción Negativa Trabajo-Familia) presenta el índice menor de entre los demás área con 0,8723. Y el índice más elevado es de 5,617 del área N°4 (Interacción Positiva Familia-Trabajo). Podemos concluir que los índices de las distintas áreas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) están acorde al instrumento en general.

Con respecto a la media, el área N°2 (Interacción Negativa Familia-Trabajo) presenta puntajes más bajos, y por el contrario el área N°3 (Interacción Negativa Trabajo-Familia) presenta los puntaje más elevados.

La desviación estándar nos indica la distribución de cada dato, por lo tanto los datos más distribuidos corresponden al área N° 4 (Interacción Positiva Familia-Trabajo), seguido del área N°3 (Interacción Positiva Trabajo-Familia) y del área N°1(Interacción Negativa Trabajo-Familia).

Tabla N° 25: Confiabilidad general del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) con Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,817	0,816	22

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la tabla N°25 observamos el análisis de fiabilidad por alfa de Cronbach de la prueba en general ($\alpha=0,817$). Esto indica que la confiabilidad es elevada, ya que Jiménez en 2009 ha indicado que el coeficiente mayor al 0,7 es el aceptable y confiable.

La consistencia interna hallada por el alfa de Cronbach evalúa la variabilidad de los puntajes de cada trabajador evaluado. Entonces el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) presenta una confiabilidad adecuada, es decir la precisión para medir el atributo es consistente, siendo esta precisión independiente del atributo que se quiere medir y por el contrario dependiente de las características de la muestra o población. El alfa de Cronbach de elementos tipificados (0,816), es exclusivamente para

datos que se agrupa en una distribución normal, separando y dejando de lado los datos que están fuera de la distribución normal.

TABLA N° 26: TABLA DE CATEGORIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN A TRAVÉS DE LOS PUNTAJES Z Y PERCENTILES DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

Tabla de categorización y normalización a través de los puntajes Z y percentiles del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

CATEGORÍAS		Pc	TOTALES	AREA N°1	AREA N°2	AREA N°3	AREA N°4	PUNTAJES Z DE N(0;1)
FAVORABLE	MUY SUPERIOR	1	23	8	4	5	5	-0,36
		5	27	9	4	5	5	-0,29
		10	29	10	4	6	5	-0,25
	SUPERIOR	15	30	11	4	6	5	-0,22
		20	32	11	4	7	5	-0,19
		25	34	12	5	8	5	-0,15
		30	35	13	5	8	6	-0,13
		35	36	13	5	9	7	-0,11
PROMEDIO	MEDIO REGULAR	40	38	13	6	9	7	-0,07
		45	40	14	6	9	7	-0,04
		50	41	15	6	10	8	-0,02
		55	42	15	6	11	8	0,00
		60	43	16	6	11	9	0,02
		65	44	16	7	12	9	0,04
DESFAVORABLE	INFERIOR	70	46	17	7	13	10	0,08
		75	48	18	7	14	11	0,12
		80	51	19	8	14	12	0,18
	MUY INFERIOR	85	54	21	8	15	13	0,23
		90	57	22	9	17	15	0,30
		95	61	25	10	19	19	0,37
		99	67	29	13	24	25	0,49
N			343	343	343	343	343	
MEDIA			41,83	15,59	6,38	11,06	9,32	
DESVIACION ESTANDAR			51,38	14,66	10,24	21,91	23,34	

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En la Tabla N°26 se ha categorizado a los sujetos evaluados, en base a la desviación estándar y la media de cada área y del puntaje total. La categorización se estableció en rangos, siendo un total de cinco rangos y por lo tanto cinco categorías. El área N°1, es Interacción Negativa Trabajo-Familia; el área N°2, es Interacción Negativa Familia-Trabajo; el área N°3 es

Interacción Positiva Trabajo- Familia; el área N°4, es Interacción Positiva Familia- Trabajo. También se ha transformado los puntajes directos a puntajes Z y a percentiles.

Los puntajes Z nos indican la cantidad de desviaciones estándar de cada puntaje directo; es decir la unidad de medida para comparar es la desviación estándar. Entonces cada puntaje directo ha sido transformado a puntajes Z en base a esta fórmula.

$$Z = \frac{Xi - \bar{x}}{\sigma}$$

Fórmula para hallar los puntajes Z

Los centiles o percentiles nos indica la posición del evaluado frente a una distribución dentro de una población, en términos de porcentaje (de 1 a 100), es decir es ordinal; por ejemplo si un sujeto obtiene un percentil de 95 en el puntaje total del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), entonces este sujeto supera al 95% de los sujetos en este rango. Para hallar los percentiles se utiliza la siguiente formula.

$$Pc = \frac{Fi}{N} * 100$$

Fórmula para hallar los centiles

TABLA N°27

CATEGORIZACIÓN DE LAS ÁREAS EN BASE A LOS RANGOS ESTABLECIDOS

CATEGORÍAS		TOTAL	AREA N°1	AREA N°2	AREA N°3	AREA N°4
FAVORABLE	MUY SUPERIOR	0-29	0-10	0-4	0-6	0-5
	SUPERIOR	30-38	11-13	5-6	7-9	6-7
PROMEDIO	MEDIO REGULAR	39-46	14-17	7	10-13	8-10
DESFAVORABLE	INFERIOR	47-54	18-21	8	14-15	11-13
	MUY INFERIOR	55 - más	22 - más	9 - más	16 - más	14 - más

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: Se evidencia la categorización en base a la media y a la desviación estándar de cada área, ello nos indica la correcta interpretación de los puntajes directos.

Tabla N° 28: Punto de Corte a través de la Curva de ROC del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Coordenadas de la curva		
Variables resultado de contraste :PUNTAJE		
Punto De Corte	Sensibilidad	Especificidad
31,50	1,000	0,649
32,50	1,000	0,595
33,50	1,000	0,550
34,50	1,000	0,486
35,50	1,000	0,414
36,50	1,000	0,315
37,50	1,000	0,270
38,50	1,000	0,225
39,50	1,000	0,135
40,50	1,000	0,063
41,50	,990	0,000
42,50	,875	0,000
43,50	,798	0,000
44,50	,712	0,000
45,50	,625	0,000
46,50	,587	0,000
47,50	,529	0,000
48,50	,500	0,000
49,50	,462	0,000
50,50	,423	0,000

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
Elaboración: Propia

Análisis de Resultados: En esta Tabla podemos observar la sensibilidad y la especificidad de los resultados, entendiendo que la sensibilidad es la probabilidad de acierto de diagnosticar a un sujeto que tenga Conflicto Trabajo-Familia en cualquiera de las categorías y especificidad es la proporción de personas que se diagnosticaría como tal sin necesidad de presentar la nominación (es decir la probabilidad de equivocación en diagnosticar a un sujeto en una categoría).

De la tabla también se ha extraído el punto de corte, intentando no cometer errores de especificidad, es por ello que el punto de corte adecuado es $X=41,50$; a partir del cual se detecta al 100% de los sujetos que se presentan Conflicto Trabajo-Familia. Entonces el punto de corte establecido nos indica que la baremización del Cuestionario o Instrumento es adecuada, considerando a los rangos percentilares y los puntajes Z correctos; obteniendo una categorización del instrumento para una correcta interpretación de los puntajes y un diagnóstico adecuado.

4.2.2 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 30% de los trabajadores responden favorablemente al INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA, lo cual significa que los trabajadores perciben que su trabajo no influye negativamente en su vida familiar debido a ello se sienten autónomos en ambos campos, por lo tanto esta población tiende a manejar mejor las exigencias de trabajo y esto mejora su vida familiar.

El 31% de colaboradores responden en una escala intermedia a la INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO- FAMILIA, lo cual significa que los trabajadores perciben que su trabajo no influye negativamente en su vida familiar y que dicha interacción entre ambas esferas es estable ya que las exigencias y volumen de trabajo son adecuadamente distribuidos con el tiempo.

El 39 % de colaboradores responden desfavorablemente a la INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA, esta población de los trabajadores perciben que su trabajo interfiere negativamente con su vida familiar ya que siente que: "Están irritables en casa porque su trabajo es muy agotador"; debido a las altas exigencias del mismo sobre la vida familiar y esto le genera la imposibilidad de poder cumplir en la vida familiar de manera efectiva. Las grandes exigencias cuantitativas en el trabajo pueden causar estrés y fatiga, así como ocasionar diversos problemas familiares que deterioran la relación de pareja y la relación con los hijos.

El 58% de los colaboradores responden favorablemente a la INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO, lo cual significa que los trabajadores perciben que sus responsabilidades familiares no influye negativamente en su trabajo por ello se desempeña de manera eficaz, por lo tanto esta población tiende a manejar mejor las exigencias de familiares y esto mejora su vida familiar.

El 16% de colaboradores responden en una escala intermedia a la INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO, significa que los trabajadores perciben que sus responsabilidades familiares no interfieren en su trabajo sin embargo tienen la tendencia a no poder manejar la situación en ciertos momentos generándoles inconvenientes en el trabajo.

El 26% de colaboradores responden desfavorablemente a la INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO, los trabajadores manifiestan que los conflictos familiares interfieren negativamente siente que "Cuando presenta problemas con su pareja/familia/amigos esto afecta su rendimiento laboral". Su desarrollo en el trabajo, no es igual y puede causar accidentes en su trabajo ya que se encuentran pensando en sus problemas familiares aun estando en laborando. Los trabajadores con conflictos familiares generalmente experimentan ausentismo laboral, mayor problemas de salud y renuncia de su centro laboral.

El 47% de los colaboradores responden favorablemente a la INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA, Los trabajadores experimentan que su trabajo y su familia se complementan y existe una

interacción positiva entre ambas, así como las condiciones de trabajo la jornada y el salario son factores que contribuyen adecuadamente en su trabajo y esto genera un ambiente agradable con los miembros de su familia.

El 27% de colaboradores responden en una escala intermedia a la INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA, manifestando que “El tener organizado su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa”. Dicha acciones se mantienen en el tiempo de trabajo.

El 26% de colaboradores responden desfavorablemente a la INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA, perciben que los conflictos en el trabajo interfieren negativamente en su rol como miembro de una familia, las condiciones de trabajo así como también la carga laboral pueden generar la ansiedad y estrés laboral a los trabajadores.

El 47% de los colaboradores responden favorablemente a la INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO, significa que no tienen problemas en desarrollar sus actividades laborales diarias por preocupaciones de desempeño de actividades del hogar o en el ámbito familiar.

El 14% de colaboradores responden en una escala intermedia a la INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO, perciben que “Tiene mayor autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada”; pueden manejar la actividad laboral así como el ámbito familiar, no generando dificultades.

El 18% de colaboradores responden desfavorablemente a la INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO, los trabajadores perciben que las preocupaciones familiares y las exigencias de ambos campos; son asumidas de forma sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea) generando estrés, fatiga e incluso provocando un accidente hacia sí mismo u otra persona.

Los evaluados menores a los 38 años presentan conflicto Trabajo-Familia en una interacción negativa, más altos en relación que el resto, esto se puede explicar en relación por la madurez emocional y física, ya que los trabajadores más jóvenes no tienen la misma experiencia de cómo manejar conflictos familiares y laborales que un adulto de 38 años. La interacción Positiva entre la Familia-Trabajo, se encuentra con puntajes altos en la población mayor de 38 años esto nos indica que la responsabilidad tanto familiar como laboral. Puede deberse también a las características personales como el efecto positivo o la auto eficiencia

Se obtuvo una validez de contenido adecuada debido a que cada ítem fue formulado con el análisis al componente correspondiente (cada área), pues cada componente fue definida conceptualmente y operacionalmente siguiendo los pasos en la tabla de especificaciones, a su vez se formularon indicaciones facilitando la correcta redacción de los ítems. Se considera también que obtuvo una validez de contenido aceptable, porque en el análisis, se llevó a cabo el procedimiento estadístico V de Aiken, el cual determina estadísticamente a la validez de contenido. El estadístico V de Aiken se llevó a cabo

en dos momentos, reformulándose 8 ítems en total debido a que el nivel de significación (0.05) y el inferior de confianza de V de Aiken (mayores a 0,6); determinaron el punto de corte para discurrir a los ítems como no significativos. Los ítems modificados no presentan los criterios básicos que requiere una validez de contenido (claridad, congruencia y tendenciosidad).

Se evidencia también un correcto análisis de reactivos utilizando índice de discriminación y de dificultad (proporción), en ello se modificaron en total de 8 ítems (6 ítems en el estudio piloto y dos en el estudio de la muestra objetivo). Se modificaron los ítems porque presentaron índices inferiores a 0.20 o negativos, pues los índices de discriminación negativos miden un atributo diferente a la prueba en general y los índices de discriminación bajos (menores a 0.20) presentan una tendencia muy pobre en relación a la prueba en general. Esto demuestra que a pesar de la rigurosidad del análisis anterior (criterio de jueces con V de Aiken) hay un margen de error.

Una vez realizado la depuración por análisis de ítems, se llevó a cabo la validez de criterio concurrente a través del análisis correlacional por componentes principales. En este procedimiento de reducción de variables (se han reducido los ítems agrupados en cuatro áreas).

La confiabilidad que se obtuvo es altamente significativa, debido a que la prueba es consistente y reproducible en el tiempo, esto implica que el sujeto obtendrá el mismo resultado si se hace la misma medición nuevamente a la misma persona bajo las mismas circunstancias. El grado de consistencia interna general hallado por Alfa de Cronbach es 0,817(Siendo altamente consistente). Entendiendo que consistencia interna es el grado en común que tienen todos los ítems en función a dos términos: al número de ítems y a la proporción de varianza de la prueba debido a la covarianza de sus partes (Ítems). La confiabilidad más baja a diferencia de los demás, esto se debe a que los ítems en este componente presentan más variabilidad.

En total se logró obtener 22 ítems válidos y confiables, los cuales presentan 4 componentes o áreas.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los objetivos planteados para esta investigación, se determinó la validez y confiabilidad y normalización del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), aplicada a una muestra de trabajadores mineros de la Libertad. Los resultados encontrados en el análisis psicométrico aportan evidencia a favor de la construcción del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), obteniéndose niveles de validez y confiabilidad aceptables, por lo tanto la prueba puede aplicarse a una población que comparta las mismas características que la población objetivo. Los procedimientos estadísticos que se utilizaron son la validez de contenido a través del índice V de Aiken, la validez de criterio a través del gol estándar, el análisis de ítems a través del índice de discriminación, la

consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach, la estandarización a través de los puntajes totales o percentiles, el punto de corte a través de la curva de ROC. Los resultados observados nos indican que el proceso de validación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) es adecuado a los sujetos de la muestra, es por ellos que se realizó dos procesos de validez como lo realizaron Sergio Alexis Dominguez Lara en el análisis psicométrico de la escala de Cansancio Emocional en estudiantes de una universidad privada (2013). En seguida se levantaron dos veces las observaciones y recomendaciones realizadas por los expertos para presentar una nueva estructura que se ajuste mejor a los que se pretende medir, en la aplicación del piloto se observó que también había algunos ítems de difícil comprensión por ellos también se modificó aquellas palabras de difícil comprensión.

La importancia del presente trabajo de investigación se centra en poder brindar a la comunidad científica un instrumento validado en trabajadores mineros, que permita estudiar con mayor certeza el Conflicto Trabajo-Familia. Como aseguran (Jiménez et al., 2009), la importancia de estudiar el conflicto Trabajo-Familia se debe a que en todas las organizaciones no hay una tención al tema de la familia y como este interfiere en el trabajo. Ello debido a que los riesgos psicosociales de doble presencia o conflicto Trabajo-Familia son parte de la evaluación en salud ocupacional a nivel mundial ya que está asociado a depresión, hipertensión, pobre salud física, desordenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias; también está muy asociado a la insatisfacción laboral, bajo involucramiento en el trabajo y deterioro en el rendimiento. Por lo tanto, al conocer si un trabajador tiene el conflicto Trabajo-Familia de interacción positiva o negativa, ayudar a la organización a mejora las condiciones en ese aspecto de los Riesgos Psicosociales. A continuación, se discutirán los hallazgos referidos a la confiabilidad y validez del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) aplicado en trabajadores mineros. Esto se realizará a la luz de la revisión teórica, las adaptaciones previas y las características de la muestra, considerando tanto los atributos demográficos como las variables relacionadas al tipo de trabajo que realizan en mina. Asimismo, se expondrán los alcances y limitaciones de este estudio, y las recomendaciones para posteriores investigaciones.

El primer objetivo que tuvo esta investigación fue realizar la adaptación lingüística de la escala teniendo en cuenta las características de nuestra población con el objetivo de lograr transmitir el significado original. Si bien los ítems no presentaron problemas para ser entendidos por los grupos focales, durante la aplicación del piloto los participantes formularon preguntas a la investigadora respecto al significado de tomaban los ítems redactados en doble negación cuando se marcaba la opción Nunca, A veces, A menudo o Siempre. Debido a ello y a sugerencia del estadístico se incrementó una opción de pregunta más entendible y de mayor aplicabilidad estadística a Nunca, Muy pocas veces, Muchas veces, Casi siempre y Siempre. Esta dificultad se dio independientemente del grado de instrucción.

Al analizar las características psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), primero se determinó la confiabilidad del instrumento, encontrándose una consistencia interna elevada, lo cual indica que los resultados obtenidos son consistentes y no se deben al azar. Ya en investigaciones anteriores se mantuvo una estructura similar al trabajo original de Geurts et al.(2005) donde se ha evaluado la confiabilidad del instrumento con el mismo estadístico, tales como la con la adaptación francesa realizada por Lourel et al. (2005), estudios que obtuvieron coeficientes de confiabilidad. Todas las escalas superan el criterio de 0,70 recomendado (Nunally y Berstein, 1994). (Dijkers, Geurts, Kompier, Taris, Houtman y van den Heuvel, 2007; Taris, Verhoeven, Geurts, Kompier y van der Linden, 2006; Dijkers et al., 2007). Además, el nivel de confiabilidad obtenido en esta investigación cumple con los criterios en comparación a las investigaciones previamente señaladas, por lo que se puede afirmar que el instrumento está midiendo, de manera consistente, el constructo para los trabajadores mineros que pertenecen a un nivel socioeconómico medio alto de la Libertad.

Al analizar la confiabilidad de cada una de las dimensiones se obtuvo el alfa de Cronbach de las dimensiones, que osciló entre 0.70 y 0,87. Se encontró que las cuatro dimensiones presentaban una confiabilidad aceptable que componen el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Estos resultados son similares a los valores obtenidos en la versión original.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), es un instrumento de auto-aplicación validado en una población de trabajadores minero de la Libertad. Los resultados encontrados indican que la adaptación del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» a trabajadores mineros muestra propiedades psicométricas satisfactorias, por lo que la consideramos como una medida válida y fiable para la evaluación de las relaciones entre el trabajo y la familia. Se trata de un instrumento amplio, ya que aunque el nombre haga referencia a las conexiones entre la vida laboral y familiar, los ítems están redactados de tal manera que engloban no sólo aspectos relacionados con la pareja o la familia, sino también aspectos más generales de la vida personal del trabajador (ocio y relaciones sociales) que no aparecen recogidos en la misma medida en otros instrumentos (Carlson, Kacmar y Williams, 2000; Grzywacz y Marks, 2000).

Las propiedades psicométricas, se estableció una validez de contenido altamente significativo al 5% (0.05), con un intervalo inferior que supera 0,775 de V de Aiken. Llevándose a cabo en dos momentos, con diez jueces especialistas en Salud Ocupacional en ambos momentos. Se realizó también el análisis de ítems a través del índice de discriminación y de dificultad (proporción), mejorando la representatividad de los ítems en acorde a la prueba en general. En esta fase se han corregido 8 ítems.

El análisis del índice de dificultad obteniéndose que la mayor concentración de respuestas se ubican en la escala “Nunca”; con un 76,1% de proporción promedio y la menor concentración de respuestas se ubica en “Siempre” con un 0,3% de proporción promedio. Se analizó el índice de discriminación la correlación Ítem –Test (Índice de Discriminación); no se eliminó ningún ítem pero si se modificaron algunos. En este análisis se concluyó que ningún ítem, se encuentra con valores inferiores a 0.20 o valores negativos por lo tanto no se deben eliminarse ningún ítem. (Merino, C., y Livia, 2009)

También se analizó la validez de criterio o externa donde a través de la entrevista se evaluó a cada trabajador de manera aleatoria y al azar, para ello se trabajó con una historia clínica psicológica ocupacional ya validada en la praxis de la Salud Ocupacional.

Se comprobó que el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), presenta una elevada fiabilidad (alfa de Cronbach = 0,81) que se mantiene de forma adecuada al analizar cada área por separado, indicando que los ítems de cada factor se encuentran muy relacionados entre sí.

Se determinó la normalización o estandarización del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) elaborando normas para transformando los puntaje Z y a percentiles. También se categorizaron en base a rangos de los puntajes transformados, para un diagnóstico adecuado de cada área. Se estableció finalmente el punto de corte a través de la curva ROC, siendo $X = 41,50$; con una susceptibilidad del 100% y una especificidad de 0%. Se logró terminar la construcción y adaptación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), que está conformada por 22 reactivos, con cuatro sub áreas válidos y confiables.

En el proceso de construcción se determinó la diferenciabilidad del instrumento SWING, es decir el cambio de la formulación de la estructura del instrumento desde el primer momento hasta la última presentación del instrumento de Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Logrando que el instrumento sea mejorado en cada análisis realizado (validez de contenido, análisis de ítems, consistencia interna, baremización y punto de corte ROC).

Desde un punto de vista práctico, este instrumento puede aplicarse en el campo de la psicología organizacional y de la salud, con el fin de favorecer las condiciones adecuadas para disminuir el conflicto entre ambas esferas y aumentar las relaciones positivas. Por ejemplo, conocer el nivel de conflicto experimentado por los trabajadores de una empresa puede resultar útil para detectar necesidades e implantar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Finalmente, a pesar de los resultados obtenidos, existen una serie de consideraciones que deben tenerse en cuenta. En primer lugar, al igual que en el estudio de (Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E. & M.L.M., y Kinnunen, n.d.) las medias y desviaciones típicas de las escalas del cuestionario son, en general, bajas en relación a lo establecido por los autores. Por otra parte, el contar con una medida de este tipo permitirá que futuras investigaciones puedan analizar si esta escala es útil para predecir diversos problemas de salud y bienestar.

5.2. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

De los resultados de la investigación, se derivan las siguientes recomendaciones:

- ☑ Dado que existen muy pocos estudios que hayan examinado las posibles consecuencias de la interacción positiva trabajo-familia sería conveniente que futuras investigaciones continuaran explorando este aspecto según (Boyar, S., 2000)
- ☑ Promover la investigación y el interés en el campo de la psicometría en los estudiantes de psicología ya que la validación de distintos instrumentos para la evaluación psicológica es importante tener en cuenta la realidad y cultura.
- ☑ Conformar un equipo de especialistas en la elaboración y construcción de instrumentos de medición psicológica, esto mediante convenios inter-institucionales entre diferentes universidades del país y el mundo.
- ☑ Sería recomendable ampliar el número de variables externas con las que relacionar los distintos tipos de interacción, especialmente en lo referente a la interacción positiva, dado que por su naturaleza teórica, basada en el enriquecimiento y el desarrollo de competencias, puede que se relacione con otra clase de variables de tipo motivacional.
- ☑ Analizar la naturaleza transversal y correlacional del estudio impide establecer relaciones causales, por lo que consideramos pertinente realizar estudios longitudinales, así como complementar las medidas autoinformadas de este cuestionario con otros métodos de evaluación como, por ejemplo, entrevistas (tanto con el trabajador como con otros miembros de la familia) o indicadores psicofisiológicos.
- ☑ Del mismo modo, resultaría interesante obtener información sobre el tipo de relaciones existentes entre el trabajo y la familia teniendo en cuenta variables sociodemográficas como el nivel socioeconómico.
- ☑ Realización de Jornadas Epistemológicas para la exposición de los proyectos de tesis de los estudiantes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de la Facultad de Psicología esto nos ayudará a conocer aquellas investigaciones que necesitan ser exploradas por nuevos estudiantes además de ello la fomentación del trabajo de investigación.
- ☑ En este sentido sería interesante enlazar esta línea de investigación con los estudios que se están llevando a cabo en torno a variables relacionadas con la psicología positiva como el engagement por ejemplo, (Lorente, L., Salanova, Martínez y Schaufeli, n.d.).
- ☑ En el futuro sería conveniente ampliar el tamaño de la muestra, extendiéndolo además a otros grupos y ocupaciones en el Perú, con el fin de confirmar la estructura de la escala, así como su relación con otras variables externas.

BIBLIOGRAFIA

- Ahmad, A. (2008). Job , Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Aiken, L. R., Yang, W., Soto, M., Segovia, L., Binomial, P., Miller, J. M., ... Moreno, R. (2011). Diseño y validación de un cuestionario para analizar la calidad en empleados de servicios deportivos públicos de las mancomunidades de municipios extremeñas. *Educational and Psychological Measurement*. <http://doi.org/10.1177/0013164412473825>
- Alexis, S., & Lara, D. (n.d.). EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PSYCHOMETRIC ANALYSIS OF THE EMOTIONAL EXHAUSTION SCALE OF PRIVATE UNIVERSITY STUDENTS.
- Aliaga Tovar, J. (2006). Psicometria: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. *Psicología: Tópicos de Actualidad*, 85–108. Retrieved from <http://uigv.edu.pe/facultades/psicologia/recursos/05LibroEAPAliaga.pdf>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <http://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anafarta, N. (2011). The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p168>
- Anonimus. (2002). Coeficiente De Correlacin Lineal De Pearson, 1–20.
- Arias-Galicia, L. F. (2003). La Escala de Satisfacción Marital: Análisis de su confiabilidad y validez en una muestra de supervisores mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología*. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3053870&orden=223953&info=link>
- Blanch, J. (2007). *Psicología Social del Trabajo* (México -Ba).
- Boyar, S., y M. J. D. (2000). *The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Campbell D, F. D. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. (Psychol Bull, Ed.).
- Carlson, D.S., Kacmar, K. M. y Williams, L. J. (2000). construction and initial validation of a

multidimensional measure of work- family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 28–43.

- Carvajal, a, Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Rubiales, a S. (2011). How is an instrument for measuring health to be validated?. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 34, 63–72. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21532647>
- Cossio, M. L. T., Giesen, L. F., Araya, G., Pérez-Cotapos, M. L. S., Vergara, R. L., Manca, M., ... Héritier, F. (2012). *INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA. Uma ética para quantos?* (Vol. XXXIII). <http://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- da Silva, M. (2006). Nuevas Perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional, 1–205.
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of Negative Spillover from Family to Work. *Journal of Family Issues*, 25, 241–261.
- Elena, B., & Contreras, M. (2014). DE AFASICOS EVALUADOS CON BOSTON EN SUCRE LANGUAGE , PRAXICAL AND VISUOSPATIAL ACTIVITY FROM APHASIC, 14, 147–161.
- Federal, D., & Finales, D. (2000). Poder Ejecutivo, 2, 2–52.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez O, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Publica de Mexico*, 50(6), 482–489. <http://doi.org/10.1590/S0036-36342008000600009>
- Fox M.L., D. D. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Occup Health Psychol.*, Apr;4(2), 164–74.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (2003). *Work-family balance* (American P). Washington.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <http://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Fu, C.K. y Shaffer, F. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 502–522.
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., V. H., & M.L.M., y Kinnunen, U. M. (n.d.). *Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. Work & Stress.*
- Giuseppe Martinengo, Jenet I. Jacob, E. J. C. (2010). Gender and The Work-Family Interface Exploring Differences Across The Family Life Course. *Jounal Family Issues*, 31, 1363–1390.
- Gómez-Benito, J., & Hidalgo, M. D. (2005). La validez de los tests, escalas y cuestionarios. *La Sociologia En Sus Escenarios*, 8(12), 1–14. Retrieved from <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/view/1750/1370>
- Greenhaus, J . H. Allen, T. D. y Spector, P. E. (2006). *health consequences of work -family*

conflict: the dark side of the family interface pdf (Research i).

- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <http://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. Retrieved from <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Hill, E. J. (2005). work -family facilitation and conflict,working fathers and mothers, work -family stressors and support. *Journal Family Issues*, 26, 793–819.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress culture and community. The psychology and philosophy of stress*. Nueva York: Plenum.
- Javier Ley. (2013). Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares.
- 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.
- Kinnunen U., Feldt T, Geurts S, P. L. (2006). Types of Work Family Interface Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family. *Scand J Psychol.*, 47, 149–162.
- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Finland, Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in. *Human Relations*, 51, 157–177.
- L. Adkins, S. F. (2012). the impact of hours worked on work- family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380 hasta 389.
- Lapierre, L. M. y A. T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 169–181.
- Leaptrott, J., & McDonald, J. M. (2011). the Differential Effect of Gender on the Way Conflict Between Work and Family Roles Affects Managers' Reliance on Information Sources in Dealing With Significant Workplace Events. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 15(2), 1–19. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=64876564&site=ehost-live>
- Lewandowski, C. M. (2015). No Title No Title. *The Effects of Brief Mindfulness Intervention on Acute Pain Experience: An Examination of Individual Difference*, 1. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lorente, L., Salanova, Martínez y Schaufeli, W. (n.d.). *Extensión of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. Psicothema*.

- Luk, D. M., & Shaffer, M. a. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 489–508. <http://doi.org/10.1348/096317905X26741>
- Merino, C., y Livia, J. (2009). *Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: un programa Visual Basic para la V de Aiken.* (Psicothema, Ed.) (Psicothema).
- Morelos, C. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de.
- Namayandeh, H., Yaacob, S. N., & Juhari, R. (2010a). The Influences of work support and family support on Work-Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6(12), 534–540. Retrieved from http://www.americanscience.org/journals/am-sci/am0612/62_3800am0612_534_540.pdf
- Namayandeh, H., Yaacob, S. N., & Juhari, R. (2010b). The Influences of work support and family support on Work-Family Conflict (W-FC) Among Married Female Nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6(12), 534–540.
- Organización Mundial de la Salud. (2003). La Familia y la Salud, 23–27. Retrieved from <http://www1.paho.org/spanish/gov/ce/ce132-14-s.pdf>
- Parra, H. (2005). Relaciones Origen Familia, 60.
- Quintanilla, J. (2000). University of navarra. *International Research Centre on Organizations (IRCO).*
- Rivero, Á., Corral, A. del, Cabrero, B., Martínez, I., & Pescador, G. (2005). *La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas.* Ministerio de la Mujer.
- Rodriguez, A. O., & Mora, A. A. (2004). Introduccion a la salud familiar. *Universidad de Costa Rica, 1º edicion*, 5 – 69.
- Sanz-Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio de conflicto trabajo-familia y recuperación del estrés. *Med Segur Trab*, 57(suplemento 1), 115–126.
- Schneewind, K. A., Maria, A., & Vita, D. (2004). Interested in European research? EU RESEARCH ON SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy (FamWork) A State of the Art Report. Retrieved from http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html
- Thesis, M., Resource, H., & Sciences, B. (2011). Parents ' Utilization of Work Home Arrangements : The role of own and spo use ' s parenthood ideology and spouse ' s utilization of work home arrangements, (June).
- Tonder, H. P. Van, & Ba, H. (2005). a Psychometric Analysis of the Survey Work- Home Interaction - Nijmegen (Swing) in a Nursing Environment, (November).

- U, Kinnunen, Feldt T, Geurts S, P. L. (2006). Tipos de interfaz de trabajo-familia: bienestar correlatos de desbordamiento negativo y positivo entre el trabajo y la familia. *Scand J Psychol.*, 47, 149– 162.
- Underhill, E., & Rimmer, M. (2001). Occupational Health and Safety Management, (April), 608–628. <http://doi.org/10.1002/0470048204.ch26>

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p><i>¿Cuál es el nivel de confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en Trabajadores de una empresa minera en La Libertad?</i></p> <p><i>¿Cuál es el grado de validez del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en Trabajadores de una empresa minera en La Libertad?</i></p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en Trabajadores de una empresa minera en La Libertad.</p>	<p>El conocer la interacción trabajo-familia en las organizaciones, permitirá tener una visión precisa de cómo se desarrolla el trabajo en el país y adoptar medidas para la prevención de estos y mejorar así la calidad de vida del trabajador dentro de su organización, así como en su entorno familiar</p>	<p>VI VALIDACIÓN Confiabilidad Validez</p>	<p>Consistencia interna: Coeficiente de α-Cronbach</p> <p>Validez de Contenido :criterio de jueces</p> <p>Validez de Criterio: análisis correlacional con el sistema del SPSS17=>0.25.</p> <p>Baremización: Puntajes derivados Z y Pc.</p>	<p>TECNICAS</p> <p>Observación</p> <p>Entrevista</p> <p>Encuestas</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario de interacción Trabajo-Familia (SWING)</p>	<p>DISEÑO</p> <p>Psicométrica Descriptiva</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Muestreo probabilístico de 343 trabajadores mineros.</p>
	<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Determinar el nivel de confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en Trabajadores de una empresa minera en La Libertad.</p>		<p>VD INTERACCIÓN N TRABAJO-FAMILIA</p> <p>Interacción Negativa Trabajo-Familia</p>	<p>Ítems 1 : Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.</p> <p>Ítems 2 : Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo</p> <p>Ítems 3 : Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.</p> <p>Ítems 4 : Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.</p> <p>Ítems 5 : No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.</p> <p>Ítems 6 : Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.</p> <p>Ítems 7 : Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.</p> <p>Ítems 8 : Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.</p>		
			<p>Interacción Negativa Familia-Trabajo</p>	<p>Ítems 9 : La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.</p> <p>Ítems 10 : Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.</p> <p>Ítems 11: Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.</p>		

<input checked="" type="checkbox"/> Analizar la validez del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) para trabajadores de una empresa minera en La Libertad. <input checked="" type="checkbox"/> Elaborar Baremos en puntajes percentilares del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) para trabajadores de una empresa minera en La Libertad.			<p>Ítems 12 : Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar</p>		
	Interacción Negativa Familia-Trabajo	<p>Ítems 13 : Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.</p> <p>Ítems 14 : Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.</p> <p>Ítems 15 : Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.</p> <p>Ítems 16 : El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.</p> <p>Ítems 17 : Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.</p>			
	Interacción positiva Familia-Trabajo	<p>Ítems 18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.</p> <p>Ítems 19 : Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo</p> <p>Ítems 20 : Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas</p> <p>Ítems 21 : El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo</p> <p>Ítems 22 : Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada</p>			

ANEXO N° 02

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	
NOMBRE:	
CARGO:	
SECCION O DEPARTAMENTO:	
ÁREA:	
SEXO:	(<input type="checkbox"/>)Femenino (<input type="checkbox"/>)Masculino
Encierre en un círculo :	
1. EDAD	a. Menor de 18 años b. 18-27 años c. 28-37 años d. 38-47 años e. 48 años a mas
2. ESTADO CIVIL	a. Soltero (a) b. Casado (a)/ Conviviente. c. Separado (a)/ Divorciado d. Viudo(a)
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	a. Ninguna b. 1-3 personas c. 4-6 personas d. Más
NIVEL DE ESCOLARIDAD	a. Primaria Completa b. Primaria Incompleta c. Secundaria Completa d. Secundaria Incompleta e. Técnico /Tecnológico f. Universitaria Completa g. Universitaria Incompleta
JORNADA LABORAL	a. Jornada diaria (mañana y tarde) b. Turnos rotatorios (excepto noche) c. Turnos rotatorios (incluido noche) d. Turno fijo mañana e. Turno fijo tarde f. Turno fijo noche g. Sin horario
USO DEL TIEMPO LIBRE	a. Otro trabajo b. Labores Domesticas c. Recreación Familiar y Deporte d. Estudio
TIEMPO QUE LABORAS EN LA EMPRESA MINERA	a. Menos de 30 días b. Entre 1 mes y hasta 6 meses c. Más de 6 meses y hasta 2 años d. Más de 2 años y hasta 5 años e. Más de 5 años y hasta de 10 años f. Más de 10 años

ANEXO N°03:

Proyecto: CONSENTIMIENTO INFORMADO VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING) EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA LIBERTAD – PERÚ 2015

Responsable del Estudio:
Nataly Ingunza Lastra

La Universidad Nacional Hermilio Valdizan, está realizando el estudio de **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING) EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA MINERA DE LA LIBERTAD – PERÚ 2015**, con la finalidad de identificar los riesgos psicosociales en las organizaciones y contar en nuestro país con un instrumento validado que permita evaluar los riesgos psicosociales laborales-Doble Presencia presentes en las empresas mineras.

Es importante que usted esté informado sobre este estudio y comprenda sus objetivos, así como de qué manera podría usted participar y colaborar.

Si usted tiene alguna pregunta o no comprende algo de este documento, puede hacerlo ahora o en cualquier momento a la Psicóloga.

Deseamos que si usted acepta participar y colaborar con el estudio, esto sea después de que sean aclaradas todas sus dudas.

PROPOSITO DEL ESTUDIO

La Universidad Nacional Hermilio Valdizan y la Facultad de Psicología tiene como propósito evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo – Doble presencia en personal del rubro minero mediante el desarrollo de un cuestionario, garantizándoles absoluta confidencialidad, resguardando sus derechos y la gestión ética del presente estudio.

PARTICIPACION

En este estudio se invitará a participar a los trabajadores que han sido seleccionados al azar, de acuerdo a la muestra obtenida. Cabe señalar que su participación es voluntaria y no está sujeta a ninguna sanción, cambio o alteración de su condición laboral en su centro de trabajo.

PROCEDIMIENTOS

Si Usted es invitado y decide participar y colaborar con en el estudio, será entrevistado y se le aplicará un cuestionario diseñado para identificar y medir la exposición a los factores de riesgo-doble presencia para la salud de naturaleza psicosocial en su Empresa.

BENEFICIOS

Identificar y monitorear los riesgos psicosociales que se hallan presentes en su Empresa lo cual permitirá establecer medidas para la prevención y mejorar así la calidad de vida del trabajador y de su salud.

PRIVACIDAD EN EL RESULTADO

Su nombre no será publicado en ningún informe o reporte que se derive de esta investigación. Todas las respuestas que usted nos proporcione, serán solo conocidas por la investigadora que dirigen este estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

- a) Será usted quien decida su participación. Si su deseo es el de no participar, no se le obligara su participación.
- b) No habrá ningún tipo de compensación económica o pago a usted por su participación en este estudio.

INFORMACION ADICIONAL

Para obtener mayor información sobre la investigación usted puede comunicarse con la responsable del estudio al teléfono

-Nataly Ingunza Lastra: 955505312

Si usted acepta participar en este estudio, lo hace en forma voluntaria, luego de haber leído y entendido el contenido de este documento, además de haber tenido la oportunidad de realizar preguntas sobre el estudio. En señal de ello, firmará este documento en el lugar que corresponde. (Una copia del mismo le será proporcionada.)

Nombre del participante (letra imprenta):

Firma: _____ Nro.de DNI: _____

Fecha y huella digital:

Nombre de quien obtiene el consentimiento: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO N°04

Fecha de evaluación:	FORMULARIO												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> <td style="width: 15%; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td align="center">Día</td> <td align="center">Mes</td> <td align="center">Año</td> <td colspan="3"></td> </tr> </table>							Día	Mes	Año				HISTORIA CLINICA PSICOLOGICA OCUPACIONAL
Día	Mes	Año											

I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres : _____

Edad : _____

Fecha de Nacim. : _____

Lugar de Nacim. : _____

Estado Civil : _____

Grado de Instrucción : _____

Lugar de Residencia : _____

II.- MOTIVO DE EVALUACION:

III.- DATOS OCUPACIONALES:

3.1- EMPRESA ACTUAL (postula, trabaja o trabajó)

Nombre de la Empresa : _____

Actividad de la Empresa : _____

Área de trabajo: _____ Superficie () Subsuelo ()Tiempo Total Laborando: _____

Puesto: _____

Principales Riesgos:

Medidas de Seguridad:

3.2- ANTERIORES EMPRESAS: (experiencia laboral)

FECHA	NOMBRE DE LA EMPRESA	ACT. DEL EMPRESA	PUESTO	TIEMPO		CAUSA DEL RETIRO
				SUP	SUB	

(* Se considerara los puestos anteriores (en la empresa u otra) para conocer los posibles riesgos ocupacionales a los que estuvo expuesto el trabajador. A ser llenado de acuerdo al criterio del evaluador.

IV.- HISTORIA FAMILIAR:

V.- ACCIDENTES Y ENFERMEDADES: (durante el tiempo de trabajo)

VI.- HABITOS: (pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas)

VII.- OTRAS OBSERVACIONES:

VIII. EXAMEN MENTAL:

8.1. OBSERVACION DE CONDUCTAS:

- **Presentación:** Adecuado () Inadecuado ()
- **Postura** : Erguida () Encorvada ()
- **Discurso** : **Ritmo:** Lento () Rápido () Fluido ()
Tono: Bajo () Moderado () Alto ()

- **Orientación:**

Tiempo : Orientado () Desorientado ()

Espacio: Orientado () Desorientado ()

Persona: Orientado () Desorientado ()

Articulación:

con dificultad () sin dificultad ()

8.2. PROCESOS COGNITIVOS

- **Lucido, atento:** _____
- **Pensamiento:** _____
- **Percepción:** _____
- **Memoria:** Corto plazo ____ Mediano plazo ____ Largo plazo ____
- **Inteligencia:** Muy Superior () Superior () Normal Brillante () Promedio () N. Torpe () Fronterizo () RM Leve () Moderado () RM Severo () RM Profundo ()
- **Apetito:** _____
- **Sueño:** _____
- **Personalidad:** _____
- **Afectividad:** _____
- **Conducta Sexual:** _____

XI. DIAGNOSTICO FINAL:

Área Cognitiva: _____

Área Emocional: _____

