



**Universidad Central de Venezuela**  
**Facultad de Humanidades y Educación**  
**Escuela de Psicología**  
**Departamento de Psicología Industrial**

**Relación entre la Interacción Trabajo-Familia y Características de  
Personalidad de Estudiantes de la Especialización en Gerencia Pública de la  
Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada  
(UNEFA), núcleo Caracas.**

(Trabajo especial de grado presentado ante la escuela de Psicología, como requisito  
parcial para optar al título de Licenciada en Psicología)

**Tutor:**

Anel Maldonado

**Autores:**

Adriana Anuel

Angie Bracho

Caracas, 23 de Enero de 2014.

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es producto de la pasión por la Psicología y la perseverancia, por ello quiero agradecer primeramente a **Dios** estar siempre a mi lado y no permitir que desistiera en este arduo camino a cuya meta llego hoy...siempre supe que *el tiempo de Dios es perfecto*.

A mi familia, en especial mi hija **Dubraska**, mi esposo **Henry** y mi abuelita **Verónica**, quienes fueron mi motor. Gracias por su amor, su apoyo, su comprensión y su compañía, siempre con la mejor actitud y con la mejor sonrisa.

A las **Personas Ausentes**, porque gracias a ellas desarrollé la entereza, la energía, la fuerza y la actitud positiva que me permiten finalmente culminar este recorrido... que no es un final sino el comienzo de lo que viene.

A la **Escuela de Psicología** por permitirme obtener tantos aprendizajes, conocer a personas maravillosas y sobre todo por permitirme conocerme a mí misma y enseñarme de lo que soy capaz.

A **Adriana** mi amiga y compañera de tesis, por sus ocurrencias y sus dichos, y por siempre mantener una actitud enfocada y centrada...sin duda este proceso de aprendizaje se pudo concretar gracias a que fue un trabajo en equipo, en el que no pude estar mejor acompañada.

A todas las personas que colaboraron con nosotras, en especial a **Anel** nuestra tutora, por ofrecernos sus valiosas recomendaciones y aportes; a los miembros de la **UNEFA** por aceptar participar en nuestra investigación, al licenciado **Naranjo** por su disponibilidad y acuciosas revisiones, a mi amigo **Harrison** por su ayuda desinteresada, y en especial a mi amigo **Jisús** por su apoyo y colaboración en todo momento.

*A todos ustedes Gracias...*

*Angie Bracho*

A **Dios** por ser mi guía y poner en mi camino las mejores oportunidades, siempre le agradeceré permitirme cursar esta carrera mostrándome que tanto lo fácil como lo difícil son ahora por igual hermosos ornamentos del camino recorrido.

A mis Padres **Zoraida y Cilo** por el apoyo incondicional, el amor, la paciencia, la empatía y ser tan maravillosos que no sea posible encontrar todas las palabras para describirlos. Gracias por confiar en mí, mostrándome con gestos de cariño que la perseverancia, la tenacidad, la responsabilidad y el respeto constituyen los mejores recursos que como padres modelaron y han dejado en mi vida.

A mi hermano **Eduardo** y **familiares** que colaboraron conmigo y estuvieron animándome. Especialmente a mis primas y hermanas **Yanitza** y **Michellangely** cuyas palabras y continuas colaboraciones valen oro.

A mis compañeras de labor **Carmen Luisa Barreto** y **Carmen Medina** por brindarme apoyo y ofrecerme las más sinceras palabras de aliento en todo momento. Así como al personal directivo representado por personas respetuosas, comprensivas y empáticas como **Miryam Robles, Eddy Luz Matheus** y **Carolina Duran**.

A mi compañera de tesis, amiga y futura comadre **Angie** por animarme desde el principio de la carrera, ofrecerme su amistad, respetarme, valorarme, escuchar siempre mis situaciones y decirme siempre “vamos a seguir”.

A la **Escuela de Psicología** por ser mi hogar académico y a sus **profesores** por exigir y pedir lo mejor de mí. Muy en especial a Carolina Mora a quien admiro, respeto y estimo estándole eternamente agradecida por ser una persona que genera confianza y dibuja el mejor panorama a todo aquel que le rodea. A nuestra tutora **Anel Maldonado** por estar dispuesta a orientarnos en el proceso de elaboración de la tesis

A **Carmen Alecia Ortiz, Harrison Santiago** y **Jesús Guerra** por ligarse al desarrollo de este trabajo de investigación mostrando una sincera amistad y contundente espíritu solidario. A la **UNEFA su personal docente, administrativo** y **estudiantes** por participar desinteresadamente como sujetos de esta investigación.

A las amistades que continuamente estuvieron apoyándome como *Aileen Salas*, entre estos valga una mención especial *Wercita y Ale* por escuchar mis penas, secar mis lágrimas y siempre estar dispuestos a celebrar mis logros. Finalmente a todos aquellos que se cruzaron en este camino y fueron parte de esta historia que apenas está comenzando.

*Partiendo siempre del agradecimiento*

*Adriana Anuel*

## DEDICATORIA

A *Dubraska*, mi amada hija y *Yei*, mi querida y extrañada hermana, quienes con su amor fueron pilares fundamentales para mí en este camino.

*Para ustedes...  
Angie Bracho*

A mi *Abuela Margot Morales* por el legado de tenacidad, solidaridad, audacia y amor que dejó grabado en mi alma.

*Adriana Anuel*

Relación entre la Interacción Trabajo-Familia y Características de Personalidad de Estudiantes de la Especialización en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Caracas.

Adriana Anuel y Angie Bracho

[Adrita.anel@gmail.com](mailto:Adrita.anel@gmail.com)

avbd4@hotmail.com

Universidad Central de Venezuela

Escuela de Psicología

### **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la relación que existe entre la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia, contemplando los polos positivos y negativos del constructo y las características de personalidad de un grupo de estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública, dictada en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, núcleo Caracas. El tipo de investigación es cuantitativa, correlacional, y el diseño se caracteriza por ser no experimental-transversal. Los resultados señalan que las modalidades interacción negativa trabajo-familia, positiva trabajo-familia y positiva familia-trabajo sí tienen una relación estadísticamente significativa con características de personalidad, mientras que la modalidad interacción negativa familia-trabajo no registró relación alguna. Se sugiere continuar esta línea de investigación para lograr una comprensión más profunda sobre este fenómeno de estudio.

**Palabras Claves:** Interacción trabajo-familia, personalidad, estudiantes, gerencia pública, investigación cuantitativa.

Relationship Between Work-Family Interaction and Personality Characteristics of Students in the Specialization in Public Management from the National Experimental Polytechnic University of the Armed Forces (UNEF), Caracas core.

Adriana Anuel            &     Angie Bracho  
adrita.anel@gmail.com     avbd4@hotmail.com

Central University of Venezuela  
School of Psychology

### **Abstract**

This research's main objective is to evaluate the relationship between the mode in which the work-family interaction is established, considering the positive and negative poles of the construct and the personality characteristics of a group of students from the Technical Specialization in Public Management, delivered at the National Experimental Polytechnic University of the Armed Forces, Caracas core. The research is quantitative, correlational, and the design is characterized by non-experimental cross. The results indicate that the negative work-family interaction patterns, positive work-family and family-work positive do have a statistically significant relationship with personality characteristics, while negative work-family interaction mode did not record any relationship. We suggest to continue this line of research to gain a deeper understanding of the study phenomenon.

**Keywords:** work-family interaction, personality, students, public management, quantitative research

## INDICE DE CONTENIDO

Contenido	Pág.
Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria.....	v
Resumen.....	vi
Índice de Contenido.....	viii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xv
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	4
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	4
2.2. Bases Legales.....	7
2.3. Mirada Retrospectiva y Actual del Trabajo y la Familia.....	11
2.3.1. Abordajes Teóricos en Torno al Trabajo.....	11
2.3.1.1 Género y Trabajo.....	16
2.3.2. Familia en el Siglo XXI.....	21
2.4. Interacción Trabajo-Familia.....	24
2.4.1. Evolución del Concepto.....	24
2.4.2. Modelos Teóricos sobre la Interacción Trabajo Familia.....	26
2.5. Organización y Personalidad.....	30
III. Planteamiento del Problema.....	34
IV. Objetivos.....	41
4.1. Objetivo General.....	41
4.2. Objetivos Específicos.....	41
4.3 Hipótesis.....	41
V. Método.....	43
5.1. Variables de Investigación.....	43
5.2. Tipo y Diseño de Investigación.....	45
5.3. Población y Muestra.....	46
5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
5.5. Procedimiento.....	50
5.6. Cuidados Éticos.....	51



VI. Presentación y Análisis de Resultados.....	53
6.1. Análisis Descriptivos de los datos Sociodemográficos.....	53
6.2. Análisis Estadísticos de las Variables en Estudio.....	66
6.2.1. Análisis descriptivo de la variable interacción trabajo- familia.....	66
6.2.2. Análisis descriptivo de la variable características de personalidad.....	71
6.2.3. Análisis correlacional de las variables interacción trabajo-familia y características de personalidad.....	99
6.2.4. Análisis de Diferencias por sexo en la Variable Interacción Trabajo- Familia .....	119
VII. Discusión, Conclusiones, y Recomendaciones.....	123
7.1 Discusión.....	123
7.2 Conclusiones.....	133
7.3 Recomendaciones.....	132
VIII. Referencias.....	135
IX. Anexos.....	138
Anexo 1: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING.....	143
Anexo 2: Carta de Presentación de la investigación.....	145
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	146

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
Tabla 1. Distribución de los ítems en el SWING.....	47
Tabla 2. Distribución de la muestra en función del sexo.....	54
Tabla 3. Distribución de la muestra en función de edad.....	55
Tabla 4. Distribución de la muestra en función de nivel de estudio.....	56
Tabla 5. Distribución de la muestra en función de estado civil.....	56
Tabla 6. Distribución de la muestra en función de profesión u oficio.....	57
Tabla 7. Distribución de la muestra en función de años trabajando.....	58
Tabla 8. Distribución de la muestra en función de tipo de cargo.....	59
Tabla 9. Distribución de la muestra en función de jornada.....	60
Tabla 10. Distribución de la muestra en función de horas extras.....	61
Tabla 11. Distribución de la muestra en función de salario.....	62
Tabla 12. Distribución de la muestra en función de actividad laboral extra.....	62
Tabla 13. Distribución de la muestra en función de la presencia de hijos.....	63
Tabla 14. Distribución de la muestra en función de número de hijos.....	64
Tabla 15. Distribución de la muestra en función de número de personas que dependen económicamente.....	65
Tabla 16. Categorías de las Puntuaciones obtenidas en las Escalas del Cuestionario SWING.....	67
Tabla 17. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa trabajo-familia.....	67
Tabla 18. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa familia-trabajo.....	66
Tabla 19. Distribución de la muestra en función de dimensión positiva trabajo-familia .....	68
Tabla 20. Distribución de la muestra en función de dimensión positiva familia-trabajo.....	70
Tabla 21. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 1.Hs Hipocondriasis.....	72
Tabla 22. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 2.D Depresión.....	73

Tabla 23. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 3. Hy Histeria de Conversión.....	74
Tabla 24. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 4. Pd Desviación Psicopática.....	75
Tabla 25. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Masculinidad-Femeneidad (Sexo Femenino).....	76
Tabla 26. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Masculinidad-Femeneidad (Sexo Masculino).....	77
Tabla 27. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 6. Pa Paranoia .....	78
Tabla 28. Distribución de la muestra en función de la escala 7. Pt Psicastenia	79
Tabla 29. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 8. Sc Esquizofrenia .....	80
Tabla 30. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 9. Ma Hipomanía .....	81
Tabla 31. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 0. Si Introversión Social .....	82
Tabla 32. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Ansiedad (ANS) .....	83
Tabla 33. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Obsesividad (OBS).....	83
Tabla 34. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Depresión (DEP).....	84
Tabla 35. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Enojo (ENJ).....	85
Tabla 36. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Baja Autoestima (BAE) .....	86
Tabla 37. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Problemas Familiares (FAM).....	87
Tabla 38. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Dificultad en el Trabajo .....	88
Tabla 39. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Personalidad Tipo A (PTA) .....	89

Tabla 40. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Ansiedad (A).....	90
Tabla 41. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria Represión (R).....	91
Tabla 42. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Hostilidad Reprimida (HR) .....	92
Tabla 43. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Dominancia (Do).....	93
Tabla 44. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Responsabilidad Social (Rs).....	94
Tabla 45. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Desajuste Profesional (Dpr).....	95
Tabla 46. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Preocupación .....	96
Tabla 47. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Ds1: Discordia Familiar .....	97
Tabla 48. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Problemas de Autoridad .....	98
Tabla 49. Prueba de Bondad de Ajuste Estadístico Chi-cuadrado para las dimensiones del Cuestionario Swing .....	100
Tabla 50. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa trabajo-familia con las escalas clínicas del MMPI-2.....	101
Tabla 51. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa familia-trabajo con las escalas clínicas del MMPI-2.....	102
Tabla 52. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva trabajo-familia con las escalas clínicas del MMPI-2.....	106
Tabla 53. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva familia-trabajo con las escalas clínicas del MMPI-2.....	107
Tabla 54. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa trabajo-familia con las escalas de contenido del MMPI-2.	104
Tabla 55. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa familia-trabajo con las escalas de contenido del MMPI-2.	108

Tabla 56. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva trabajo-familia con las escalas de contenido del MMPI-2..	109
Tabla 57. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva familia-trabajo con las escalas de contenido del MMPI-2..	111
Tabla 58. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa trabajo-familia con las escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2 .....	112
Tabla 59. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa familia-trabajo con las escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2 .....	113
Tabla 60. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva trabajo-familia con las escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2 .....	114
Tabla 61. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva familia-trabajo con las escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2 .....	115
Tabla 62. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa trabajo-familia con las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2 .....	116
Tabla 63. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción negativa familia-trabajo con las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2.....	117
Tabla 64. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva trabajo-familia con las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2 .....	118
Tabla 64. Tabla resumen: coeficientes de rho de Spearman para la dimensión interacción positiva familia-trabajo con las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2 .....	119
Tabla 66.a. Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción negativa trabajo-familia .....	120
Tabla 66.b. Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción negativa trabajo-familia .....	120

Tabla 67.a. Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción negativa familia-trabajo .....	120
Tabla 67.b. Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción negativa familia-trabajo .....	121
Tabla 68.a. Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción positiva trabajo-familia.....	121
Tabla 68.b. Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción positiva trabajo-familia.....	121
Tabla 69.a. Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción positiva familia-trabajo.....	122
Tabla 69.b. Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción positiva familia-trabajo.....	122

## INDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
Figura 1. Distribución de la muestra en función del Sexo.....	54
Figura 2. Distribución de la muestra en función del Edad.....	55
Figura 3. Distribución de la muestra en función de nivel de estudio.....	56
Figura 4. Distribución de la muestra en función de estado civil.....	57
Figura 5. Distribución de la muestra en función de estado civil.....	58
Figura 6. Distribución de la muestra en función de años trabajando.....	59
Figura 7. Distribución de la muestra en función de tipo de cargo.....	60
Figura 8. Distribución de la muestra en función de jornada.....	60
Figura 9. Distribución de la muestra en función de horas extras.....	61
Figura 10. Distribución de la muestra en función de salario.....	62
Figura 11. Distribución de la muestra en función actividad laboral extra.....	63
Figura 12. Distribución de la muestra en función hijos.....	63
Figura 13. Distribución de la muestra en función de número de hijos.....	64
Figura 14. Distribución de la muestra en función de número de hijos.....	64
Figura 15. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa trabajo-familia.....	68
Figura 16. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa familia-trabajo .....	69
Figura 17. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción positiva trabajo-familia.....	70
Figura 18. Distribución de la muestra en función de dimensión interacción positiva familia-trabajo .....	71
Figura 19. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 1.Hs Hipocondriasis.....	72
Figura 20. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 2. D Depresión .....	73
Figura 21. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 3. Hy Histeria de Conversión .....	74
Figura 22. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 4. Pd Desviación Psicopática .....	75

Figura 23. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Maculinidad-Femineidad (Sexo Femenino).....	76
Figura 24. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Maculinidad-Femineidad (Sexo Masculino).....	77
Figura 25. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 6. Pa Paranoia .....	78
Figura 26. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 7. Pt Psicastenia .....	79
Figura 27. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 8. Sc Esquizofrenia .....	80
Figura 28. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 9. Ma Hipomanía .....	81
Figura 29. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 0. Si Introversión.....	82
Figura 30. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Ansiedad (ANS) .....	83
Figura 31. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Obsesividad (OBS) .....	84
Figura 32. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Depresión (DEP) .....	85
Figura 33. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Enojo (ENJ) .....	86
Figura 34. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Baja Autoestima (BAE) .....	87
Figura 35. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Problemas Familiares (FAM) .....	88
Figura 36. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Dificultad en el Trabajo (DTR) .....	89
Figura 37. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Personalidad Tipo A .....	91
Figura 38. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Ansiedad (A) .....	92



Figura 39. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Represión (R) .....	93
Figura 40. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Hostilidad Reprimida (HR) .....	94
Figura 41. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Dominancia (Do) .....	95
Figura 42. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Responsabilidad Social (Rs) .....	96
Figura 43. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Desajuste Profesional (Dpr) .....	93
Figura 44. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Preocupación.....	97
Figura 45. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Dp1 Discordia Familiar .....	98
Figura 46. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingo Problemas de Autoridad.....	99

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se reconoce la importancia de un adecuado balance o equilibrio entre los dos ámbitos más importantes que configuran la vida de cualquier persona: Trabajo y Familia. Esto lo demuestra el desarrollo de una gran cantidad de investigaciones cuyo centro de interés gira en torno al estudio de dicha relación.

Sin embargo, generalmente dichas investigaciones se han desarrollado desde una perspectiva de interacción negativa y apuntando a elementos relacionados con el contexto, es decir, contemplando los aspectos externos que se relacionan con la manera en que se establece la interacción entre dichos dominios, dejando de lado así aspectos que se configuran como esenciales para poder entender la dinámica entre éstos. Tales aspectos están relacionados con la dimensión interna de las personas, entre los cuales se encuentran las características de personalidad, que se configuran como el foco de interés del presente estudio.

El objetivo de la presente investigación es estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia y las Características de Personalidad en estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública, dictada en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas, con la intención de conocer cómo se produce la dinámica entre ambas variables y aportar elementos comprensivos tanto a las organizaciones como al ámbito clínico.

En relación a las organizaciones, lo anterior permitiría evaluar el alcance de sus políticas en esta materia y plantear elementos interesantes a considerar en los diferentes subsistemas relacionados con la gestión del talento humano; por su parte, desde el abordaje clínico, permitiría plantear información sobre las características de personalidad que se deben potenciar para propiciar un mayor equilibrio en la vida de las personas.

Adicionalmente, se plantearon algunos objetivos específicos que permitirán darle respuesta al objetivo de la investigación. El primero de ellos es describir cuál

es la dinámica que están presentando los participantes entre su vida laboral y familiar; el segundo objetivo tiene que ver con describir las características de personalidad de éstos; y el último establecer la correlación estadística entre las dos variables previamente mencionadas.

En función de lo planteado por estudios previos, se formularon algunas hipótesis de investigación para ser contrastadas a partir de los datos recogidos. Estas hipótesis esbozan que la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia está relacionada con las características de personalidad de la muestra; por el contrario, las hipótesis nulas plantean ausencia de relación entre las variables.

Tomando en consideración lo anterior y siguiendo un esquema estructurado, el trabajo será presentado en diferentes capítulos, coherentemente alineados, los cuales comienzan con la presente introducción, donde se hace una presentación resumida de la investigación.

Seguidamente se presenta el capítulo II denominado Marco Teórico, donde se incorporan las bases teóricas sobre las que se erige la investigación, descompuestas en los antecedentes, el marco legal, una presentación sobre la conceptualización teórica de los constructos trabajo y la familia, así como de su interacción; para luego hacer una breve descripción sobre el constructo personalidad. Una vez hecho esto, se muestra el capítulo III llamado Planteamiento del Problema, en el cual delimita el problema que dio origen a la investigación, y los elementos que justifican su desarrollo.

El IV capítulo tiene que ver con los objetivos tanto general como específicos que se propusieron para desarrollar el estudio, y por tanto son la guía del mismo. Por su parte, el capítulo V corresponde al Marco Metodológico, en el que se exponen los criterios, instrumentos y el procedimiento que se llevaron a cabo para desarrollar la investigación, contemplando además los aspectos éticos que lo orientaron.

Es preciso mencionar que se llevó a cabo un estudio de corte correlacional, en el cual se emplearon dos instrumentos para recolectar los resultados, a saber

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING e Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota 2 (MMPI-2).

Los datos fueron analizados estadísticamente desde un punto de vista descriptivo y correlacional. Se indicó los estadísticos descriptivos de los datos sociodemográficos de la muestra y del comportamiento de cada variable por separado. Seguidamente, se realizó el cálculo de la correlación estadística entre las variables, empleando el estadístico *Rho* de Spearman. Adicionalmente, tomando en consideración distintos planteamientos teóricos respecto a las diferencias de género, se estudiaron los resultados de la variable interacción trabajo-familia en función de la variable sexo.

Luego se incorporó el capítulo VI concerniente a los resultados obtenidos, el cual se presenta sectorizado en análisis descriptivos y análisis correlacionales de las variables. Por último se incluyó el Capítulo VII denominado Discusión, Conclusiones y Recomendaciones, donde se presentan posibles interpretaciones a los resultados obtenidos y sus implicaciones, permitiendo concluir acerca de los hallazgos encontrados y decantar algunas recomendaciones para futuras investigaciones vinculadas con las variables exploradas en ésta.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

El estudio de la relación entre la interacción trabajo-familia y características de la personalidad partirá de hallazgos derivados de algunas de las investigaciones desarrolladas en Venezuela respecto al tema.

El primer trabajo que se ha tomado como referencia se titula *Evaluación del Balance Trabajo – Familia de los Empleados del Departamento de Mercadeo de una Empresa Multinacional en el Sector de Consumo Masivo* desarrollado por Rodríguez y Rodríguez (2011) quienes mediante una metodología holística (integrando lo cualitativo y cuantitativo) se plantearon evaluar el balance trabajo familia de un total de 11 empleados de la organización en estudio.

Entre sus objetivos específicos se propusieron medir el Balance Trabajo–Familia mediante la aplicación de la Escala Equilibrio Trabajo-Vida Personal (Buitrago, Feliú y Maggi, 2009; c.p. Rodríguez y Rodríguez, 2011); describir el balance Trabajo-Familia mediante el análisis de contenido de cuestionarios basados en la Teoría de los Límites del Trabajo Familia (Clark, 2000; c.p. Rodríguez y Rodríguez, 2011); y formular propuestas que permitan mejorar el Balance Trabajo-Familia en los empleados del departamento de mercadeo de una empresa multinacional del sector de consumo masivo.

En la escala de Equilibrio Trabajo-Vida Personal los participantes se ubicaron en “equilibrio intermedio” y “se facilita el balance”, mientras que en función a la teoría de los límites Trabajo-Familia, el análisis de contenido realizado a lo expresado por este grupo reveló que los mismos experimentan un desbalance, el cual puede explicarse por la difusa diferenciación entre los elementos de cada dominio (Rodríguez y Rodríguez, 2011).

En tal sentido, las recomendaciones se orientan a la formulación de políticas que permitan brindar desde la organización beneficios a la vida familiar, así como

también dar oportunidad a los mismos empleados de que formulen por sí mismos soluciones que les ayuden a equilibrar la dinámica laboral y familiar.

Adicionalmente, Rodríguez y Rodríguez (2011) presentan una recomendación de gran valor para el desarrollo de futuras investigaciones al explicar que hay otras variables y factores que deben ser estudiadas en la Relación Trabajo-Familia, entre las cuales se cuentan: el liderazgo, la religión, grado de auto exigencia, estilos de gestión del tiempo, relación entre los cónyuges y tipo de contribución e implicación en el hogar, la ayuda doméstica, el soporte por parte de los jefes y colegas en el trabajo, así como el tipo de personalidad del empleado. Siendo este último aspecto la variable que en conjunto a la Interacción Trabajo-Familia ocupará el desarrollo de la presente investigación.

De cara a dichas recomendaciones, es importante destacar que la indicación de focalizar el estudio en factores más próximos al ámbito individual tiene gran relevancia, ya que las investigaciones referidas a la Relación entre los dominios Trabajo-Familia en otras latitudes está desarrollándose en torno a dicha idea.

Otro estudio que constituye un antecedente teórico de interés para el desarrollo de la investigación es el denominado *Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo Familia en Destiladoras. Estado Sucre 2010*, desarrollado por Madriz y Rodríguez (2010), quienes se plantearon realizar un estudio descriptivo y correlacional, del cual se aprecian conclusiones importantes respecto a la Relación Trabajo-Familia.

Según los resultados encontrados, los participantes en el estudio perciben que las empresas donde laboran están abiertas al establecimiento de estrategias y actividades dirigidas a fomentar un uso provechoso del tiempo, con la finalidad de evitar que se produzca una interferencia negativa entre las actividades laborales y las actividades de la vida privada (Madriz y Rodríguez, 2010).

A partir de este estudio pudo concluirse que cada esfera, laboral y personal, de los participantes posee elementos que tienen un impacto positivo sobre la otra. Con respecto a ello, los autores concretamente concluyen lo siguiente:

...el comportamiento de los trabajadores en un dominio (bien sea el trabajo o la vida privada) en líneas generales no es afectado por las ideas y situaciones (positivas o negativas) del otro dominio, es decir, pareciera que los aspectos propios del trabajo no afectan a los trabajadores en los aspectos de su vida privada y viceversa (Madriz y Rodríguez, 2010, p.85).

Un tercer estudio que se configura como antecedente de la presente investigación es el desarrollado por Feldman, Vivas, Lugli, Zaragosa y Gómez en el año 2008, denominado *Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras*. Las autoras se plantearon como objetivo general “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” (Feldman y Cols., 2008, p. 483).

Las autoras de la investigación parten del reconocimiento de la interdependencia de los ámbitos laboral y familiar y por tanto de la complejidad que reviste la relación que se produce entre ambos, la cual puede ser positiva o negativa, y el impacto que ello puede generar en la salud y la satisfacción y bienestar de las personas.

En resumen, el abordaje de las gratificaciones junto a las interferencias que se presenten al desempeñar los roles familiar y laboral representa una visión más comprehensiva del constructo de la relación trabajo-familia y permite un estudio más exhaustivo de su asociación con la calidad de vida y con la salud (Feldman y Cols., 2008, p. 483).

Para realizar la investigación, las autoras midieron la relación existente entre la interacción trabajo-familia y las variables depresión, ansiedad, autoestima, bienestar y percepción de salud, en una muestra de Cuatrocientas dos (402) mujeres trabajadoras de empresas del sector de manufactura, servicios, educación y salud de la ciudad de Caracas, Venezuela. Los hallazgos encontrados en el estudio indican la existencia de una mayor satisfacción que interferencia en la relación entre trabajo-familia.

De manera concreta se observó que las gratificaciones en la relación trabajo-familia se relaciona de manera positiva con un mayor bienestar y autoestima y con niveles más bajos de depresión, ansiedad y síntomas reportados. Con respecto a las

interferencias en la relación trabajo-familia, los resultados apuntan a una alta correlación con una mayor depresión, a la presencia de ansiedad y a un mayor número de síntomas tanto físicos como psicológicos (Feldman y Cols., 2008). Como conclusión general, las autoras comentan que la relación que existe entre los ámbitos laboral y familiar es de particular importancia para la salud física y psicológica auto percibida por las colaboradoras, ya que ello produce efectos en sus niveles de autoestima, y bienestar percibido, así como también en sus niveles de depresión, ansiedad y síntomas físicos presentados (Feldman y Cols., 2008).

En definitiva, los hallazgos encontrados sobre la interacción entre el trabajo y la familia en un grupo de empleados de varias empresas venezolanas dan cuenta de la pertinencia de estudiar el hecho de lograr balancear las aristas laboral y familiar, observando a su vez cómo se relaciona con factores que constituyen la personalidad.

## **2.2. Bases Legales**

El trabajo a nivel universal es considerado un deber y un derecho fundamental; en torno a dicho aspecto se han desarrollado múltiples discusiones de carácter legal inspiradas en ofrecer lineamientos que ayuden a favorecer a todos los actores involucrados en actividades laborales, considerándoles como seres humanos que tienen derecho a la protección y desarrollo en otros ámbitos como por ejemplo el recreativo y el familiar.

La familia también es considerada como un núcleo fundamental de la sociedad, representando así una arista transversal en la vida de cualquier sujeto. Por este motivo uno de los temas que ha sido objeto de discusión internacionalmente es la relación de trabajo en el marco de las responsabilidades familiares.

En ese sentido, las conclusiones establecidas en diferentes encuentros de la Conferencia Internacional del Trabajo (OTI) han dado espacio a la emergencia del concepto de *trabajo decente*, el cual,

...ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y



protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p.22).

De esta manera queda vista la relación reconocida desde el punto de vista legal entre el trabajo y la familia, considerando al trabajo el medio por excelencia para dar respuesta a las necesidades y aspiraciones del núcleo familiar. No queda duda de que ambos elementos denotan dentro del acontecer social gran relevancia siendo así indispensable la conciliación entre las francas exigencias que estas dos esferas plantean.

En línea con ello, ha surgido la noción de *responsabilidades familiares*, de las cuales constituyen ejemplos por excelencia: la maternidad, paternidad y parentalidad, por constituir eventos de especial importancia que a su vez han sido señalados como derechos humanos, frente a las cuales queda claro que todas las personas tienen derecho de trabajar en lo que quieren y a las mismas oportunidades de crecimiento y acceso al empleo, sin ser víctimas de ningún tipo de discriminación por razones de responsabilidades familiares (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Todas estas discusiones constituyen el marco de un consenso que decanta en instrumentos internacionales, tales como: Declaraciones, Convenios, Normas o Tratados, y adicionalmente es reflejado en la Carta Magna de cada nación así como también en legislaciones (orgánicas o especiales).

Específicamente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948) como documento ícono de carácter internacional, expresa respecto al trabajo que

(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso

necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Artículo 23).

De manera complementaria, el mismo documento señala respecto a la familia en el artículo 16 que sin ningún tipo de discriminación tanto hombres como mujeres tienen derecho a constituir una familia, la cual es considerada como el elemento natural y fundamental de la sociedad (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Lo anterior demuestra el derecho que tiene toda persona al trabajo y a la constitución de una familia, dibujándose de esta manera una relación entre ambas actividades, en medio de la cual el trabajo viene a ser un medio para recibir una remuneración adecuada que permita tanto la existencia individual como familiar conforme a la dignidad humana. Desde el punto de vista nacional la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) sostiene en el artículo 87 que

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Con la intención de normar todo lo referente al Trabajo, en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en su artículo 25 plantea de manera clara que el objetivo principal del proceso social de trabajo es

...la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas...(Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, 2012, p. 22).

En el artículo anterior se puede observar la interrelación que existe entre los dos ámbitos principales en los que se desenvuelven las personas, familia y trabajo, y como éstos impactan no sólo en el desarrollo individual de las personas sino en el desarrollo social de un país. De manera coherente, la LOTTT en su artículo 26 reitera la relevancia de la actividad laboral y delimita el derecho al trabajo de todos los venezolanos

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa...El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador ...(Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, 2012, p. 23).

Adicionalmente, la LOTTT estipula en su Capítulo V, artículo 156 que el trabajo debe ser realizado bajo condiciones dignas y seguras, y debe asegurar a los trabajadores y trabajadoras el respeto a sus derechos y el pleno desarrollo de sus capacidades y potencialidades, garantizando una serie de aspectos importantes entre los que mencionan el tiempo para el descanso y la recreación, el cual puede estar vinculado al tiempo de dedicación para la familia y actividades que involucren a los miembros de ese ámbito en particular.

Relacionado con este último aspecto, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), plantea en su artículo 53 que todos “los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas” (p. 53). En el numeral 4 del artículo 59 esta Ley también plantea que con la intención de proteger a los trabajadores y trabajadoras el trabajo debe realizarse en un ambiente adecuado en el que se “Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descansos, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional” (p.60).

Como se puede observar, de manera indirecta la LOPCYMAT estipula una serie de consideraciones dirigidas a garantizar unas mínimas condiciones para que los trabajadores y trabajadoras realicen actividades que les permiten mantener un equilibrio sano entre su trabajo y otros ámbitos importantes de su vida personal.

Por último, también existen consideraciones legales importantes dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en torno a la familia, la cual es definida en el artículo 75 como una “asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas” a las cuales el estado deberá proteger. Considerando también que “Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes” (Art. 75, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela).

La revisión del marco legal permite concluir que tanto el trabajo como la familia son instituciones sociales que constituyen un núcleo de especial interés desde el punto de vista legal; que ambos elementos son cruciales en el funcionamiento del país y en este sentido el Estado les ampara como derechos constitucionales y fundamentales que tienen el mismo grado de importancia sin que sea permisible que estos se soslayan entre sí.

### **2.3. Mirada Retrospectiva y Actual del Trabajo y la Familia**

La vida de los seres humanos y la configuración de los aspectos más cruciales en ésta sin duda alguna han cambiado en los últimos tiempos, siendo la base de estas reestructuraciones diversos fenómenos sociales, económicos, culturales e históricos. Para muchos especialistas está claro que tanto la esfera laboral y la familiar constituyen ejemplos claros de las variaciones que han generado nuevos significados en medio de la redistribución de roles, sentidos y significados.

#### **2.3.1. Abordajes Teóricos en Torno al Trabajo**

Desde un principio el trabajo ha tenido múltiples representaciones y significados para la humanidad, constituyéndose de esta manera como un fenómeno connatural

con la circunstancia del hombre que puede considerarse como una de sus más importantes señas de identidad (Agulló y Ovejero, 2001). Incluso, se ha llegado a calificar al trabajo como una actividad distintiva del ser humano en tanto que implica el uso de herramientas para un fin deliberado (Agulló y Ovejero, 2001).

De esta manera se aprecia la importancia estructural que siempre ha tenido el trabajo en la vida humana; ahora bien, es importante contemplar que el significado de este constructo ha ido variando a través de los tiempos, por ser éste una realidad dinámica y sumamente compleja, que ha vivenciado una evolución marcada por transformaciones derivadas de la confluencia de factores sociales, económicos, culturales, políticos y legales (Luque, Gómez y Cruces, 2000). De allí la importancia de abordar de manera sucinta las diferentes conceptualizaciones del trabajo que se han producido a lo largo de la historia.

Para las culturas primitivas el trabajo estaba constituido por actividades como cazar, recolectar o cultivar el campo, las cuales eran percibidas como naturales y sin distinción entre placer u ocio. Sin embargo, estas actividades no escapan del carácter obligatorio en virtud de que garantizaban la supervivencia de las personas. “En las culturas prehistóricas cazar, recolectar o cultivar el campo no son actividades voluntarias...sino que se realizan fundamentalmente para garantizar la supervivencia de las personas y por eso mismo son actividades que han de realizarse necesariamente y con carácter obligatorio” (Salanova, Gracia y Peiró, 1996; c.p. Luque, Gómez y Cruces, 2000).

A partir de la Grecia Clásica, se comienza a producir una visión peyorativa del trabajo gracias a la división social que caracterizó a esa época, donde estaban por un lado esclavos y artesanos que debían trabajar para subsistir, y por otro lado los ciudadanos libres que no tenían la necesidad de trabajar y se dedicaban a las actividades contemplativas, intelectuales y de ocio; siendo estos últimos los que le atribuyen una opinión negativa al trabajo debido a su carácter de imposición sobre el individuo (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2004). Al igual que en Grecia, en la tradición Romana el trabajo es asociado con los esclavos y por tanto prevalece una valoración negativa del mismo.

A partir de la tradición judeo-cristiana se comienza a gestar una ambivalencia en torno a la concepción del trabajo, ya que éste se asocia a una valoración tanto positiva como negativa. Se valora positivamente al considerarlo como la vía principal de expiación del pecado original y como medio para lograr bienes y servicios; mientras que la valoración peyorativa parte de la idea del trabajo como castigo de Dios por ese pecado original.

Esta doble conceptualización del trabajo se mantiene en la edad media, donde se observan distintas posiciones según el estatus social. Al respecto Luque, Gómez y Cruces (2000, p. 150) comentan lo siguiente:

El señor feudal ve el trabajo como algo sucio, propio de vasallos y alejado de su estilo de vida. Por el contrario para los siervos y vasallos el trabajo es su medio de subsistencia y la actividad a la que dedican la mayor parte del día.

En función de lo anterior, es posible decir que ya desde la edad media se comienza a observar que el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo de las personas, siendo éste la actividad a la que se dedica la mayor cantidad de tiempo y energía. Sin embargo, es a partir de la época del Renacimiento cuando se comienza a observar que el trabajo es una actividad que la persona puede disfrutar y que le genera satisfacción y sentido de realización, adquiriendo el trabajo desde entonces valor por sí mismo.

Ahora bien, fue un fenómeno social de gran envergadura como la revolución industrial, con todas las implicaciones económicas y sociales que produjo, el impulsor de la valoración capitalista del trabajo, el cual “se convierte en el medio dominante de adquisición de bienes y servicios. Con el desarrollo del capitalismo el trabajo, la actividad económica, el éxito, las ganancias materiales, se vuelven fines en sí mismos (Luque, Gómez y Cruces, 2000, p. 150).

Todo lo anterior se configura como la base para la conceptualización actual del trabajo, que apunta a entenderlo como una actividad con valor intrínseco per se, que cuando se articula adecuadamente contribuye a potenciar las características individuales y a satisfacer las expectativas de desarrollo personal y profesional de las

personas; por lo que no es sólo un elemento que permite satisfacer necesidades u obtener beneficios económicos, tal como se planteaba a partir de la revolución industrial del siglo XIX (Gracia y Peiró, 1996; c.p. Luque, Gómez y Cruces, 2000).

Como se puede ver, las concepciones del trabajo han ido variando con el transcurrir de la historia de las sociedades; sin embargo, para efectos del interés de la presente investigación, el análisis de dicho concepto debe tomar como punto de partida la división suscitada tras la llegada de la modernidad, considerando a ésta como un fenómeno que trajo consigo profundos cambios sociales, culturales y económicos.

Anteriormente, en el contexto pre-capitalista o preindustrial se contemplaba la existencia de sociedades recolectoras, cazadoras, ganaderas y agriculturas siendo la familia la unidad básica de producción económica y de la reproducción de vida (Agulló y Ovejero, 2001). El trabajo en este punto de la historia estaba enfocado en la autoproducción y el autoconsumo, y era realizado con el fin de subsistir y satisfacer las necesidades básicas (alimento, vestimenta y alojamiento), más allá de estar impulsado por alguna motivación laboral y productiva, como ya se expresó en líneas anteriores (Agulló y Ovejero, 2001).

Con la llegada de la Era industrial se producen importantes modificaciones: el lugar por excelencia para la producción deja de ser el hogar y pasa a ser la industria, las personas están llamadas a ausentarse del núcleo familiar para ir a trabajar y estudiar con el fin de especializarse en el manejo de nuevas maquinarias y recursos. En consecuencia, toda la dinámica de la organización social varió en función del nuevo significado que cobró el trabajo inspirado en el viraje del área económica.

En efecto, en la actualidad muchos de estos aspectos que caracterizaban al trabajo han cambiado, ya que el marco del mismo incluye en su dinámica importantes factores como las nuevas tecnologías y la globalización. Esto hace que el trabajo, que desde un principio ha sido una actividad distintiva del ser humano, cobre un nuevo significado y adquiera una conceptualización actual en función de la cual lleva adjunta la cualidad de “asalariado” denominándose por lo general empleo.

El trabajo puede ser definido como un conjunto de actividades humanas que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, las cuales con ayuda de técnicas, instrumentos, materias, datos o informaciones disponibles, permiten obtener producir o prestar bienes, productos o servicios. Esta es una actividad en la cual las personas aportan energías, habilidades, conocimientos, y a cambio reciben recompensas que no sólo son económicas sino que pueden ser psicológicas y sociales (Peiró, 1989; c.p. Muchinsky, 2007).

Así pues, el trabajo en la actualidad no sólo se circunscribe a la ganancia económica, sino por el contrario funge como un mecanismo estructurador de lo personal y de lo social, siendo así el producto determinado de la compleja dinámica socio-histórica (Agulló y Ovejero, 2001). El trabajo es hoy por hoy un fenómeno psico-social que tiene gran influencia en el devenir de la humanidad. “El trabajo ocupa un lugar y un peso específico tan importante en nuestras vidas que de alguna manera se constituye en eje vertebrados y estructurador de las mismas y de los roles sociales que desempeñamos” (Luque, Gómez y Cruces, 2000, p. 148).

Siendo el trabajo un fenómeno tan importante dentro de la vida humana, se ha constituido como un aspecto extensamente estudiado desde el ámbito psicológico a partir de distintos modelos y teorías, entre los cuales son resaltantes para esta investigación la Psicología Organizacional y la Psicodinámica del Trabajo.

Particularmente la Psicodinámica del Trabajo específicamente emerge como un enfoque que toma como punto de partida el individuo y “las relaciones que esos sujetos desarrollan entre sí como miembros de un colectivo de trabajo, y las que mantienen con la organización del trabajo hacia el ámbito socio-laboral” (Acevedo, 1999, p.2).

Dentro de esta disciplina el centro de interés se desplazó de lo patológico a la normalidad, “siendo así que el gran interrogante que se plantea entonces es: cómo se las arreglan los trabajadores para enfrentar las exigencias de la situación laboral sin enfermar” (Acevedo, 1999, p.2).



La Psicodinámica del Trabajo como disciplina de estudio se interesa en los *residuos de la acción instrumental*, esto es en el sufrimiento, el desgaste psíquico, la patología laboral, por un lado y por el otro, el desarrollo personal a través del trabajo, el placer y la salud mental (Acevedo, 1999, p. 4).

En consecuencia, desde esta perspectiva el trabajo es “un operador fundamental en la construcción misma del sujeto” (Acevedo, 1999, p.4). Concepción que hará partir todo análisis del binomio sufrimiento en el trabajo/mecanismos defensivos, vista la asociación directa del placer y sufrimiento.

En este sentido, la investigación se engranará en el punto común que plantea la visión psico-social del trabajo planteada desde la Psicología Organizacional y la Psicodinámica del Trabajo: la personalidad y la vida laboral están marcadamente relacionadas desarrollando entre sí un proceso de construcción que podría caracterizarse como dialéctico.

### **2.3.1.1 Género y Trabajo**

Con la intención de enriquecer la presente investigación, y considerando la naturaleza compleja de la variable interacción trabajo-familia, se consideró relevante abordar un tópico que ha despertado gran interés en los últimos días, el cual está relacionado con la desigualdad de género en el trabajo, enmarcados también en la perspectiva que plantea que el trabajo es un fenómeno psicosocial dinámico y complejo.

El enfoque de género está relacionado con la construcción social de las experiencias de hombres y mujeres, y abarca las relaciones sociales que se producen entre los sexos, las cuales a su vez demarcan los diferentes roles y permiten identificar las particularidades en la inserción de hombres y mujeres al trabajo (Acevedo, 2005). Con relación a ello, es importante señalar cómo debe ser entendida la palabra género, “Género es interpretado como el significado cultural de las diferencias biológicas entre los sexos” (Cagatay y col. 1995; c.p. Acevedo, 2005, p. 163).

Desde esta perspectiva se plantea que dentro de las posibles relaciones sociales de género que se pueden producir, es en la División Sexual del Trabajo (DST), en la que se le atribuyen responsabilidades sociales a las personas tomando como criterio principal el hecho de pertenecer a un determinado sexo. Desde un punto de vista más global, este aspecto es planteado por la Normativa Internacional del Trabajo con referencias de los trabajadores en la era de la mundialización y desde hace mucho tiempo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en diversos convenios a partir desde 1919 (Normativa Internacional del Trabajo, 2006).

De ello se desprende que existe una diferencia en cuanto al rol que debe asumir cada persona según el género al que pertenezca, siendo que según la (DST) las personas del género femenino deben asumir un rol doméstico y están destinadas al trabajo reproductivo, y las personas del género masculino se relacionan con el rol de proveedor y por tanto se asocian al trabajo productivo. “En la ideología de género, la DST atribuye el trabajo productivo a los hombres predominantemente y el trabajo reproductivo a las mujeres...” (Acevedo, 2005).

El trabajo de las mujeres está entonces vinculado principalmente con la reproducción biológica y social, adscribiéndosele un estatus secundario a este trabajo en la sociedad. Incluso el trabajo remunerado que realizan las mujeres es delegado a un plano secundario debido a la relevancia de la idea del hombre proveedor que se mantiene en la práctica social.

A pesar de esta distribución tradicional que se ha hecho del trabajo en función del género al que se pertenezca, las investigaciones han constatado que a partir del siglo XX se ha producido una intensificación de la participación de las mujeres en el mercado laboral, permitiéndoles involucrarse con el trabajo productivo (Abramo, 2004; Acevedo, 2005; Faur, 2006 y Gonzáles y Jurado, 2009).

Respecto a esto último, en el caso particular de Venezuela, Acevedo (2005) presenta algunos datos estadísticos que confirman la idea del incremento intenso de la participación femenina en la fuerza de trabajo. Concretamente, la autora comenta que:

Las estadísticas revelan un crecimiento progresivo en la participación porcentual de las mujeres en la fuerza de trabajo, pasando de 17,8% en 1950 a 36,6% en el año 2000. Igualmente, se observa un aumento en la tasa de actividad económica de las mujeres de 19,8 puntos porcentuales en los últimos trece años (de 35,6% a 55,2% entre 1990 y 2003), mientras que la tasa de actividad económica en los hombres se ha mantenido relativamente constante, creciendo 1,8% en el mismo período (p. 172).

En su trabajo de investigación, Carrillo y De Faria (2008) presentan estadísticas más recientes sobre el país. Específicamente estas autoras comentan que para el año 2007 la tasa de participación masculina era de 79.8%, mientras que la tasa de ocupación femenina se ubicó en 88.9%, registrándose así un incremento porcentual bastante considerable con respecto a años anteriores en Venezuela.

A la par de la mayor participación de las mujeres en el campo laboral, se ha producido una precarización del trabajo de éstas, que va de la mano con la perspectiva de la (DST), a partir de la cual se asocia a las mujeres con formas de trabajo más inestables, de menor remuneración y con menor seguridad laboral y social, como: el trabajo informal, el servicio doméstico, el trabajo a domicilio, el trabajo a tiempo parcial.

Adicionalmente a ello, la mayor incorporación de las mujeres en el trabajo productivo no implica que los hombres hayan registrado una incorporación al trabajo reproductivo, produciéndose de este modo un desequilibrio entre las cargas de ambos. “Mientras tienden a igualarse las cargas productivas y responsabilidades económicas de los hombres y las mujeres, la desigualdad en las cargas reproductivas de ambos sexos permanece inamovible, recargándose las mujeres de todo el peso en las responsabilidades reproductivas” (Acevedo, 2005, p. 185). Es así como se ha producido una doble participación de las mujeres (trabajo doméstico y extra-doméstico), que puede convertirse en una doble carga para éstas.

Con relación a ello, González y Jurado (2009) comentan que la implicación de los hombres en las tareas domésticas está muy lejos de equipararse a la magnitud de los cambios que se han producido con respecto al papel de la mujer en el mercado de trabajo.

Tomando en consideración lo anteriormente planteado, se puede decir que la incorporación de la mujer en el mercado laboral independientemente del cargo que ésta ocupe, trae consecuencias y alternativas en su entorno, es decir, el rol que cumple la mujer en la familia se ha transformado, ya que su participación en las labores domésticas ha tenido que dar paso a su desarrollo profesional mediante la educación superior y sus acciones en actividades extra domésticas. Esta doble faceta puede ser o no una doble carga para la mujer, dependiendo del comportamiento de los determinantes de la ocupación (Faur, 2006, p.133).

Sin embargo, con esta visión clásica y si se quiere pesimista, Adler e Izraeli (1994) señalan o anteponen que:

En un mundo intensamente competitivo, éste ha abierto oportunidades a la mujer, quien en una búsqueda de desarrollo personal y profesional ha logrado escalar posiciones no sólo en sus respectivos países, sino también más allá de las fronteras de sus países de pertenencia, para formarse y desarrollarse tanto en el plano personal como en el profesional (p.3).

Y precisamente para abordar bajo un esquema renovado, Adler e Izraeli (1994) proponen cuatro perspectivas que evidencian situaciones comunes:

1. *Confianza a nivel individual con las diferencias entre mujeres y hombres.* En donde las diferencias percibidas entre mujeres y hombres en conductas en el trabajo en general y a niveles gerenciales en particular, suelen ser atribuidas a diferencias de género por socialización en la niñez o por predisposiciones biológicamente innatas.
2. *Un énfasis en el contexto organizacional.* En donde el ambiente organizacional es un factor limitante o existen una serie de barreras al desarrollo personal y profesional de la mujer, en su respectiva carrera por razones culturales menores [locales] o mayores [sociales].
3. *Una discriminación institucionalizada velada.* En donde de manera definitiva la condición y orientación de género no es neutral ya que hay creencias y valores acerca de la condición de género, marcada por una persistente infra representación, baja utilización, y especialmente limitaciones para lograr posiciones superiores.

4. *Poder e influencia develados en la Organización.* En donde instituciones sociales y organizacionales han sido persistentes porque individuos y grupos han propiciado evidencias y situaciones en donde la mujer en varias posiciones es efectivamente limitada. Pero aún a pesar de ello, las mujeres han obtenido o mejor dicho se han ganado posiciones interesantes con desempeño ejemplar.

Sin embargo, a pesar de estas cuatro perspectivas, las mujeres logran demostrar que sólo el límite superior estará definido por su respectivo techo de cristal [glass ceiling], que se constituye en un límite, el cual puede ser auto impuesto o que determinadas circunstancias hacen que se constituya en un cielo que rompe la trayectoria a la cual la mujer tiene como objetivo específico (Wirth, 2001).

En línea con ello, Mary Jo Hatch (1997) indica que en materia de políticas de género, hay que señalar distingos entre macho y hembra entre lo masculino y femenino y lo que se construye en materia de género y las relaciones de género intra y extra organizacionalmente hablando.

Por otro lado, desde el modelo teórico del conflicto de roles trabajo-familia, se ha conceptualizado que el conflicto interior se produce gracias a que las demandas de los papeles del trabajo y la familia son mutuamente excluyentes o incompatibles, y de esta manera satisfacer las demandas en una esfera hace difícil satisfacer las demandas en la otra (Burke y Greenglass, 1987; Greenhaus y Beutell, 1985; c.p. Avendaño y Román, 2004).

En este sentido, algunos autores han demostrado en sus investigaciones que las mujeres refieren mayor interferencia trabajo-familia que los hombres, y que presentan mayores dificultades para equilibrar sus papeles familiares y laborales (Duxbury, Higgings, y Lee, 1991; Gutek, Searle y Kepla, 1991; c.p. Avendaño y Román, 2004).

Estos planteamientos se vinculan con la presente investigación ya que el desbalance en cuanto a las responsabilidades de hombres y mujeres con el trabajo reproductivo, la incorporación cada vez mayor de la mujer al trabajo productivo, y

por ende la necesidad de asumir un doble rol o una doble jornada (laboral y familiar) por parte de la mujer y no así por parte del hombre, hacen pensar que probablemente se observen diferencias significativas entre hombres y mujeres con relación a la manera en que se congenian estas aristas tan importantes en la vida de toda persona, es decir con la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia.

### **2.3.2. Familia en el Siglo XXI**

En este apartado corresponde hacer referencia al viraje registrado en la estructuración de la familia, la cual en la mayoría de los casos ha dejado atrás la constitución tradicional que respondía a un esquema en el cual generalmente es el hombre quien asume el rol de jefe y sostén del hogar y como tal responsable de proveer y solventar las necesidades económicas de su familia, por lo que es quien trabaja por la contraprestación de un salario con el cual pueda suplir todas esas necesidades. Por su parte, en esta constitución familiar la mujer asume un rol más pasivo, siendo la cuidadora de los hijos y la encargada de realizar las labores del hogar, sin recibir ninguna compensación o remuneración a cambio (Manni, 2010).

Durante los últimos años se ha producido un importante cambio en la configuración tradicional de la familia; la redistribución de funciones y responsabilidades a partir de la incorporación a la vida laboral de otros actores sociales como por ejemplo las mujeres y madres, a la par de otros cambios como la aparición del trabajo asalariado en el marco de la industria.

Como consecuencia de este proceso de cambio, se ha dado pie a la configuración de una nueva dinámica familiar caracterizada por hogares generalmente extendidos, monoparentales, donde conviven además de padres e hijos, abuelos y otros miembros de la familia, y en donde las mujeres han asumido un rol más activo, pues ya no se quedan en la casa al cuidado de los hijos sino que deben salir a trabajar, no sólo por suplir necesidades económicas sino también por satisfacer necesidades personales de crecimiento y profesionalización, y a la par, los hombres jóvenes han asumido roles distintos en sus familias (Manni, 2010).

Es decir, las mutaciones o evoluciones económicas, sociales y culturales han influido tanto en la constitución como en la distribución de roles dentro de la familia, por lo cual este importante núcleo de la sociedad ha ido adaptándose a la realidad post-industrial.

Mientras que en la era pre-industrial como ya se mencionó, había un especial nexo entre la familia y el trabajo en tanto ésta constituía la unidad básica de producción económica y de la reproducción de vida, en la actualidad dadas las características de la vida laboral, ambas esferas se han visto desligadas, apuntando ello a establecer nuevas formas de relación entre dichos ámbitos (Agulló y Ovejero, 2001).

Adicionalmente, es importante comentar que esta serie de cambios son dialécticos, es decir, la reconstitución de la dinámica familiar impacta otros ámbitos tanto a nivel individual como social y viceversa. En este sentido, debe quedar entendido lo explicado en el Modelo Ecológico de Bronfenbrenner (1987) según el cual todos los subsistemas estarán relacionados y ejercerán influencias entre sí. Así pues

...hemos de entender a la persona no sólo como un ente sobre el que repercute el ambiente, sino como una entidad en desarrollo y dinámica, que va implicándose progresivamente en el ambiente y por ello influyendo también e incluso reestructurando el medio en el que vive. Precisamente por ello, como se requiere de una acomodación mutua entre el ambiente y la persona...la interacción entre ambos es bidireccional, caracterizada por su reciprocidad (García, 2001, p. 82).

En tal sentido, la familia viene a ser un elemento primordial del microsistema que rodea a cada sujeto dado que es el núcleo encargado de asegurar la supervivencia de los hijos y las hijas al encargarse los padres de su alimentación, protección y cuidado; durante muchos años es el contexto por excelencia para el aprendizaje y desarrollo incluso cuando los niños acceden a otros contextos (como por ejemplo el escolar); y determina o bien condiciona la influencia de otros contextos en el desarrollo pues en el seno de su dinámica interna se hacen elecciones trascendentales (Menéndez, 2003).

Tomando en cuenta las funciones y el significado de la familia, no hay duda de que ésta continúa funcionando como uno de los entornos más importantes para el desarrollo del ser humano (Menéndez, 2003). Sin embargo, es importante destacar las variaciones que este núcleo de desarrollo ha experimentado en los últimos años, ya que, si bien antes se manejaba una forma de constitución y funcionamiento más tendiente a la homogeneidad como la clasificación tradicional de familia troncal y familia extendida, hoy en día han cambiado aspectos relacionados a: la cantidad de miembros que integra; el momento de llegada de los hijos; la presencia de los padres (haciéndose más común la familia monoparental) o la incorporación de ambos padres al ámbito laboral; e incluso hay más posibilidades de que dicho núcleo sea producto de una reconstitución pasando a ser así polinucleares o mosaico (Menéndez, 2003 y Valdivia, 2008).

Definitivamente “los cambios en la familia durante los últimos 40 años han sido los más profundos y convulsivos de los últimos 20 siglos” (Valdivia, 2008, p.1), siendo que las variaciones a nivel económico, y por ende aquellas ligadas al plano laboral, se han erguido como una de las esferas más influyente en tanto que demarcan: la inserción de ambos padres al ámbito laboral, redistribución de roles y funciones, entrada de los niños más temprana a contextos educativos, disminución de los tiempo de interacción entre los miembros de la familia, y la calidad de vida en función de los recursos económicos del que ésta disponga (Menéndez, 2003 y Valdivia, 2008).

Así pues, en todo momento hay que tomar en cuenta que el trabajo y la familia son factores que desde un principio han estado engranados y seguirán estándolo, ya que forman una parte ineludible y estructural de la vida de cualquier ser humano, y en este sentido a la luz de los cambios que se han registrado conviene discutir cómo en la actualidad se relacionan dichas esferas.



## **2.4. Interacción Trabajo-Familia**

### **2.4.1. Evolución del Concepto**

Hace ya varios años, la investigación sobre la relación entre los ámbitos trabajo-familia ha generado un amplio interés debido a que los cambios que se han registrado en ambas esferas han originado múltiples consecuencias, entre las cuales se cuentan: abandono de cargos de trabajo, estrés crónico, depresión, altos grados de ansiedad, alteración de la dinámica de la personalidad, entre otros.

La interacción trabajo-familia puede ser entendida como la dinámica que se establece entre las actividades propias de un ámbito y las actividades normalmente relacionadas con el otro. Ahora bien, este concepto ha evolucionado a lo largo del tiempo ya que en principio sólo se planteaba una interrelación negativa entre ambas esferas y posteriormente, gracias al cúmulo de investigación realizada se ha evolucionado y se ha reconocido que estos ámbitos también pueden vincularse de forma positiva (Jiménez y León, 2010).

La interacción positiva entre las esferas familia y trabajo se manifiesta cuando la persona asume el rol del primer ámbito y desarrolla las actividades relacionadas con dicho rol de manera tal que se compaginan con las actividades y experiencias propias del rol del segundo ámbito; obteniendo como resultado un balance satisfactorio entre ellas, siendo la interacción beneficiosa para ambos campos (Feldman y Cols., 2008).

En consecuencia, cuando la realización de las actividades relacionadas con uno de esos roles obstaculiza la ejecución del otro rol, se está en presencia de una interacción negativa entre los ámbitos trabajo-familia, de lo que se generan consecuencias negativas tales como la tensión y la disminución de la satisfacción y el bienestar percibido en la persona (Feldman y Cols., 2008).

Como se comentó en líneas anteriores, en principio las investigaciones se enfocaban en la dimensión negativa y centraban sus objetivos en el estudio del Conflicto de roles entre los ámbitos trabajo-familia, creando una visión reducida y limitada sobre el fenómeno (Feldman y Cols., 2008). A pesar de ello, el desarrollo

de investigaciones dio paso a plantear la interacción entre estos dos roles desde una perspectiva más positiva, de manera tal de configurar una conciliación o un equilibrio entre ambos. En ese sentido, Feldman y cols., plantean que

Considerar que los roles laborales y familiares pueden beneficiarse mutuamente, permite establecer nuevas direcciones de estudio de la relación trabajo-familia, tal como lo proponen Werbel y Walter, y romper con la tradición que concibe al trabajo como un agente que interfiere en el sistema familiar, restándole atención, recursos y energía a este último (2008, p. 483).

Así pues, en torno a esta temática se pueden encontrar conceptos que denotan cuál es la visión de fondo que guía los planteamientos. Por ejemplo, se tienen los siguientes conceptos:

- *Conflicto Trabajo-Familia*: según Carnicer y otros (2004 c.p. Corte, 2006, p. 36) el conflicto entre ambas esferas “representa el grado en que las demandas y responsabilidades en uno de los dos roles (trabajo y familia) interfieren en satisfacer las demandas y responsabilidades en el otro rol <familia y trabajo>”.

Por su parte, otros autores plantean que el conflicto trabajo-familia “se produce cuando la participación en los roles del trabajo y la familia contribuyen de forma dañina en cada uno” (Edwards y Rothbard, 2000; Grzywacz y Marcac, 2000; Voydanoff, 2005, c.p. Balmforth y Gardner, 2006, p. 69).

Adicionalmente, se debe considerar la diferenciación existente a nivel teórico entre dos tipos de conflicto que son opuestos direccionalmente: trabajo-familia y familia-trabajo, siendo más común encontrar el primer tipo de conflicto, en el cual es el trabajo el que influye mayoritariamente en la familia, generándose como consecuencia una interrelación asimétrica (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008, p. 21).

- *Balance, Conciliación o Equilibrio Trabajo-Familia*: son términos análogos que hacen referencia a un adecuado ajuste o relación entre los roles laborales y familiares. De manera específica, este constructo es definido por Clark (2002) como

la “satisfacción y bien funcionamiento en el trabajo y en el hogar con un mínimo de conflicto de rol” (p. 753; c.p. Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p. 58).

De manera coherente, Greenhaus y Powell, (2006; c.p. Jiménez, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009, p. 332) plantean que el constructo balance o facilitación trabajo-familia es definido como “Grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles”.

- *Interacción Trabajo-Familia*: El constructo interacción trabajo familia permite tener una visión más integral y comprehensiva acerca de la dinámica que se produce entre los dos dominios en estudio. En ese sentido, los autores originales del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005; c.p. Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009, p. 332), definen este constructo 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)”, planteamiento teórico que se configura como base de la presente investigación.

#### **2.4.2. Modelos Teóricos sobre la Interacción Trabajo Familia**

En el desarrollo teórico del constructo en estudio, se han planteado una gran cantidad de modelos que explican la relación que existe entre los dominios trabajo-familia, y que siguen vigentes en occidente. Según Edwards y Rothbard (2000; c.p. Jiménez y Moyano, 2008), existen algunos modelos (causales y no causales) que relacionan estos dos ámbitos.

Los Modelos Causales plantean que un dominio impacta sobre el otro, es decir que las situaciones y experiencias que viven los sujetos en una de estas aristas, generan una influencia de tipo causal sobre la otra arista. Entre esos modelos están:

***Modelo Spillover o Modelo de Contaminación***: planteado por Staines, 1980 (c.p. Jiménez y Moyano, 2008) a mediados de los años 70, postula que “a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas

en una esfera se transfieren a la otra” (p. 120). Según este modelo, las emociones y las conductas se convierten en elementos cruciales debido al marcado impacto que pueden llegar a tener en la vida del sujeto, ya que a pesar de que el ámbito familiar es un dominio independiente del laboral, la vivencia subjetiva de éstos se trasladan entre ambos, demostrándose de este modo el impacto que ejerce cada dominio sobre el otro. Payton y Brayfield (c.p. Evans y Bartolomé, 1984), plantean que según este modelo, la vida familiar y profesional se afectan mutuamente y de manera bidireccional bien positiva bien negativamente.

Así mismo, Román, Avendaño y Tomicic (2004), en su investigación plantean que el modelo de contaminación es entendido como aquél en el que “los efectos que produce el trabajo en la familia, y viceversa, generan semejanzas entre ambos dominios” (p.56).

**Modelo Compensatorio:** plantea que existe una relación inversa entre trabajo y familia, en la que las personas para compensar las debilidades de una esfera respecto a la otra ejecutan esfuerzos diferenciales. Según este modelo, las personas realizan un esfuerzo por equilibrar la insatisfacción existente en una de las esferas a través de la búsqueda de la satisfacción en la otra (Avendaño y Román, 2004).

Se aprecia entonces una relación causal en la dinámica de ambos ámbitos, ya que las precariedades producidas en uno de éstos, genera un esfuerzo adicional por parte de los sujetos en el otro ámbito, en el intento de compensar la situación precaria que están viviendo. “La compensación representa los esfuerzos por equilibrar la insatisfacción en uno de los dominios buscando satisfacción en el otro” (Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p.56).

Es decir, la persona siempre está en búsqueda de sentirse exitoso y conforme en uno de los ámbitos de su vida, a pesar de que en el otro se sienta frustrado o insatisfecho. Según Papí “las carencias de uno se equilibran con los beneficios del otro (2005, p. 94).

Los Modelos No Causales postulan que ambos dominios están interrelacionados, sin embargo entre ellos no existe una relación de causalidad. Dentro de este grupo se encuentran los siguientes:

**“Border Theory” o Teoría de la Frontera:** Planteado por Clark (2000), según el cual los individuos negocian en ambos planos, familiar y laboral, con el fin de obtener un equilibrio entre ambos, partiendo de la idea de que trabajo y familia se configuran como dos ámbitos diferentes que se influyen recíprocamente, y asumiendo un papel más activo por parte de la persona. Este modelo conocido como Teoría de la Frontera Trabajo-Familia es considerado el modelo más reciente dentro del desarrollo teórico sobre la interacción trabajo-familia (c.p. Avendaño y Román, 2004). Estos autores explican que esta teoría ofrece un modelo más integral y comprensivo de los procesos que facilitan el equilibrio y que influyen en el conflicto entre ambos dominios.

El autor original haciendo alusión a este modelo expone que “Es una teoría que explica cómo los individuos manejan y negocian las esferas de trabajo y de familia y las fronteras entre ellas para obtener un equilibrio (Clark, 2000, p. 750; c.p. Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p.58). En ese sentido, el equilibrio es entendido como la satisfacción y un buen funcionamiento, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral, con un mínimo de conflicto entre los roles que cada persona desempeña tanto en su casa como en su trabajo.

Adicionalmente, desde esta teoría, la frontera entre los dominios es entendida como la línea de demarcación entre éstos, y que puede ser temporal, físicas y psicológicas. Las líneas de demarcación temporales podrían ser los horarios que dividen el tiempo de trabajo y de dedicación a la vida familiar; las líneas físicas se relacionan por ejemplo con el lugar de trabajo y el lugar donde se ubica la casa de las personas; por último, las líneas psicológicas están vinculadas a reglas, procesos y procedimientos que estipulan los patrones de pensamiento, conducta y emoción que son adecuados en un dominio y no en el otro, y que a su vez indican el punto de partida y fin de las conductas de rol que son relevantes para cada esfera (Román, Avendaño y Tomicic, 2004).

**Modelo de Identidad o Integrativo:** su planteamiento principal gira en torno a la existencia de una relación estrecha entre los roles familiares y laborales, por lo que éstos son casi indistinguibles (Frone, 2003; c.p. Jiménez y Moyano, 2008). Desde esta perspectiva, se entiende entonces que los dominios laboral y familiar están tan estrechamente relacionados que es difícil establecer una diferenciación entre ellos, produciéndose una integración, que dificulta identificar una línea divisoria entre las actividades y los aspectos que se producen en ambos.

**Modelo de Congruencia:** según este modelo, entre la vida laboral y la vida familiar existe una correlación positiva o negativa, bajo la influencia de diversos elementos, entre los que se puede mencionar disposiciones estables de personalidad (Avendaño y Román, 2004). “La *congruencia* se refiere a la semejanza entre trabajo y familia como consecuencia de una tercera variable que actúa como una causa común <por ejemplo, rasgos de personalidad, factores genéticos, estilos conductuales, y fuerzas sociales y culturales>” (Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p. 56).

En función de ello, se debe resaltar la referencia a una correlación que puede ser tanto negativa como positiva entre ambos ámbitos, es decir, favorecedora o desfavorecedora; y a su vez, destacar la referencia al peso que tienen las características de personalidad dentro de esta dinámica, lo cual permitió considerar a este modelo como la referencia teórica que guía el presente trabajo de investigación.

Sumado a estos modelos, Avendaño y Román (2004) plantean que existen Otros Modelos que no pueden ser clasificados como causales o no causales, entre los que mencionan:

**Modelo de Consumo de Recursos:** este modelo hace referencia a la transferencia de recursos personales de una esfera a la otra. Es decir, los recursos con que cuentan las personas y que les permiten ser funcionales en uno de los ámbitos en estudio, son transferidos y consumidos en el otro. “El consumo de recursos se refiere a la transferencia de recursos personales finitos de un dominio al otro <tales como tiempo, atención o energía>” (Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p.56).

**Modelo de Segmentación:** plantea que no existe una relación de interdependencia entre trabajo y familia, es decir, que son sistemas independientes que no influyen el uno sobre el otro, por lo que no se da entre ellos ninguna relación de interdependencia o de reciprocidad. Según Clark (2000; c.p. Román, Avendaño y Tomicic, 2004), este modelo se corresponde con las primeras investigaciones desarrolladas en torno a la relación trabajo-familia.

Con relación a ello, estos autores comentan lo siguiente: “Según Edwards y Rothbard (2000), la *segmentación* es la separación de trabajo y familia de tal modo que ambos dominios no se afectan entre sí” (Román, Avendaño y Tomicic, 2004, p.56).

**Modelo de Conflicto de Roles Trabajo-Familia:** considerado como una forma de conflicto inter rol en el que las exigencias en ambos dominios son incompatibles; es decir, las exigencias que tiene el individuo en uno de los dominios son totalmente opuestas a las exigencias a las que debe hacer frente en el otro. Debido a ello, satisfacer las exigencias en una esfera dificulta satisfacer las exigencias de la otra. A este respecto, Román, Avendaño y Tomicic (2004) expresan que este modelo “se considera una forma de conflicto inter-rol en el cual las demandas de los papeles de trabajo y familia son mutuamente incompatibles; así, satisfacer las demandas de un dominio hacen difícil satisfacer las demandas en el otro (p. 56).

Según algunos autores, es necesario hacer una distinción entre la direccionalidad del conflicto, ya que el conflicto puede tener dos componentes, el primero es aquel en el que la familia interfiere con las obligaciones laborales; y el segundo plantea que el trabajo interfiere con las obligaciones familiares (Gutek, Searle y Klepa, 1991; c.p. Román, Avendaño y Tomicic, 2004).

## **2.5. Organización y Personalidad**

El término organización en la actualidad es acuñado al ámbito laboral, comprendiendo que ésta es una conceptualización que va más allá de la constitución material de los entornos de trabajo (planta física, empleados, recursos), y que más bien hace referencia a la dinámica de las múltiples interacciones que se generan en

este marco, recreando así una realidad particular. Las organizaciones son entendidas por Guillén y Guil (2001) como "...entidades sociales en la que los individuos toman parte y en las que actúan. En lo que se refiere a los métodos, lo común está en la división de funciones y los métodos de coordinar y dirigir las acciones" (p.129).

Es decir, las organizaciones tienen un carácter social e involucran una serie de procesos dentro de los cuales los individuos actúan en función de obtener un beneficio, designando en congruencia al alcance de éste, distintas funciones y coordinando una variedad de acciones.

Las organizaciones tienen ciertas características, las cuales son presentadas sucintamente por Guillén y Guil (2001) como sigue:

- a) un sistema social y técnico artificial en permanente proceso de cambio, b) un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno, c) una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que le constituyen, d) la imagen más vigorosa y con mayor presencia de nuestra sociedad (p. 129).

Desde dicha descripción queda entendido el rol fundamental que juegan los integrantes de la organización, quienes le dan en gran medida sentido y significado a ésta. En el marco de cualquier organización, la persona viene a ser un todo integrado, y además de ser un todo, es única y por tanto posee parámetros que le diferencian de los otros (Guillén y Guil, 2001).

Es así como ciertamente el individuo "aporta a la organización unos mecanismos y procesos psicológicos (motivación, percepción, personalidad, etc.) que interactúan con las variables contextuales, determinando la conducta organizacional" (Guillén y Guil, 2001, p.139).

A partir de tales señalamientos, es posible considerar que las características de personalidad de los individuos afectan a la organización y viceversa, dando de un vínculo entre las características individuales y la vida laboral, punto en el cual el abordaje psicológico clínico y organizacional en conjunto, cobran un significado especial. Tomando en cuenta el carácter social de la organización siempre será



conveniente rescatar las variantes que imprimen la personalidad y los aspectos que de forma contingente tiñen a ésta.

Desde una aproximación sistémica, la personalidad puede considerarse como “la dimensión individual de la experiencia relacional acumulada, en diálogo entre pasado y presente, y encuadrada por un substrato biológico y por un contexto cultural” (Linares, 2008, p.383). En este sentido, la personalidad viene a ser en suma una la individualidad que va constituyéndose a medida que la persona se relaciona con otras personas en diversos contextos, para ser producto de un historia, una historia que es continuamente reescrita o reformulada en el presente, desde el cual, es posible redefinir el pasado (Linares, 2008).

Es decir, la personalidad se caracteriza por ser un constructo complejo cuya definición, descripción y evaluación supone un gran reto. De hecho han sido diversas las investigaciones dedicadas al estudio de las Características de la Personalidad en aras de desarrollar instrumentos y técnicas de evaluación, encontrándose entre una de la más resaltantes y sólidas en el ámbito de la psicológica la que dio base al Inventario Multifásico de Personalidad MMPI-2, por considerarse de los instrumentos psicológicos con más robustez psicométrica que brinda amplias posibilidades de exploración de la dinámica de la personalidad (Jiménez ,1987).

De esta forma, en el marco de la evaluación de la personalidad mediante el MMPI-2 pueden contemplarse aspectos fundamentales como lo son: elementos alterados o patológicos, recursos, posibilidad de recibir ayuda, mecanismos de defensa y la organización psicodinámica de los rasgos de una persona (Hathaway & McKinley, 1989; Jiménez 1987).

Lo anterior hace considerar la idoneidad del MMPI-2 para obtener datos descriptivos sobre la dinámica de la personalidad, configurándose de esta manera como una valiosa herramienta para relacionar las características de la personalidad con la variable interacción trabajo-familia; siendo esta temática la que en la actualidad está ocupando el interés de distintos investigadores en diversas partes del mundo.

En torno a la relación trabajo-familia y características de la personalidad Holliday, Musisca y Fleeson (2004) desarrollaron un interesante estudio titulado *Considerando el papel de la personalidad en la experiencia de trabajo y la familia: relación entre los cinco grandes y conflicto-facilitación trabajo-familia*<sup>1</sup>, en el que se propuso abordar la relación entre cinco grandes factores de la personalidad y las variantes conflictos- facilitación entre el trabajo y los roles familiares.

Entre los principales hallazgos que se derivaron de dicho estudio, los autores dejaron por sentado dos conclusiones de interés: en primera instancia puede decirse que los roles laborales y familiares influyen entre sí de manera positiva y no sólo negativa, es decir, puede efectivamente darse una interacción positiva en la relación trabajo familia; así como también quedó visto que tanto el conflicto como para la facilitación están relacionados con distintos factores estructurales, en este sentido el neuroticismo y la conciencia son las características principales relacionadas con el conflicto, y la extroversión es el rasgo principalmente relacionados con la facilitación (Holliday, Musisca y Fleeson, 2004).

De esta forma, Holliday, Musisca y Fleeson (2004) aportan una descripción en la cual hacen referencia a ciertos rasgos estructurales dentro de la personalidad evidenciándose la relación que éstos tienen con la manera de compaginar los roles en el contexto familiar y laboral.

Así pues, una vez presentada las distintas bases teóricas, se evidencia la pertinencia de desarrollar un trabajo de investigación que apunte a realizar un sondeo integrador de la personalidad abarcando sus aspectos sanos y patológicos, mecanismos de defensa, indicadores de ajuste y desajuste, manejo de circunstancias vitales como la ansiedad y el nivel de autoconocimiento, a través de ítems objetivos que además posicionan al sujeto tanto en situaciones actuales como pasadas.

---

<sup>1</sup> Texto original en inglés de la investigación: *Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation*

### III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La mayoría de las personas de manera constante y paralela deben manejar una serie de esferas en su vida (laboral, relaciones de pareja, familiar, recreativa y académica), y en todo momento deben procurar mantener un adecuado funcionamiento frente a éstas. Dadas estas exigencias, en los últimos tiempos las investigaciones no se han limitado a indagar la manera en que las personas llevan por separado cada una de esas áreas, sino por el contrario han buscado analizar con detalle la interacción entre éstas.

En aras de hacer un abordaje integral de la vida de un adulto, una de las interacciones que ha venido siendo estudiada con más énfasis en los últimos años es aquella que se hace entre el trabajo y la familia, descubriéndose que en torno a esta relación hay distintos factores influyentes, entre los cuales se cuentan los laborales, familiares, sociales, económicos y psicológicos.

El trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos, y es la actividad a la que éstos dedican la mayor parte de su tiempo. El estudio del trabajo en los últimos años ha dado paso a una visión psico-social del mismo, que hace referencia a la vida laboral de una manera más integral. En efecto, el significado y papel del trabajo en la sociedad ha variado en función de distintos factores entre los cuales se cuentan los socio-económicos e históricos. En este sentido, actualmente se considera el trabajo como una arista esencial y un eje estructurador de la personalidad, donde se reconoce que la vida laboral tiene gran importancia en el ámbito psicológico de cada individuo (Schein, 1998).

Así mismo, la familia se configura como otro factor estructural en la vida de toda persona, cuya constitución y dinámica en los últimos tiempos también ha estado influenciada por distintos factores externos e internos. Por ejemplo, a nivel interno en la familia suceden constantemente cambios y reacomodaciones en función de eventos influyentes como vida laboral de los padres, situación económica, calidad de la relación de pareja, llegada de los hijos, roles dentro de la familia entre otros aspectos (Torres, Ortega, Garrido, Reyes, 2008).

En vista de ello, resulta evidente que tanto la vida laboral como la vida familiar se configuran como las principales esferas en la vida de cualquier persona. Goldsmith (1989, c.p. Jiménez y Moyano, 2008, p. 119) señala que “trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de <nicho ecológico> básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente”.

El estudio de la relación entre trabajo-familia ha generado un amplio interés debido a que los cambios que se han registrado en ambas esferas han originado múltiples consecuencias, entre las cuales se cuentan: abandono de cargos de trabajo, estrés crónico, depresión, altos grados de ansiedad, alteración de la dinámica de la personalidad, entre otros.

Respecto a esta interacción se han propuesto diferentes modelos que en principio sólo planteaban una interrelación negativa, y que luego gracias al desarrollo de una serie de investigaciones, se comenzó a reconocer y a estudiar una vinculación positiva entre estos ámbitos (Jiménez y Moyano, 2008; Jiménez y León, 2010; Avendaño y Román, 2004).

Generalmente, las investigaciones enfocadas en estudiar la interacción trabajo-familia se han centrado en la perspectiva del conflicto; sin embargo, en los últimos años se ha incorporado una perspectiva que plantea la investigación de la interdependencia positiva de las esferas, sin dejar de reconocer la existencia del conflicto (Greenhaus, 2003; Grzywarck, 2002; Frone, 2003; c.p. Jiménez y Moyano, 2008).

Es así como la evolución en la consideración de aspectos negativos y positivos en la interacción trabajo-familia, genera la oportunidad de estudiar aspectos polares de este fenómeno, ya que si bien es cierto que el significado del trabajo ha variado incorporado factores positivos no hay que dejar de tomar en cuenta la psicodinámica del trabajo, desde la cual precisamente se aborda la esfera individual o subjetiva de la vivencia del mismo (Acevedo, 1999; Plut, 2002). Vale decir, para responder a la descripción de diferentes manejos dados en la interacción trabajo-familia podrían

revisarse los mecanismos de defensa que el sujeto articula ante múltiples exigencias focalizando dicho estudio en una vivencia individual.

De esta manera, resulta interesante conciliar la idea del trabajo abordado desde la visión psicosocial y la psicodinámica del trabajo, pues si bien es cierto la vida laboral ha ido ganando un significado diferente al ser más amplio y profundo, hoy en día con más frecuencia se han ido describiendo distintas categorías diagnósticas vinculadas al trabajo: síndrome de burnout, estrés crónico, depresión, altos grados de ansiedad, alteración de la dinámica de la personalidad, entre otros (Jiménez y León, 2010).

Por ello reviste amplio interés estudiar la dinámica que crean las personas en torno a la vida laboral y familiar, es decir describir ¿Cómo es la relación trabajo-familia?, y también conocer qué elementos individuales influyen en dicho manejo. Todo ello comprendiendo que tanto en la familia como en el trabajo se ven reflejados muchos elementos de la personalidad de los sujetos, e incluso en los miembros en formación la dinámica entre éstos será un factor estructurante de diversos aspectos.

De manera específica, en el estudio de la interacción trabajo-familia se ha hablado de la influencia de distintas variables, considerando generalmente determinantes exógenos, como por ejemplo apoyo social percibido, prácticas laborales, calidad de vida laboral, entre otros. Por tanto diferentes investigaciones (Moreno y Cols., 2009; Jiménez y Moyano, 2008) señalan la importancia de estudiar otros factores que pueden ser determinantes y aún no han sido explorados, como es el caso de variables de personalidad, actitud hacía el trabajo, motivación, entre otras.

Particularmente la investigación titulada *Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida* (Jiménez y Moyano, 2008) señalan que no hay modelos que describan la complejidad de la interacción entre trabajo y familia que tome en cuenta las características individuales.

Ningún modelo ha descrito la complejidad de la interacción entre trabajo y familia que dé cuenta de las características individuales y situacionales que

producen equilibrio o conflicto entre trabajo y familia y, que a su vez, provea de una estructura para promover una integración de estas esferas en el individuo (Clarck, 2000; c.p. Jiménez y Moyano, 2008, p.121).

De ahí se deduce la importancia de estudiar factores de la dinámica individual, tales como factores de personalidad, que puedan estar asociados a la vivencia de la relación entre el trabajo y familia que cada individuo desarrolla (esto con un fin descriptivo que a mayor escala permita saber qué insumos personales hacen positivos o negativos dicha relación).

En Venezuela la investigación de Rodríguez y Rodríguez (2011) titulada *Evaluación del Balance Trabajo-Familia de los Empleados del Departamento de Mercadeo de una Empresa Multinacional en el Sector de Consumo Masivo*, entre sus recomendaciones señalan la necesidad de evaluar el balance trabajo-familia y relacionarla con el tipo de personalidad de las personas. “A partir de la revisión de los estudios que se están realizando en otras latitudes del mundo respecto al tema, se sugiere...tomar en cuenta otros factores al momento de estudiar y profundizar el balance trabajo-familia, entre ellos: tipo de personalidad del empleado” (Rodríguez y Rodríguez, 2011, p.100).

Un ejemplo de los estudios realizados en otras latitudes que consideran otras variables es la investigación de Holliday, Musisca y Fleeson (2004) denominada *Considerando el papel de la personalidad en la experiencia de trabajo y la familia: relación entre los cinco grandes y conflicto-facilitación trabajo-familia*<sup>2</sup>, cuyo objetivo principal fue estudiar la relación entre cada uno de los cinco grandes factores o rasgos de personalidad y el conflicto o facilitación entre los roles trabajo familia. Los resultados de esta investigación recomiendan continuar estudiando la facilitación y el conflicto entre el trabajo y la familia y las variables de personalidad, con el fin de obtener una visión más completa de las relaciones entre estos dominios (Holliday, Musisca y Fleeson, 2004).

---

<sup>2</sup> Texto original en inglés de la investigación: Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation

Lo anterior da cuenta de la necesidad de identificar no solamente la manera en que los sujetos hacen el balance entre las dos esferas que se han venido comentando, sino además focalizar la indagación a nivel individual tal como lo explican Jiménez y Moyano (2008) y Rodríguez y Rodríguez, (2011). En este sentido, el abordaje desde el ámbito de la psicología clínica dinámica ofrece distintas opciones para el estudio de la personalidad incluyendo un nivel de diagnóstico denominado evolutivo que permite evaluar la manera en que las personas están asumiendo las tareas de vida de acuerdo a su momento evolutivo, para este caso una etapa adulta que demanda atención en distintos factores que revisten grandes grados de importancia (Fiorini, 1993).

Realizar estudios que permitan abordar la dinámica entre el trabajo y la familia y cómo se relacionan estas esferas con variables de personalidad es pertinente debido a que la sociedad actual está caracterizada por un ritmo de vida acelerado, mayor competencia e inestabilidad en los mercados, la creciente incorporación de las mujeres al campo laboral, donde las personas deben conjugar una gran diversidad de roles, presiones, situaciones y responsabilidades; por lo tanto las personas son susceptibles de presentar dificultades o problemas para desenvolverse efectivamente en todos los ámbitos de su vida, lo cual puede a su vez generar problemas de estrés, ansiedad, entre otros. De allí la importancia de considerar las variables de personalidad que puedan estar relacionadas con el manejo que cada persona le da a estas esferas.

Estudiar la relación entre la interacción trabajo familia y factores de personalidad es un problema que atañe a todos por igual en virtud de que de una u otra forma todos los individuos están enmarcados dentro de organizaciones a las que aportan sus características de personalidad, intereses, motivaciones, y en la cual deben satisfacer demandas y expectativas, y a su vez asumen otros roles extras laborales que implican responsabilidades y demandas que deben satisfacer, como es el caso del ámbito familiar.

De ello no escapan las personas académicamente activas, que mantienen un trabajo y tienen una familia. Éstas se ven sometidas a constantes presiones debido a la necesidad de ajustar su tiempo a las diferentes responsabilidades con las que

deben cumplir, debiendo para ello estructurar su tiempo en función de las actividades laborales, académicas y familiares.

De allí que para el área organizacional, y en especial para las empresas de la actualidad, donde conviven diferentes tipos de colaboradores, es de vital importancia conocer cuál es la dinámica que se establece entre estos dominios y las variables individuales o endógenas, ya que el paradigma actual que guía el funcionamiento de las organizaciones plantea que el principal activo de las mismas son las personas que forman parte de ellas, las cuales son heterogéneas y diferentes en función de diversos aspectos entre los cuales se encuentra la personalidad. Holliday, Musisca y Fleeson (2004) plantean que el conocimiento de las diferencias individuales puede ayudar a maximizar la eficacia de los programas de las organizaciones.

El hecho de estudiar estos aspectos con más frecuencia permite a las organizaciones tener una mayor comprensión sobre cómo es la dinámica que se establece entre ellos y la modalidad de interacción trabajo-familia establecida por los colaboradores, para así poder determinar las estrategias más adecuadas para afrontar dificultades que se presenten en ese sentido.

Conocer cuáles características de personalidad se relacionan con una interacción entre el trabajo y la familia positivo o negativo, constituye una orientación para que las organizaciones identifiquen cuáles son los talentos que debe captar, qué elementos debe buscar, potenciar o en su defecto qué elementos de la personalidad dificultarían el desenvolvimiento del trabajador en función de una negativa interacción entre estas dos ámbitos de su vida como lo son el trabajo y la familia.

En función de lo anterior, lo que se busca en la presente investigación es establecer conclusiones que permitan evidenciar la forma en que se relacionan los estilos de personalidad y la modalidad en que la persona establece la interacción trabajo-familia, lo cual reviste interés porque se está apreciando cada vez con mayor énfasis la necesidad de desarrollar cualidades que ayuden a disminuir la tensión o estrés diario que viven muchos sujetos. Así como también resulta interesante identificar cualidades en aquellos que distribuyen positivamente esas tensiones.



Por tanto, en el presente trabajo de investigación se toman en cuenta las variables endógenas que aún no se han considerado en los estudios anteriores, siendo el problema principal el siguiente: *¿Cuál es la relación que existe entre la modalidad de establecimiento de la interacción trabajo-familia y las características de personalidad?, Es decir, ¿Cómo las características de personalidad se relacionan con la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia?*

## IV. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo General

Estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la Interacción Trabajo-Familia y las Características de Personalidad en estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas.

### 4.2 Objetivos Específicos

Evaluar la interacción trabajo-familia en un grupo de estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas, mediante la aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

Determinar las características de personalidad de un grupo de estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas, mediante el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota II (MMPI-2).

Establecer la correlación entre la interacción trabajo-familia obtenido a través del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia y las características de la personalidad identificadas a través de la aplicación del Cuestionario Multifacético de Personalidad MMPI-2, mediante el estadístico inferencial Coeficiente de Correlación *Rho* de Spearman.

### 4.3 Hipótesis

- Hipótesis General

La modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia está relacionada significativamente con las características de personalidad

- Hipótesis de Investigación

Hi<sub>1</sub>: La Interacción negativa trabajo-familia está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes

Hi<sub>2</sub>: La interacción negativa familia-trabajo está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes

Hi<sub>3</sub>: La interacción positiva trabajo-familia está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes

Hi<sub>4</sub>: La interacción positiva familia-trabajo está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes

- Hipótesis Nulas

H0<sub>1</sub>: La Interacción negativa trabajo-familia no está correlacionada con las características de personalidad de los participantes

H0<sub>2</sub>: La interacción negativa familia-trabajo no está correlacionada con las características de personalidad de los participantes

H0<sub>3</sub>: La interacción positiva trabajo-familia no está correlacionada con las características de personalidad de los participantes

H0<sub>4</sub>: La interacción positiva familia-trabajo no está correlacionada con las características de personalidad de los participantes

## V. METODO

En este capítulo se presentan los lineamientos metodológicos que guiaron la presente investigación, a través de los cuales se pretendió obtener la información requerida para dar respuesta a los objetivos planteados. En él se delimitan las variables en estudio, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra con la que se trabajó así como los instrumentos que se utilizaron para realizar la recolección de los datos.

### 5.1. Variables de Investigación

- Interacción Trabajo-Familia

*Definición Constitutiva:* Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinnunen (2005; c.p. Moreno y Cols., 2009), definen la interacción trabajo-familia 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>” (p. 332). Esto se enmarca en el modelo de Congruencia, considerado como guía teórica de la investigación.

Dimensiones o Modalidades:

- *Interacción negativa trabajo familia:* “Relación en que los elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador” (Moreno et als, 2009; c.p. Madriz y Rodríguez, 2010, p. 44).
- *Interacción negativa familia trabajo:* “Relación en que los problemas de la vida personal del trabajador afectan el desempeño del mismo en su jornada de trabajo” (Moreno et als, 2009; c.p. Madriz y Rodríguez, 2010, p. 44).
- *Interacción positiva trabajo familia:* “Relación en que los elementos propios del trabajo favorecen el desarrollo de la vida personal del trabajador” (Moreno et als, 2009; c.p. Madriz y Rodríguez, 2010, p. 44).

- *Interacción positiva familia trabajo*: “Relación en que la situación familiar y personal del trabajador optimizan el desempeño del mismo en su lugar de trabajo” (Moreno et als, 2009; c.p. Madriz y Rodríguez, 2010, p.44).

*Definición Operacional*: Es la puntuación que se obtenga de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Moreno y cols., 2009), el cual está conformado por 4 dimensiones y 22 ítems, que comprende la interacción negativa trabajo-familia, la interacción negativa familia-trabajo, la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo.

- Personalidad

*Definición Constitutiva*: Según Hathaway y McKinley (1989) y Jiménez (1987), la personalidad contempla elementos alterados o patológicos, recursos, posibilidad de recibir ayuda, mecanismos de defensa y la organización psicodinámica de los rasgos de una persona.

*Definición Operacional*: Es la puntuación que obtengan los participantes en el Cuestionario Multifásico de Personalidad Minnessota II MMPI-2, el cual está conformado por 567 ítems de naturaleza dicotómica, con dos opciones de respuesta (v=verdadero y f=falso).

- Variables socio-demográficas

En este estudio se contemplaron las siguientes variables demográficas: edad, sexo, estado civil, nivel de estudio, profesión u oficio actual, número de años trabajando, tipo de cargo, horas trabajadas semanalmente, remuneración y desempeño de actividad extra-laboral, presencia de hijos, número de hijos y número de personas que dependen económicamente de cada uno de los sujetos evaluados. Para ello, a los protocolos utilizados se anexó un espacio cuyo propósito era la recolección de datos sociodemográficos de los participantes en la investigación.

## 5.2. Tipo y Diseño de Investigación

De acuerdo a las características de la investigación, se considera que ésta se inscribe dentro del tipo de investigación cuantitativa en tanto que se tomó como insumo principal de análisis de información medidas objetivas tras el uso de dos instrumentos para ser procesados estadísticamente.

Lo anteriormente dicho corresponde a las cualidades planteadas por Hernández Fernández y Baptista (2006) quienes explican que en el marco de la investigación cuantitativa la recolección de datos se fundamenta en la medición, las hipótesis se generan antes de recolectar, y analizar los datos así como también el análisis se hace mediante métodos estadísticos siguiendo en todo momento una lógica deductiva.

Desde lo señalado por Fernández, Hernández y Baptista (2006) y por Kerlinger y Lee (2002), la investigación se enmarca dentro de un Diseño No Experimental-Transversal, ya que se constituye como un estudio que se realizó sin manipulación deliberada de variables y en el que los fenómenos fueron observados en su ambiente natural, con el fin de analizarlos posteriormente. A este respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), plantean que el propósito de los diseños de investigación transeccionales o transversales es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151). Ello se hace con la intención de establecer relaciones entre variables no causales, y por tanto sin pretensión de establecer o analizar relaciones causales.

En concordancia con ello, el nivel de aproximación al fenómeno en estudio, es decir el alcance que se pretendió tener en el presente diseño puede caracterizarse como Correlacional, cuyo propósito según Hernández Fernández y Baptista (2006) es “...conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p.105).

Por último, la investigación también puede considerarse como descriptiva, ya que buscó especificar las propiedades de personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

### **5.3. Población y Muestra**

Para la presente investigación, la población está constituida por estudiantes de la especialización en gerencia pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas. Concretamente, la población está conformada por un aproximado de ciento cincuenta (150) estudiantes.

Por su parte, la muestra fue integrada por cuarenta y seis (46) estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de dicha universidad, que trabajan en distintas instituciones del sector público, y que tienen diversas características en cuanto a las variables sociodemográficas consideradas. Y en consonancia con lo anterior, los criterios de inclusión de la muestra están relacionados con las siguientes variables socio-demográficas: personas activas laboralmente, con grado de instrucción mínimo TSU, de ambos sexos, solteros y casados, con hijos y sin hijos, y con diferentes tipos de cargos.

Para la selección de la muestra se estimó en primer lugar realizar un muestreo no probabilístico el cual propone la constitución de un “subgrupo de la población en la que la elección de elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006 p.24). Específicamente, se realizó un procedimiento de muestreo autoseleccionado, en el cual los individuos que forman parte del estudio lo hacen de manera voluntaria, luego que son invitados por el investigador a participar (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó dos instrumentos, uno para cada una de las variables que se estudiaron y correlacionaron en virtud de alcanzar los objetivos de investigación.

El instrumento empleado para explorar la variable interacción trabajo-familia es la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno y Cols., 2009), el cual consta de 22 ítems, distribuidos entre las 4

dimensiones o modalidades, presentados en una escala tipo likert de 4 opciones de respuesta que van desde (0) Nunca, (1) A veces, (2) A menudo, (3) Siempre (Ver Anexo 1). Este cuestionario está compuesto por ítems tanto positivos como negativos, y su distribución es de la siguiente manera:

Tabla 1

*Distribución de los ítems en el SWING*

Dimensión	Ítems
Interacción Negativa Trabajo-Familia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Interacción Negativa Familia-Trabajo	9, 10, 11, 12
Interacción Positiva Trabajo-Familia	13, 14, 15, 16, 17
Interacción Positiva Familia-Trabajo	18, 19, 20, 21, 22

Fuente: Moreno y Cols., 2009)

Para obtener hallazgos sobre la validez del instrumento, los autores realizaron varios procedimientos entre los que cuenta validez de contenido, validez de constructo y validez convergente. Sobre la validez de contenido, los autores comentan que el proceso de validación comenzó con la traducción del cuestionario del idioma inglés al español. Posteriormente, tal como plantean Moreno y Cols.

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 (2009, p. 332).

Adicionalmente, se contempló la participación de otros expertos en la variable para certificar la comprensión del sentido de los ítems. Por último, Se tradujo nuevamente el cuestionario al inglés con la finalidad de corroborar la consonancia entre las dos versiones (Moreno y cols, 2009; c.p. Madriz y Rodríguez, 2010).

Para realizar el procedimiento de validez convergente, los autores comentan lo siguiente:



La validez convergente se ha estudiado mediante análisis de correlación entre las dimensiones de la escala y otros constructos con los que teóricamente se encuentran relacionadas. Como se aprecia en la tabla 4, los análisis de correlación indican, como esperábamos, que los dos tipos de interacción negativa se relacionan positivamente con los estresores laborales, en especial con la sobrecarga y el conflicto de rol. Por su parte, los dos tipos de interacción positiva sólo correlacionaban significativamente con la ambigüedad de rol (Moreno y Cols., 2009, p. 334).

El último procedimiento realizado para determinar la validez de constructo del cuestionario fue un análisis factorial confirmatorio en base a diversos modelos teóricos, que dio como resultado la configuración en cuatro factores, cuyo mejor ajuste resultó ser el de 22 ítems

Para comprobar la validez factorial se realizaron análisis confirmatorios sobre diferentes modelos teóricos. Los resultados muestran que el modelo que presenta mejor ajuste es el de 22 ítems distribuidos en cuatro factores, en el que se distingue la dirección y la calidad de la relación, manteniéndose así una estructura similar al trabajo original de Geurts et al. (2005; c.p. Moreno y Cols., 2009, p. 335).

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario, Madriz y Rodríguez (2010) plantean lo siguiente “el modelo español de cuestionario de interacción trabajo familia, ha sido utilizado en múltiples investigaciones, obteniendo valores altos de confiabilidad ubicados entre 0,77 y 0.89 representado también el índice de Alpha de Crombach” (p. 48).

Para describir el comportamiento de la variable personalidad se utilizó el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota 2 MMPI-2, desarrollado por Hathaway y McKinley (1989). Este cuestionario está compuesto por 567 ítems dicotómicos, distribuidos a lo largo de dos tipos de escalas: básicas y adicionales. Los ítems que conforman las escalas básicas comprenden desde el N° 1 hasta el N° 370, y de allí en adelante los ítems restantes evalúan las escalas adicionales (Fernández, Herrero y Marconi, 2008). El formato de respuesta es de Verdadero y Falso.

En este instrumento los autores definen la personalidad como una serie de características básicas o rasgos estables en las personas, evidenciados a través de dos tipos de escalas: básicas (clínicas y de validez) y adicionales (de contenido, suplementaria y adicionales).

Las escalas básicas o clínicas aportan información sobre una serie de características de personalidad, tal como se plantea a continuación:

Las escalas clínicas indagan, en el caso que existiese la presencia de sintomatología psicopatológica, características de personalidad como introversión/extroversión y preferencias e intereses que están asociados al género del evaluado. Las escalas de validez le permiten al evaluador conocer el grado de “credibilidad del protocolo” y la presencia de sesgos en las respuestas... Además nos permite ver, si el evaluado ha contestado los mismos en forma honesta, prestando atención al contenido (Fernández, Herrero y Marconi, 2008, p. 8).

Por su parte, las escalas adicionales “nos permiten ampliar la información obtenida por medio de las escalas básicas, permitiéndonos discriminar el contenido y carácter de los síntomas” (Fernández, Herrero y Marconi, 2008, p. 8).

Para determinar la confiabilidad de la prueba los autores desarrollaron estudios test-retest, formas paralelas, división por mitades y análisis de consistencia interna, los cuales arrojaron índices altos de confiabilidad tanto para la escala general y para las distintas subescalas “... los coeficientes de confiabilidad estimados para el total de la escala y para algunas de las subescalas de las versiones han llegado a .85... los autores determinaron que los perfiles del MMPI-2 fueron moderadamente consistentes, con coeficientes de correlación test-retest que iban desde .61 (Si y Mf) hasta .63(Pd)” (García y Romero, 2009, p. 20).

Con respecto a la validez, los resultados encontrados luego de una vasta investigación sobre adaptaciones de la prueba en diversas poblaciones sugieren que el test posee una alta consistencia interna. Adicionalmente, se realizaron procedimiento de validez de contenido de la versión II de la prueba con relación al carácter de efectividad terapéutica en muestras clínicas (García y Romero, 2009).

En conclusión, se puede tomar como referencia lo planteado por los autores sobre la robustez psicométrica de la prueba “En términos generales, los resultados apuntan a cualidades psicométricas aceptables de la prueba en sus diferentes versiones y en diversos contextos, en cuanto a su validez y confiabilidad” (García y Romero, 2009, p. 22).

### **5.5. Procedimiento**

En el presente apartado se detallan las actividades realizadas en la fase de aplicación y procesamiento de los datos. Como parte del proceso de aplicación, en primer lugar se realizó un acercamiento inicial a la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Caracas, luego se sostuvo una reunión con la coordinadora de la Especialización Técnica en Gerencia Pública para hacer entrega de la propuesta, explicarle con detalle la finalidad de la investigación y solicitar el consentimiento de la misma para desarrollar el estudio con ese grupo de estudiantes.

Una vez obtenida la autorización de la Coordinadora, se pautó un cronograma de actividades en el cual se estipuló la logística para realizar la aplicación de los dos instrumentos; fijándose dos sesiones de trabajo con los participantes. En la primera sesión se presentó una charla informativa sobre la investigación y cuestiones éticas, se pidió el consentimiento informado y luego los participantes procedieron a llenar la encuesta socioeconómica, el Cuestionario Swing y la mitad del protocolo del MMPI-2, empleando para ello un tiempo de 2 horas.

En la segunda sesión, los participantes completaron la segunda parte del MMPI-2 empleando para esto aproximadamente hora y media. Ambas sesiones de aplicación se desarrollaron con normalidad, no registraron mayores dificultades, y sólo se presentaron ciertas dudas respecto a ciertos ítems que fueron respondidas inmediatamente.

Es importante destacar que las condiciones para la aplicación de los instrumentos pueden considerarse adecuadas, ya que las personas que integraron la muestra fueron ubicadas en un aula de clases con buena iluminación y ventilación,

libre de ruidos y distractores, y contaron con un mobiliario que les permitió estar cómodos durante el transcurso de ambas sesiones. Al final del encuentro se agradeció su participación, se reiteraron los detalles éticos de la investigación y se les ofreció un pequeño refrigerio. Entre tanto se chequeó que los protocolos hubiesen sido totalmente contestados, dándose así la oportunidad para completar cada uno de éstos, en los casos en que fue necesario.

Una vez recogidos los datos, se procedió a la corrección e interpretación de ambos test (en el caso de los protocolos del MMPI-2 se confirmó en primera instancia que los mismos fuesen válidos según los criterios planteados por el manual, observando con detenimiento las relaciones entre las escalas mentira L, infrecuencia F y Corrección K). Posteriormente, se construyó la base de datos haciendo uso del paquete estadístico SPSS 20.0, donde se incluyó la información recogida considerando también los datos socio-económicos de cada participante.

## **5.6. Cuidados Éticos**

La presente investigación se rige por lo contemplado en el Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela (1981) con respecto a los principios éticos y científicos que deben guiar cualquier investigación con humanos. En ese sentido, como ya se dijo, se informó a cada sujeto que participó en el estudio el objetivo del mismo, y además se les solicitó que firmaran un consentimiento informado siguiendo lo especificado en dicho Código Ético en su artículo N° 57.

Asimismo, se dejó claro tanto a los participantes como a la institución académica que los datos obtenidos serían totalmente confidenciales y sólo serían empleados para la investigación, por lo tanto bajo ninguna circunstancia esto constituiría una violación al derecho de la confidencialidad (Coolican,1997). Aunado a ello, y siguiendo a ese mismo autor y al artículo N° 60 del Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela (1981), se garantizó el anonimato de los sujetos participantes en el estudio.

Adicionalmente, se informó a los miembros de la muestra que tenían derecho a no participar en el estudio, si así lo querían, o en su defecto que tenían derecho a

retirarse del estudio en cualquier parte del procedimiento una vez iniciado (Coolican, 1997; artículo N° 57 del Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela, 1981).

De igual forma, los involucrados en la investigación y demás investigadores tendrán derecho a acceder a los resultados y conclusiones generales derivados del estudio (art 63 del Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela).

## VI. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En función de los objetivos propuestos en la investigación, los resultados se presentan en tres secciones: la primera está dedicada a la descripción estadística de los datos sociodemográficos de la muestra, la segunda sección aborda la descripción estadística de la muestra en la variable interacción trabajo-familia y en la variable características de personalidad, y en el tercer apartado se presentan los análisis correlacionales de las dos variables involucradas en esta estudio, además de un análisis de diferencias en la variable interacción trabajo-familia según la variable sexo.

Es importante detallar que en las dos primeras secciones se emplean estadísticos descriptivos, y la información arrojada por éstos es presentada en tablas y gráficos que permitan observar la manera en que se distribuyeron los datos; mientras que en la última sección se incluyen los cálculos para contrastar los supuestos de normalización y bondad de ajuste para la toma de decisión sobre la prueba estadística más idónea, y luego se incorporan los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación *Rho* de Spearman, el cual fue seleccionado por considerarse el más idóneo idóneo en función del tipo de reactivos utilizados y sus respectivas escalas de respuesta, así como del resultado obtenido con la prueba de bondad de ajuste y atendiendo a la finalidad de establecer conclusiones sobre la existencia o no de correlaciones significativas. Por último, se presenta un conjunto de análisis realizados con la prueba ji cuadrado de Pearson, con la que se evaluó la hipótesis de independencia entre las variables interacción trabajo-familia y sexo, con el objeto de establecer conclusiones en base a las mismas.

### 6.1. Análisis Descriptivos de los datos Sociodemográficos

Los datos sociodemográficos que se tomaron en cuenta en este estudio se pueden agrupar en tres grupos: datos personales, datos laborales y datos familiares. Entre los datos personales se encuentran las variables: sexo, edad, estado civil y nivel de estudio. Con relación a los datos vinculados a la vida laboral, se exploró: profesión u oficio actual, número de años trabajando, tipo de cargo, horas trabajadas semanalmente, remuneración y desempeño de actividad extra-laboral. Por último, los

datos respecto a la arista familiar fueron el número de hijos y número de personas que dependen económicamente de cada uno de los sujetos evaluados. A continuación se describe el comportamiento de la muestra en cada una de las variables sociodemográficas antes mencionadas.

La primera variable estudiada dentro del grupo de datos personales es el sexo. En la tabla 2 se puede observar que de un total de 46 participantes, 29 fueron de sexo femenino, representando un 63% del total de los sujetos, mientras que 17 fueron de sexo masculino representando un 37% de la muestra a nivel general. En la figura 1 se aprecia la forma en que se distribuyeron los sujetos respecto a la variable en estudio.

Tabla 2

*Distribución de la muestra en función del sexo*

		SEXO	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	29	63,0
	Masculino	17	37,0
	Total	46	100,0

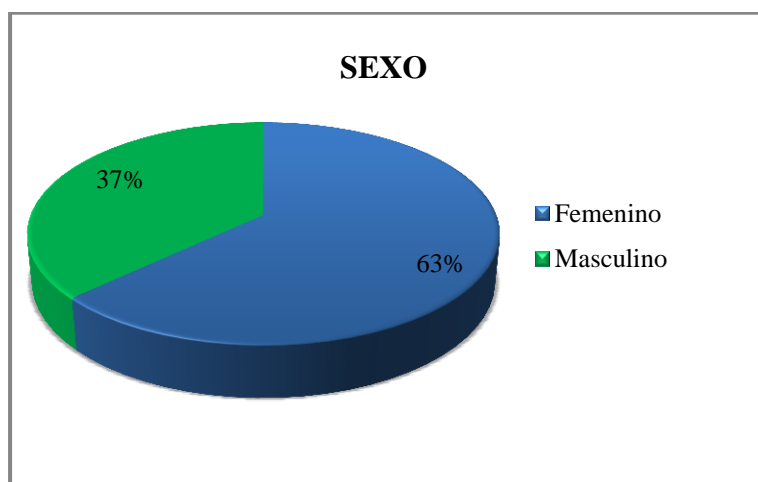


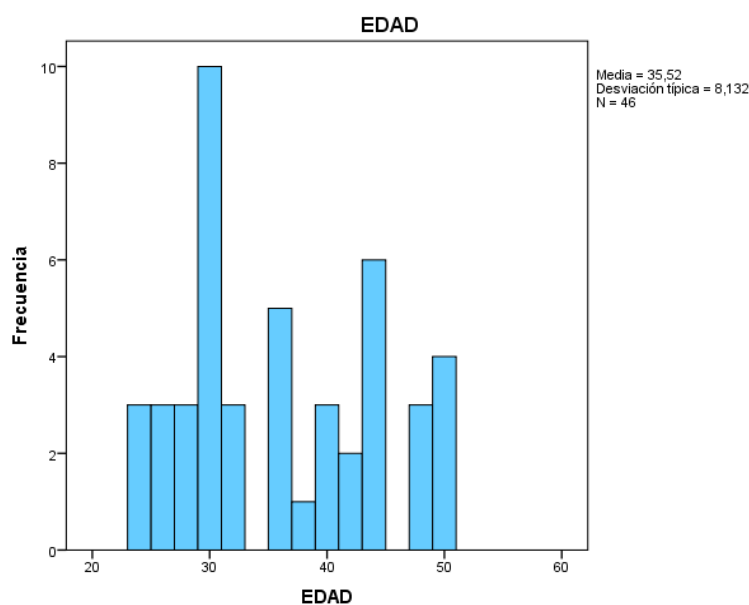
Figura 1. Distribución de la muestra en función del Sexo

La tabla 3 señala los rangos de las edades de los sujetos estudiados. A nivel general, la media que presenta la distribución es de 35,52 con una desviación típica de 8,132 y una varianza de 66,122. La figura 2 permite ver que las edades oscilan entre 24 y 49 de edad.

Tabla 3

*Distribución de la muestra en función de edad*

EDAD	
Media	35,52
Mediana	35,00
Moda	29
Desv. típ.	8,132
Varianza	66,122
Asimetría	,283
Error típ. de asimetría	,350
Curtosis	-1,337
Error típ. de curtosis	,688
Mínimo	24
Máximo	49

*Figura 2.* Distribución de la muestra en función del Edad

Respecto a la variable nivel de estudio, puede apreciarse un nivel de estudios universitarios con la siguiente distribución: 56,5 % de la muestra alcanzó como ultimo nivel de estudio el Técnico Superior, 28,3% Universitario Completo, 6,5% postgrado incompleto y 8,7% postgrado completo, información que se representa graficamente en la figura 3.



Tabla 4

*Distribución de la muestra en función de nivel de estudio*

NIVEL DE ESTUDIO			
	Frecuencia	Porcentaje	
	TSU	26	56,5
	Universitario Completo	13	28,3
Válidos	Postgrado incompleto	3	6,5
	Postgrado completo	4	8,7
	Total	46	100,0

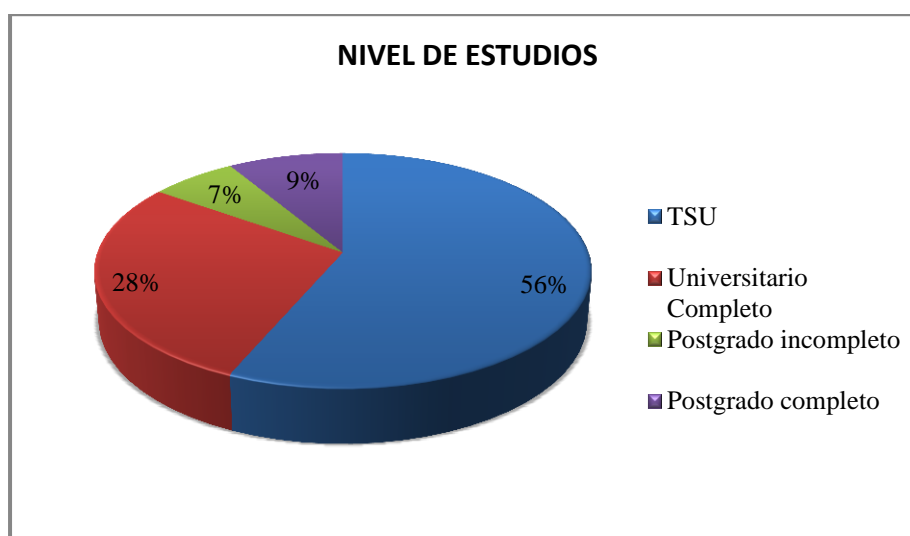


Figura 3. Distribución de la muestra en función de nivel de estudio

La distribución según la variable estado civil de la muestra puede observarse en la tabla 5, dentro de la cual se señala que el 26,1% conforman una unión libre, 28,3% son solteros, 37% son casados, 4,3% separados de una unión o matrimonio, y 4,3% divorciados. La misma información puede detallarse en el gráfico 4 dentro del cual es visible que la mayor proporción de la muestra estudiada se encuentra en el grupo de casado(a).

Tabla 5

*Distribución de la muestra en función de estado civil*

ESTADO CIVIL			
	Frecuencia	Porcentaje	
	Unión Libre	12	26,1
	Soltero(a)	13	28,3
Válidos	Casado(a)	17	37,0
	Separado(a) de Unión o Matrimonio	2	4,3
	Divorciado(a)	2	4,3
	Total	46	100,0

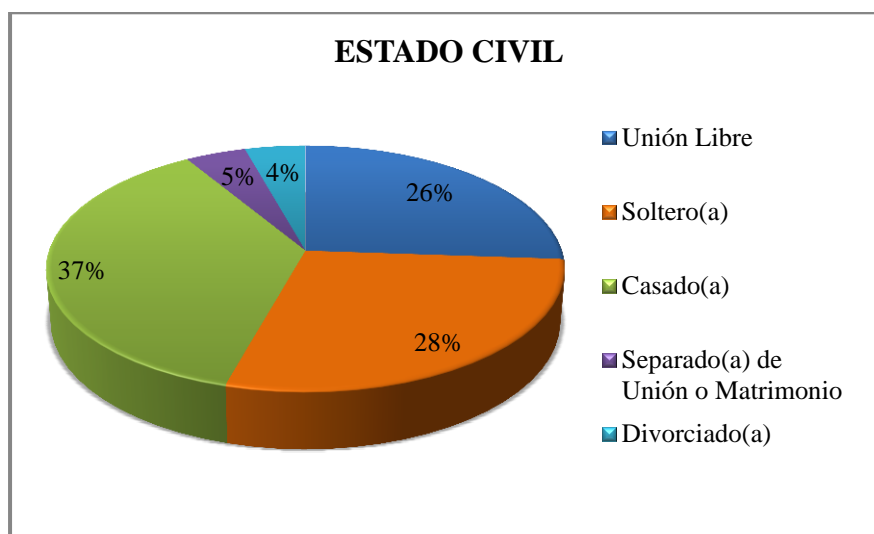


Figura 4. Distribución de la muestra en función de estado civil

A continuación se presentan las variables vinculadas a la vida laboral, siendo la primera de ellas la profesión u oficio que actualmente desarrollan los sujetos de la investigación. La tabla 6 indica que los sujetos se desempeñan ejerciendo las siguientes profesiones: 39,1% TSU en Administración, 4,3% TSU en Informática, 4,3% TSU Contaduría, 8,7% TSU Recursos Humanos, 2,2% TSU Gerencia, 6,5% Internacionalista, 6,5% Licenciados en Administración, 17,4% Abogados (as), 4,3% Trabajadores Sociales, 6,5% Contadores de igual modo la información anterior se ve representada en la figura 5.

Tabla 6

*Distribución de la muestra en función de profesión u oficio*

PROFESIÓN U OFICIO		Frecuencia	Porcentaje
	TSU Admon	18	39,1
	TSU Informática	2	4,3
	TSU contaduría	2	4,3
	TSU RRHH	4	8,7
	TSU Gerencia	1	2,2
Válidos	Internacionalista	3	6,5
	Licenciado Admon	3	6,5
	Abogado(a)	8	17,4
	Trabajador Social	2	4,3
	Contador	3	6,5
	Total	46	100,0

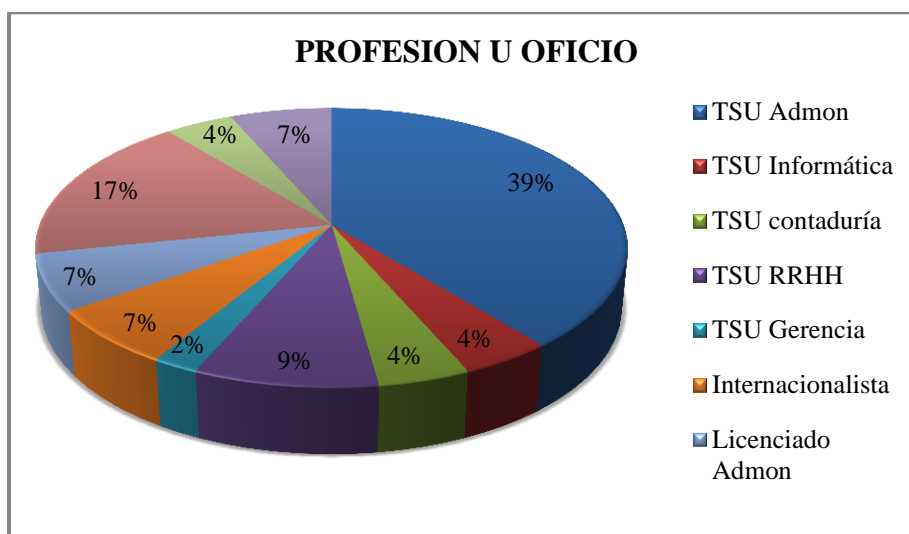


Figura 5. Distribución de la muestra en función de estado civil

Tal y como puede verse en la tabla 7, se exploró también el número total de años trabajando, donde se observa que la media corresponde a 14,48 con una desviación típica de 8,06, siendo que los valores se encuentran entre un rango de 5 y 29 años de trabajo (Ver figura 6).

Tabla 7

*Distribución de la muestra en función de años trabajando*

Estadísticos	AÑOS
	TRABAJANDO
Media	14,48
Mediana	11,00
Moda	10
Desv. típ.	8,068
Asimetría	,755
Error típ. de asimetría	,350
Curtosis	-,784
Error típ. de curtosis	,688
Mínimo	5
Máximo	29

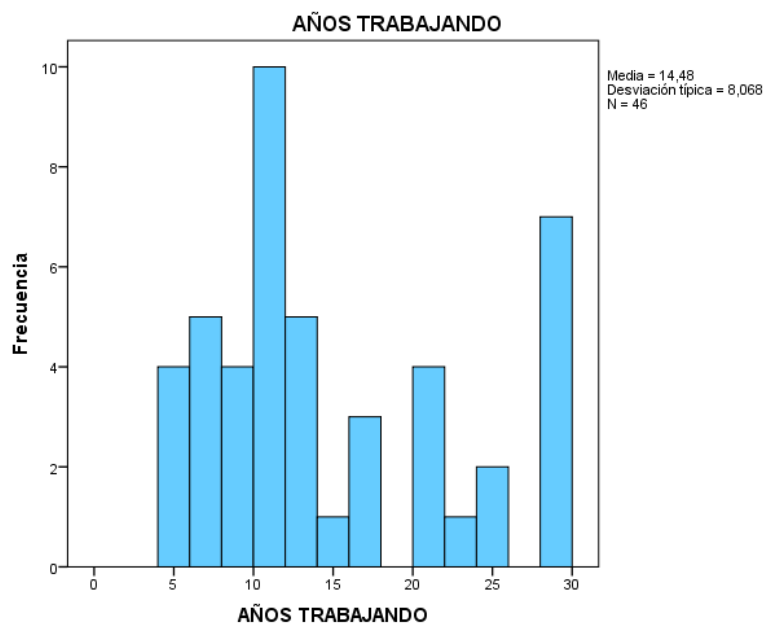


Figura 6. Distribución de la muestra en función de años trabajando

De igual modo resultó de interés revisar el tipo de cargo en el cual se desempeñan las personas que participaron en el estudio, encontrándose que 17,4 % ocupan cargos de jefatura, 56,5% se ubican dentro del renglón profesional, analista, técnico, y 26,1% auxiliar, asistente, administrativo. La información reflejada en la tabla 8 y la figura 7 permite ver que se conformó una muestra variada que incluyó distintos niveles de responsabilidad.

Tabla 8

*Distribución de la muestra en función de tipo de cargo*

TIPO DE CARGO		
	Frecuencia	Porcentaje
Jefatura	8	17,4
Válidos	Profesional/Analista/Técnico	26
	Auxiliar/Asistente/Administrativo	12
Total	46	100,0

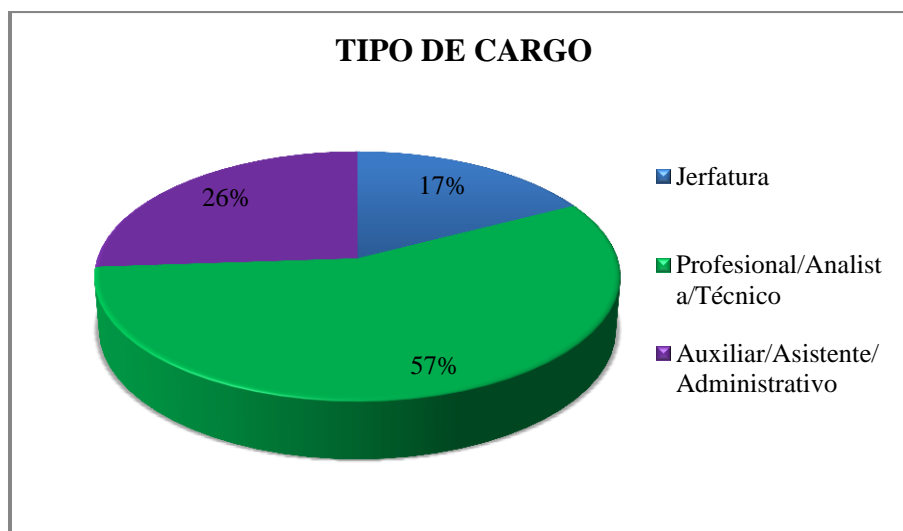


Figura 7. Distribución de la muestra en función de tipo de cargo

Dentro del grupo de variables del ámbito laboral, se consideraron además otros datos de interés como aquellas vinculadas al tiempo y remuneración. Respecto a la jornada laboral, se encontró tal como indica la tabla 10 y la figura 8, que un 65% de la muestra trabaja 40 horas a la semana, mientras que 35% trabaja más de 40 horas a la semana. (Ver tabla 9 y figura8).

Tabla 9

*Distribución de la muestra en función de jornada*

JORNADA			
		Frecuencia	Porcentaje
	40 horas semanales	30	65
Válidos	Más de 40 horas semanales	16	35
	Total	46	100,0

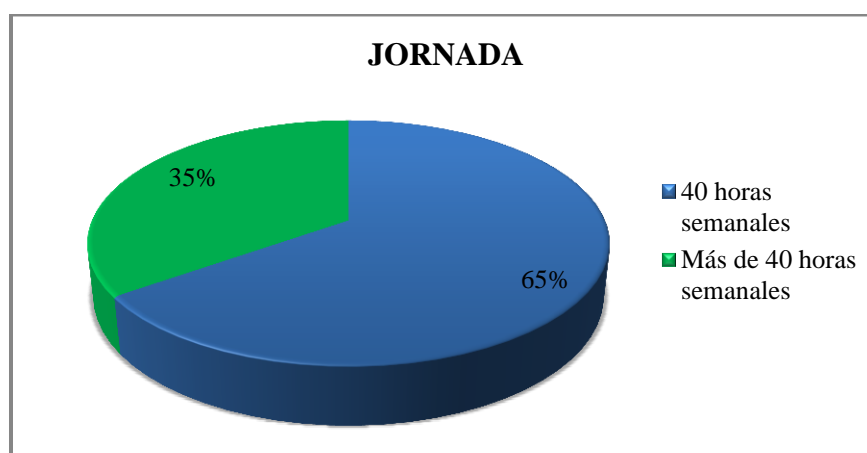


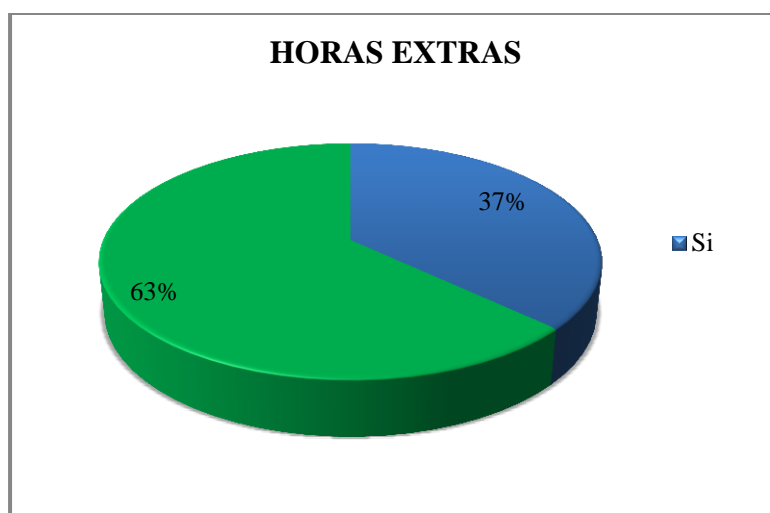
Figura 8. Distribución de la muestra en función de jornada

Por otra parte, se pudo conocer tomando en consideración la tabla 10 que un 37% trabaja horas extra y un 63% no lo hace, lo cual puede apreciarse visualmente en la figura 9.

Tabla 10

*Distribución de la muestra en función de horas extras*

<b>HORAS EXTRAS</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	17	37,0
	No	29	63,0
	Total	46	100,0



*Figura 9.* Distribución de la muestra en función de horas extras

En cuanto a la remuneración, se preguntó un estipulado del salario en el mes y de esta forma se identificó de acuerdo a lo indicado en la tabla 11 que 23,9 % cobra salario mínimo, 65,2% de 2 a 3 salarios mínimos y 10,9% 4 o más salarios mínimos. Pudiendo observarse en la figura 10 que la mayor parte de la muestra se ubica en la categoría de 2 a 3 salarios mínimos, seguida de salario mínimo y la menor parte en el renglón 4 o más salarios mínimos.

Tabla 11

*Distribución de la muestra en función de salario*

SALARIO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Salario Mínimo (SM)	11	23,9
	De 2 a 3 SM	30	65,2
	4 o más SM	5	10,9
	Total	46	100,0

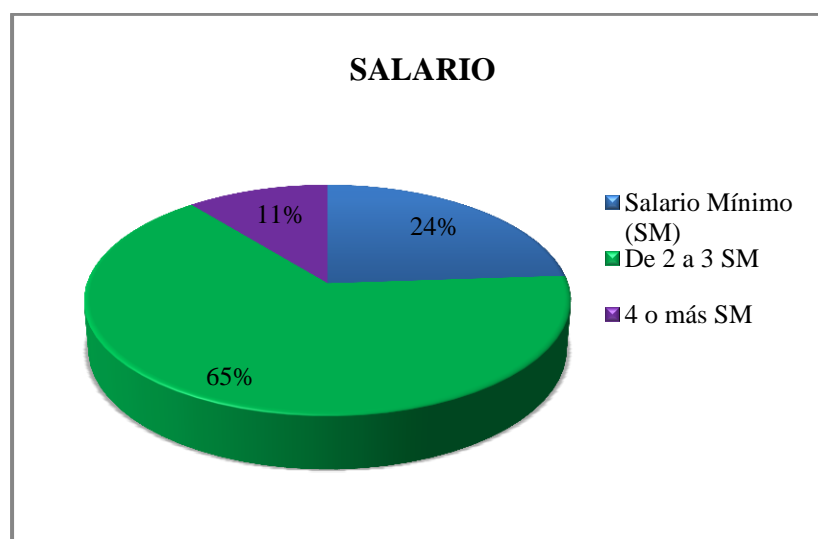


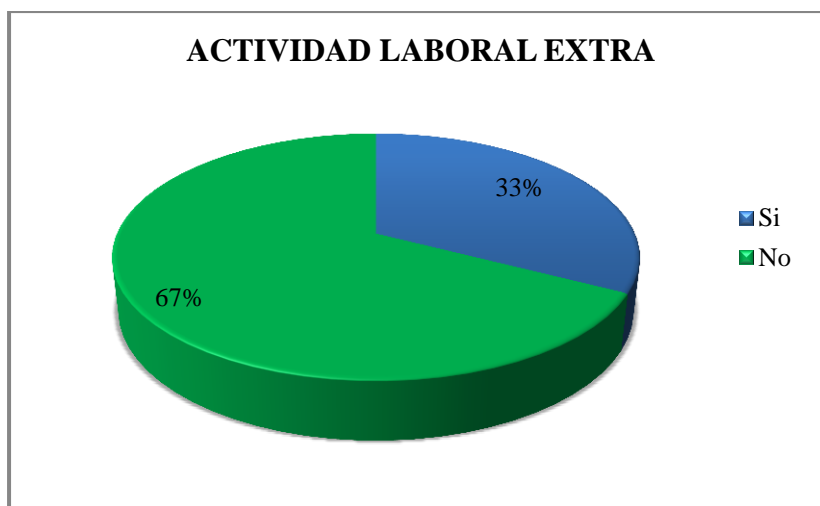
Figura 10. Distribución de la muestra en función de salario

Adicionalmente, se les preguntó a los sujetos si desarrollaban alguna actividad extra luego de terminar la jornada, y tal y como apunta la tabla 12 un total de 32,6 % si realizan otro tipo de actividad al concluir su jornada laboral mientras que un 67,4% no lo hace, de tal forma que la figura 11 permite observar dicha proporción.

Tabla 12

*Distribución de la muestra en función de actividad laboral extra*

ACTIVIDAD LABORAL EXTRA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	15	32,6
	No	31	67,4
	Total	46	100,0



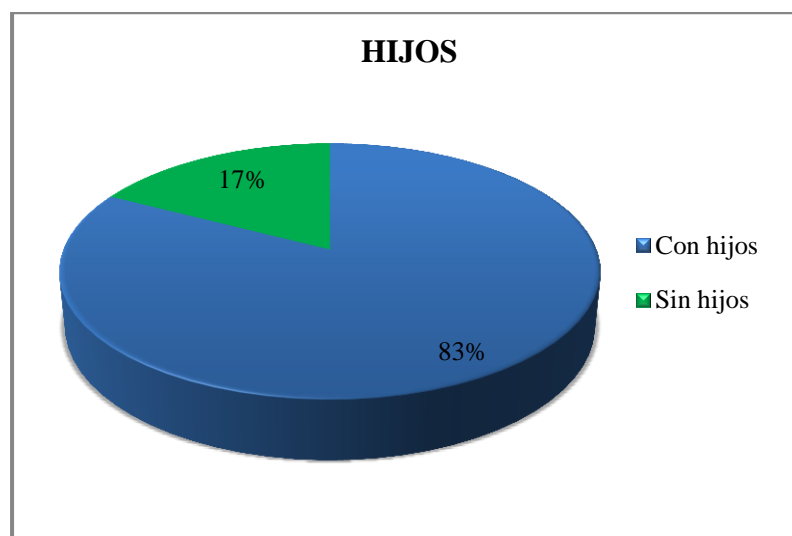
*Figura 11.* Distribución de la muestra en función actividad laboral extra

Con relación a la información de la vida familiar que se consideró relevante, se exploró la presencia o ausencia de hijos, dando como resultado tal como queda visto en la tabla 13 y figura 12 que la mayor parte 82,6% tienen hijos mientras un 17,4% no los tienen.

Tabla 13

*Distribución de la muestra en función de la presencia de hijos*

HIJOS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Con hijos	38	82,6
	Sin hijos	8	17,4
	Total	46	100,0



*Figura 12.* Distribución de la muestra en función hijos

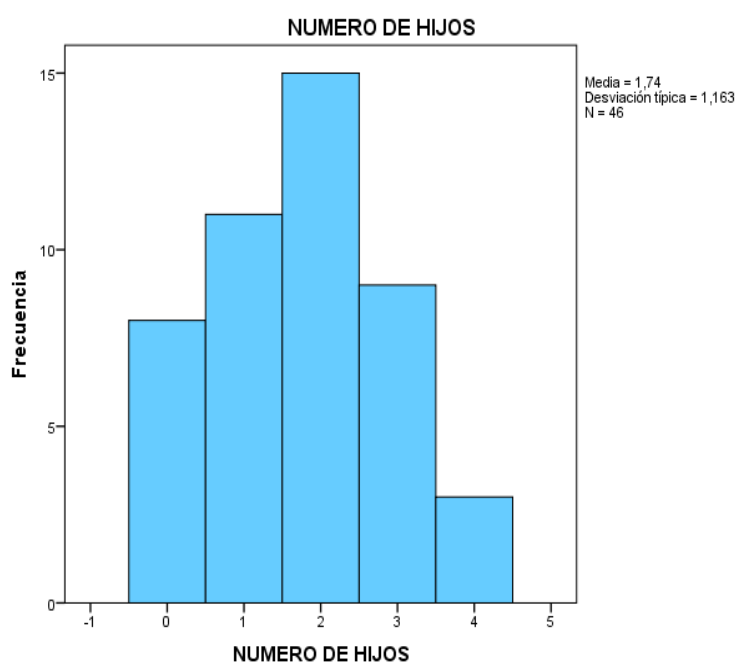


Finalmente se encuestó la cantidad de hijos, siendo que en este particular la muestra reporta una media de 1,74 con desviación típica de 1.63 oscilando el total de los valores entre 0 y 4. (Ver tabla 14 y figura 13).

Tabla 14

*Distribución de la muestra en función de número de hijos*

Estadísticos	
NUMERO DE HIJOS	
Media	1,74
Mediana	2,00
Moda	2
Desv. típ.	1,163
Varianza	1,353
Asimetría	,095
Error típ. de asimetría	,350
Curtosis	-,745
Error típ. de curtosis	,688
Mínimo	0
Máximo	4



*Figura 13.* Distribución de la muestra en función de número de hijos

Así como también se encontró que, viendo la tabla 15 y la figura 14, el número de personas que dependen económicamente de estas personas corresponde a una

media de 2,52 con una desviación típica de ,888. Siendo el valor mínimo registrado 1 y el valor máximo 4.

Tabla 15

*Distribución de la muestra en función de número de personas que dependen económicamente*

Estadísticos		
NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE		
N	Válidos	46
	Perdidos	0
Media		2,52
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,888
Varianza		,788
Asimetría		,330
Error típ. de asimetría		,350
Curtosis		-,682
Error típ. de curtosis		,688
Mínimo		1
Máximo		4

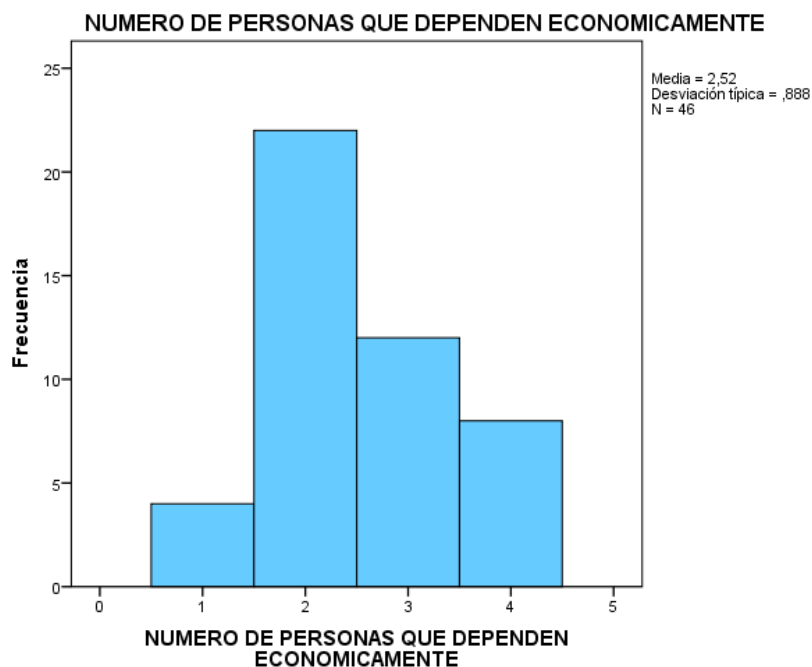


Figura 14. Distribución de la muestra en función de número de hijos

## **6.2. Análisis Estadísticos de las Variables en Estudio**

En el apartado que se presenta a continuación, se exponen los análisis estadísticos que se realizaron a las dos variables involucradas en esta investigación. En primer lugar se presentan los resultados obtenidos por la variable interacción trabajo-familia en cada una de sus modalidades de establecimiento. Posteriormente se exponen los resultados obtenidos en el análisis descriptivo de la variable personalidad, según cada una de las escalas evaluadas.

### **6.2.1. Análisis descriptivo de la variable interacción trabajo-familia**

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo de evaluar la interacción trabajo-familia en estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas (UNEFA), núcleo Caracas, se empleó el Cuestionario SWING que comprende un total de 22 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo.

Originalmente dicho instrumento arroja una puntuación continua que va de 0 a 3 puntos, la cual para hacer factible el uso del paquete estadístico SPSS 20.0, fue procesada del (1) al cuatro (4). Adicionalmente, en función de los objetivos establecidos en la investigación y para efectos del análisis e interpretación de los datos, se sumó el total de puntos obtenidos por los sujetos en cada modalidad y se promedió dicho puntaje, esto permitió establecer 3 niveles o categorías (en base a la puntuación promedio de cada modalidad), a saber: nivel bajo 1-2 puntos, nivel medio 2,1-3,1 puntos y nivel alto de 3,2 a 4 puntos, tal como se muestra en la tabla 16.

Tabla 16

*Categorías de las Puntuaciones obtenidas en las Escalas del Cuestionario SWING*

Puntaje	Categoría
1-2	Bajo
2,1-3,1	Medio
3,2-4	Alto

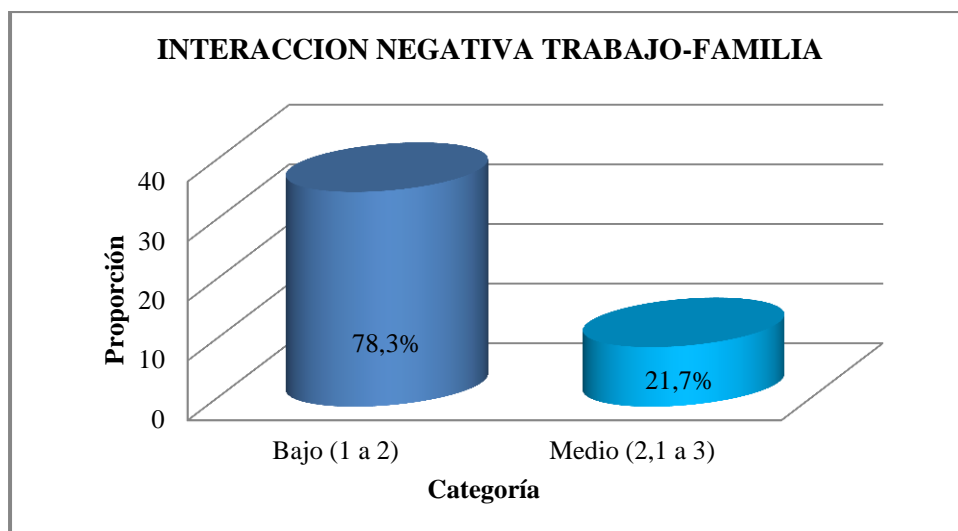
En función a las dimensiones y las categorías antes mencionadas, a continuación se presenta la correspondiente descripción estadística de las cuatro modalidades de interacción trabajo-familia.

Para la primera modalidad interacción negativa trabajo-familia, contemplando la tabla 18, puede indicarse que un 78,3% de la muestra se ubicó en la categoría bajo y un 21,7 % en la categoría medio. Esto quiere decir que en la mayor parte del grupo evaluado no hay una influencia desfavorecedora de los aspectos de la vida laboral en los aspectos de la vida personal y familiar de los evaluados. Dicha información puede ser ratificada observando la figura 15.

Tabla 17

*Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa trabajo-familia*

INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (1 a 2)	36	78,3
	Medio (2,1 a 3)	10	21,7
	Total	46	100,0



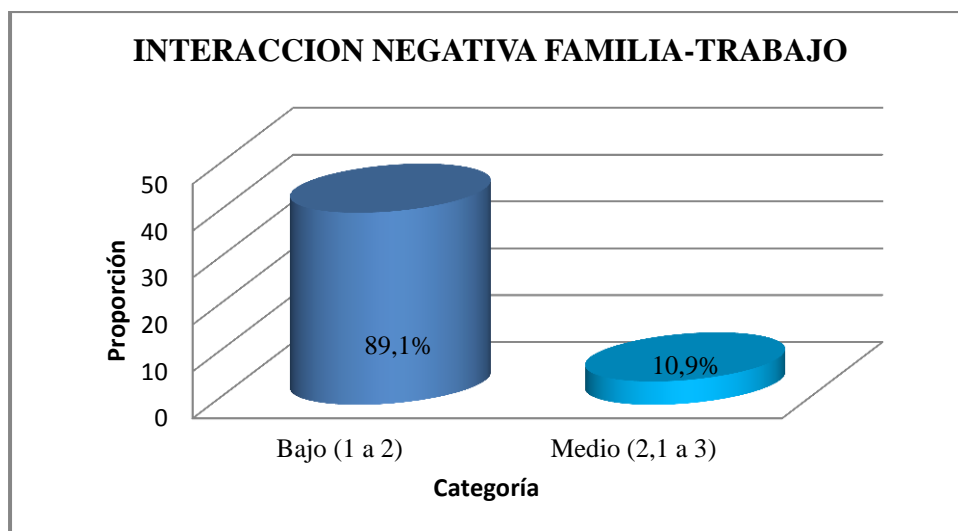
*Figura 15.* Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa trabajo-familia

En la modalidad interacción negativa familia-trabajo se encontró, de acuerdo a lo presentado por la tabla 18, que un 89,1 % presenta un nivel bajo y un 10,9% un nivel medio, sin registrarse porcentajes en el rango alto. Por ende, puede señalarse que en la mayor parte de los casos, los aspectos de la vida familiar y personal de los sujetos estudiados no tienen una influencia desfavorable sobre los aspectos de la vida laboral de éstos, proporción que queda evidenciada en la figura 16.

Tabla 18

*Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa familia-trabajo*

INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (1 a 2)	41	89,1
	Medio (2,1 a 3)	5	10,9
	Total	46	100,0



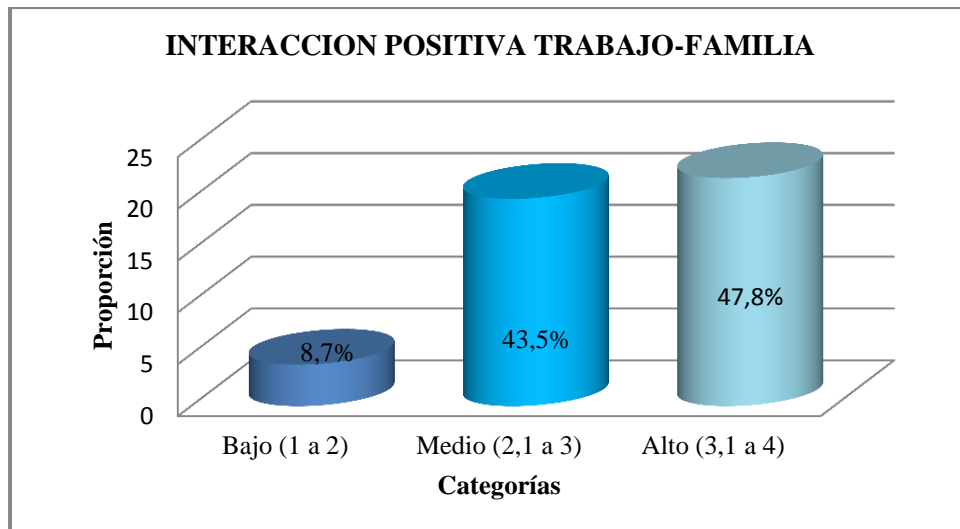
*Figura 16.* Distribución de la muestra en función de dimensión interacción negativa familia-trabajo

En el caso de la modalidad interacción positiva trabajo-familia, en la tabla 19 se puede notar la presencia de las tres categorías, distribuyéndose la muestra en un total de 8,7% en un nivel bajo, 43,5 % en un nivel medio y 47,8% en un nivel alto. Implicando ello, como lo ratifica la figura 17, que al sumar los puntajes de los niveles medio y alto (91.3%), es posible decir que en la mayor parte de la muestra, los aspectos de la vida laboral tienen un impacto favorecedor sobre los aspectos de la vida familiar y personal.

Tabla 19

*Distribución de la muestra en función de dimensión positiva trabajo-familia*

<b>INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (1 a 2)	4	8,7
	Medio (2,1 a 3)	20	43,5
	Alto (3,1 a 4)	22	47,8
	Total	46	100,0



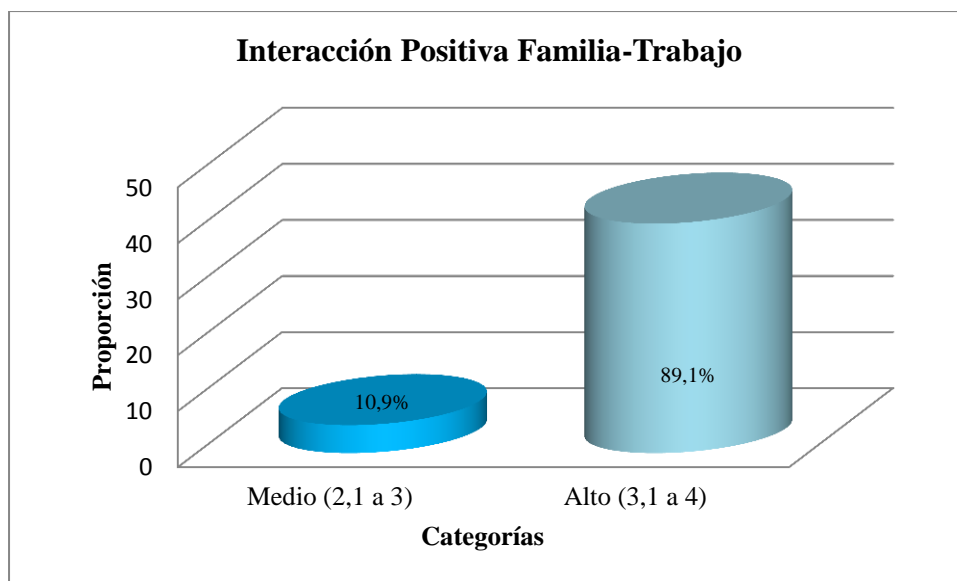
*Figura 17.* Distribución de la muestra en función de dimensión interacción positiva trabajo-familia

Respecto a la cuarta y última modalidad interacción positiva familia-trabajo, la tabla 20 refleja que los sujetos se distribuyeron en dos categorías: 10,9 % en un nivel medio y 89,1 % en un nivel alto. Por ello puede decirse que un porcentaje bastante alto de la muestra presenta aspectos en su vida familiar y personal que favorecen los aspectos de su vida laboral, tal como se muestra en la figura 18.

Tabla 20

*Distribución de la muestra en función de dimensión positiva familia-trabajo*

<b>INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio (2,1 a 3)	5	10,9
	Alto (3,1 a 4)	41	89,1
Total		46	100,0



*Figura 18.* Distribución de la muestra en función de dimensión interacción positiva familia-trabajo

### 6.2.2. Análisis descriptivo de la variable características de personalidad

En este apartado se pretende cubrir el segundo objetivo específico planteado en este trabajo, a saber Determinar las características de personalidad del grupo en estudio. La variable características de personalidad se evaluó a través de la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota 2 MMPI-2, el cual está conformada por varias escalas, entre las que se encuentran las clínicas o básicas, las escalas de contenido y las escalas complementarias. Este inventario arrojó puntuaciones brutas que luego fueron convertidas a puntuaciones T.

Con la finalidad de facilitar el manejo de los datos y de enriquecer el análisis, siguiendo lo planteado por el manual del inventario en términos de interpretación de las diferentes escalas, se decidió establecer categorías que agrupan rangos de puntuaciones en las escalas.

En el caso de las escalas básicas o clínicas, las categorías se agruparon de la siguiente manera: bajo (comprende puntuaciones T menores a 40), medio (incluye las puntuaciones T que van desde 41 a 55), moderado (puntajes T entre 56 y 65), alto (agrupa a los puntajes T entre 66 y 75), y muy alto (76 puntos o más). A continuación se presenta la descripción de la muestra en cada una de estas escalas.

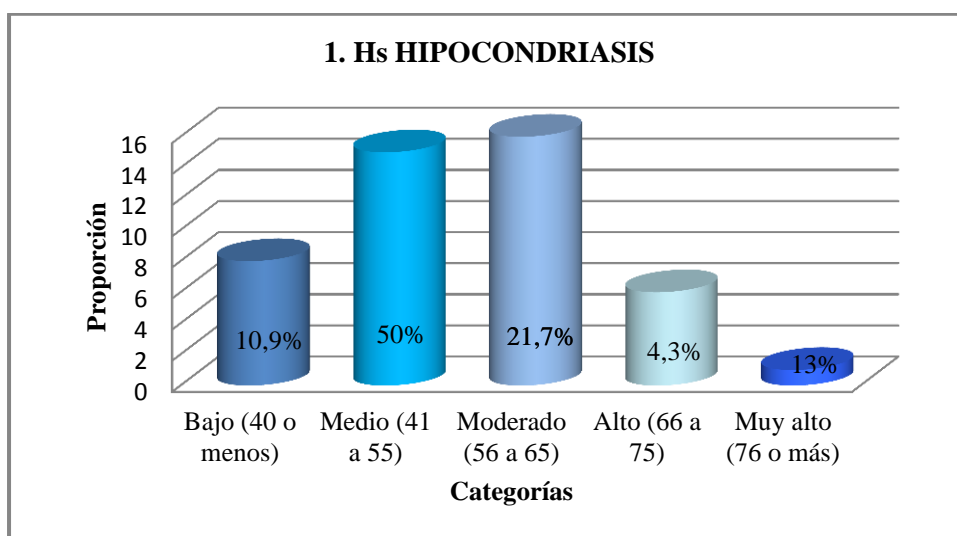


En la escala 1 Hs. Hipocondriasis se encontró que el 82.6% de la muestra presenta un nivel de puntuación entre bajo, medio y moderado, lo cual indica que estos sujetos manifiestan poco o ningún interés especial acerca del cuerpo o de la salud. En este sentido, se entiende que los sujetos son emocionalmente abiertos y equilibrados, así como realista y con capacidad de insight. Por su parte sólo 8 personas que representan el 17.3% de la muestra, presentaron un nivel alto o muy alto en esta escala, lo que indica que puede tratarse de personas esquizoides, con fantasías o delirios corporales extraños. Pueden estar limitados, inmovilizados por múltiples síntomas o quejas, tal como se muestra en la tabla 21 y como puede verse en figura 19.

Tabla 21

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 1.Hs Hipocondriasis*

1.Hs Hipocondriasis			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	5	10,9
	Medio (41 a 55)	23	50,0
	Moderado (56 a 65)	10	21,7
	Alto (66 a 75)	2	4,3
	Muy alto (76 o más)	6	13,0
	Total	46	100,0



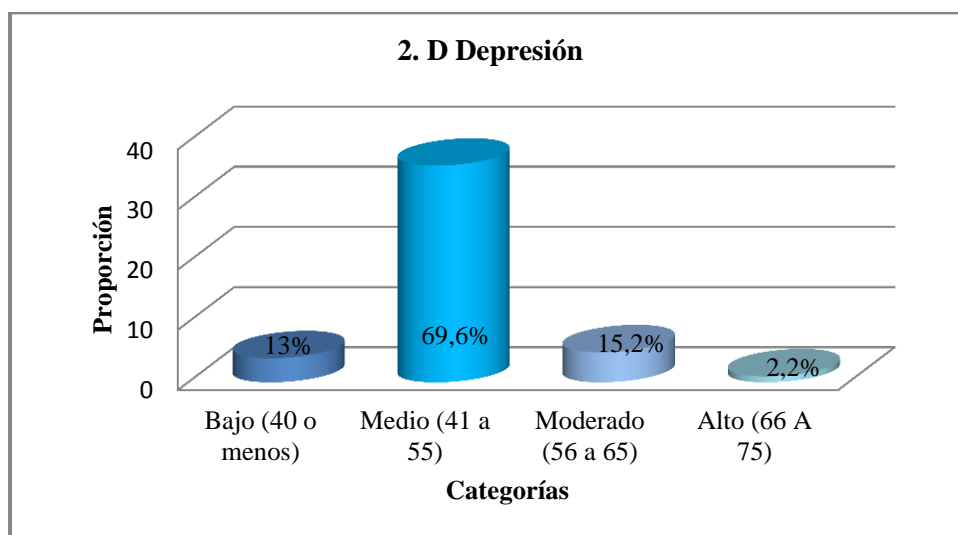
*Figura 19.* Distribución de la muestra en función de la escala clínica 1.Hs Hipocondriasis

En la escala 2. D Depresión se obtuvo que 69% de la muestra está en un nivel medio, indicando con ello que podría tratarse de un grupo de personas conformes consigo mismo, que pueden ser estables, equilibradas y realistas. El restante 31 % se distribuye en 13 % para un nivel bajo de depresión, 15.2% para un nivel moderado y 2.2% para un nivel muy alto, como puede observarse en la tabla 22 y su correspondiente figura 20 presentados a continuación.

Tabla 22

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 2.D Depresión*

2.D Depresión			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	6	13,0
	Medio (41 a 55)	32	69,6
	Moderado (56 a 65)	7	15,2
	Muy alto (76 o más)	1	2,2
	Total	46	100,0



*Figura 20.* Distribución de la muestra en función de la escala clínica 2. D Depresión

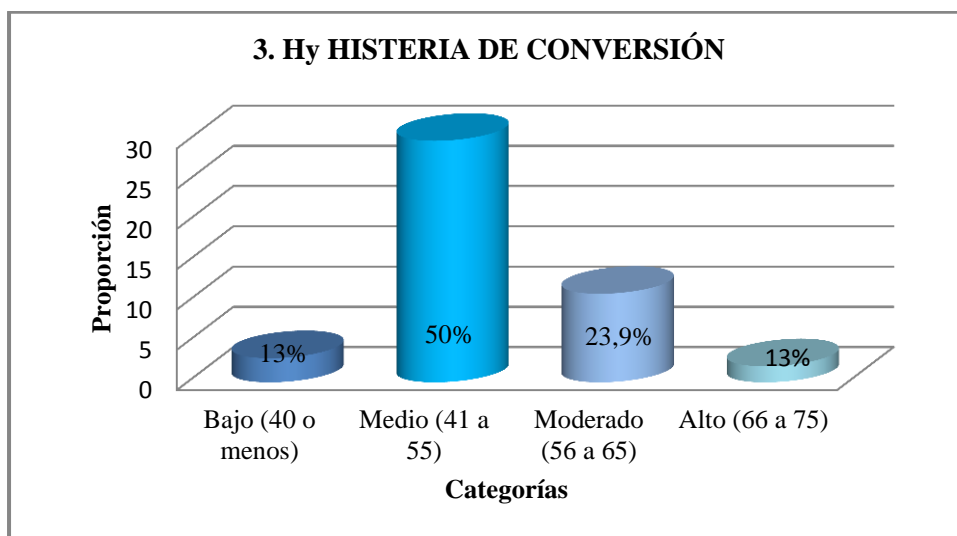
En la tabla 23 se expresan los resultados obtenidos por la muestra en la escala 3 Hy Histeria de Conversión, los cuales se distribuyen en 13% nivel bajo, 50% nivel medio, 23.9% nivel moderado y 13% nivel alto. Estos resultados indican que el 50% de los sujetos muestran ser aparentemente personas realistas y sensibles, que pueden

ser además equilibradas y razonables. Por su parte el 23% que está en nivel moderado pueden ser sujetos centrados en sí mismos, superficiales, con cierta inmadurez, inseguridad, necesidad de ser queridos, y con una posible tendencia a manipular a los demás. Para verlo gráficamente se presenta la figura 21.

Tabla 23

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 3. Hy Histeria de Conversión*

3. Hy Histeria de Conversión			
	Frecuencia	Porcentaje	
	Bajo (40 o menos)	6	13,0
	Medio (41 a 55)	23	50,0
Válidos	Moderado (56 a 65)	11	23,9
	Alto (66 a 75)	6	13,0
	Total	46	100,0



*Figura 21.* Distribución de la muestra en función de la escala clínica 3. Hy Histeria de Conversión

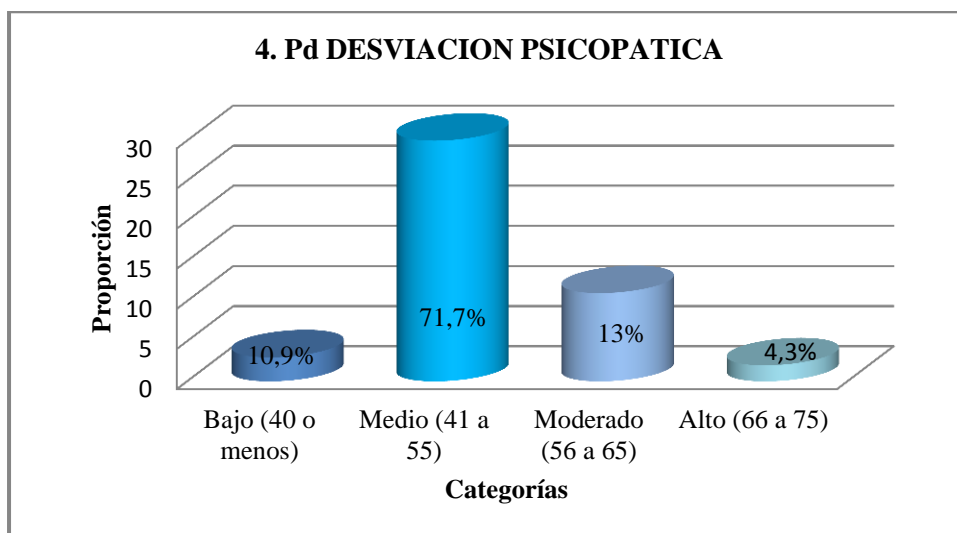
En la escala 4. Pd Desviación psicopática se encontró que el 71.7% de la muestra tiene un nivel medio refiriendo con ello ser personas sinceras, confiables, tenaces y responsables. Sólo el 4.3% de la muestra refieren un nivel alto en esta escala lo cual indica que estos sujetos pueden presentar poca capacidad de juicio, inestabilidad, irritabilidad, inmadurez, estar focalizados en sí mismo, pudiendo estar incluso

presente conductas antisociales y dar un trato agresivo y explotador hacia los demás (Ver tabla 24 y figura 22).

Tabla 24

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 4. Pd Desviación Psicopática*

4. Pd Desviación Psicopática		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bajo (40 o menos)	5	10,9
Medio (41 a 55)	33	71,7
Moderado (56 a 65)	6	13,0
Alto (66 a 75)	2	4,3
Total	46	100,0



*Figura 22. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 4. Pd Desviación Psicopática*

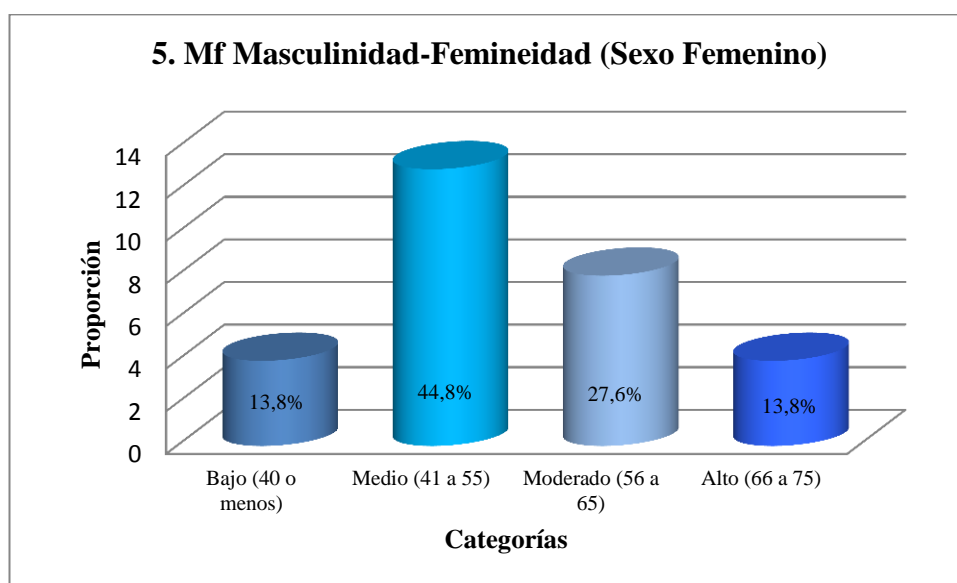
En la escala 5.Mf Masculinidad-Femineidad tanto para el sexo femenino como para el sexo masculino se evidencio una distribución más equitativa en los valores según. Para el sexo femenino se interpreta en el nivel bajo: intereses femeninos tradicionales, tendencia a la inseguridad, autoevaluación, dependencia, sumisión; nivel medio: persona idealista, capaz, eficiente, empática y de trato fácil; nivel moderado: mujeres activas, arriesgadas, espontaneas, con capacidad para expresar con claridad y firmeza sus sentimientos y puntos de vista; nivel alto: personas competitivas, enérgicas, confiadas en sí mismas quienes pueden mostrar

cierta frialdad emocional dejándose guiar por la lógica; nivel muy alto: mujeres con pocos intereses femeninos tradicionales, poco amables, dominantes o agresivas (ver tabla 25 y figura 23).

Tabla 25

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Masculinidad-Femineidad (Sexo Femenino)*

5. Mf Masculinidad-Femineidad (Sexo Femenino)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	4	13,8
	Medio (41 a 55)	13	44,8
	Moderado (56 a 65)	8	27,6
	Alto (66 a 75)	4	13,8
	Total	29	100,0



*Figura 23.* Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5 Mf Masculinidad-Femineidad (Seso femenino)

La tabla 26 y la figura 24 permite ver la distribución de valores en la escala 5 Mf Masculinidad-Femineidad en hombres que se interpreta en virtud de cada uno de los niveles ocupados, a saber, nivel bajo: sujetos con intereses tradicionalmente masculinos, actitudes machistas, orientados a las acción, confiados en sí mismos que

pueden ser rudos, imprudentes y agresivos; nivel medio: hombres prácticos, despreocupados, realistas y convencionales; nivel moderado: sujeto auto-controlado, expresivo, demostrativo, con sentido común, que muestra sensibilidad en las relaciones interpersonales; nivel alto: personas que muestran intereses de investigación y creatividad, tolera otros puntos de vistas, puede ser individualista, con capacidad de empatía; nivel muy alto: hombres que presentan intereses tradicionalmente femeninos con posibles conflictos de identidad sexual, pasividad y actitudes afeminadas.

Tabla 26

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5. Mf Masculinidad-Femineidad (Sexo Masculino)*

5. Mf Masculinidad-Femineidad (Sexo Masculino)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	7	41,2
	Medio (41 a 55)	2	11,8
	Moderado (56 a 65)	2	11,8
	Alto (66 a 75)	6	35,3
	Total	17	100,0

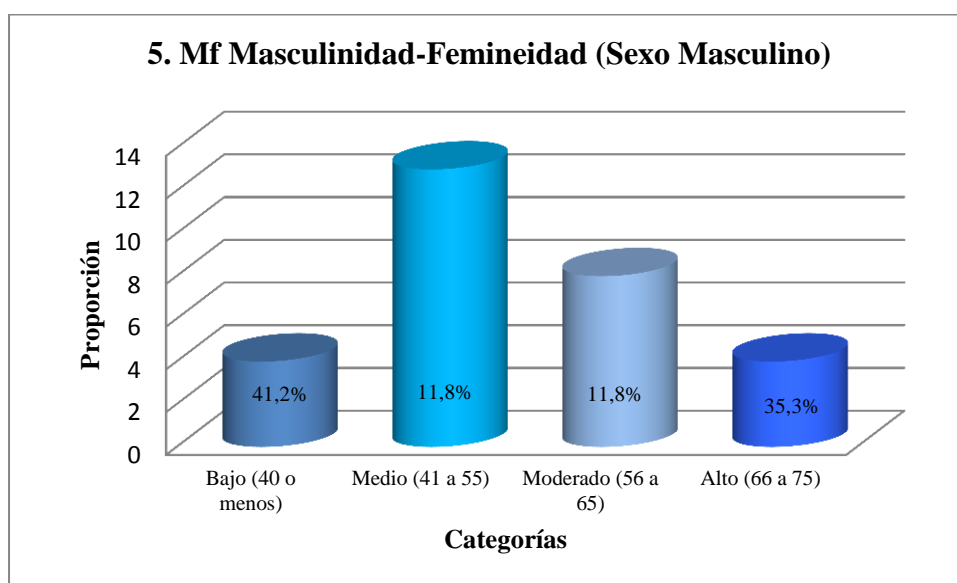


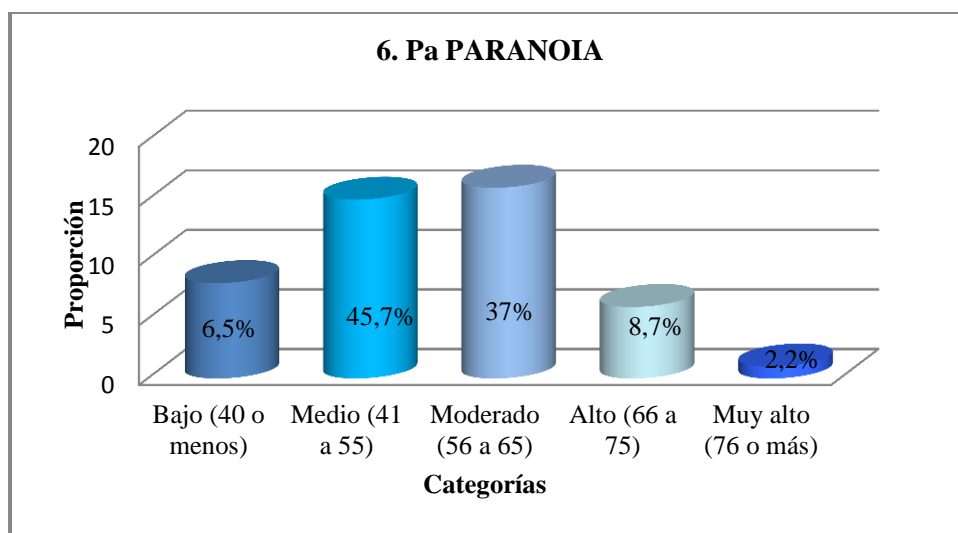
Figura 24. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 5 Mf Masculinidad-Feminidad (Seso Masculino)

La escala 6. Pa Paranoia se refleja en la tabla 27 que se obtuvo que el 45,7% de los sujetos presentan un nivel medio y el 37% en un nivel moderado, siendo éstos niveles los más representativos. Las 21 personas que se ubican en el nivel medio muestran un pensamiento claro, actúan racionalmente, y generalmente son precavidas y flexibles. Las 17 personas con un nivel moderado en esta escala probablemente sean sensibles, cautelosos en contactos sociales iniciales, pueden ser moralistas y actuar como víctimas, confiando en los demás hasta que los traicionan. En la figura 25 se presenta de forma gráfica esta información.

Tabla 27

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 6. Pa Paranoia*

6. Pa Paranoia		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	3	6,5
	Medio (41 a 55)	21	45,7
	Moderado (56 a 65)	17	37,0
	Alto (66 a 75)	4	8,7
	Muy alto (76 o más)	1	2,2
	Total	46	100,0



*Figura 25. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 6. Pa Paranoia*

Como se observa en la tabla 28 y la figura 26, en la escala 7. Pt Psicastenia la muestra se distribuye principalmente en los niveles medio, con un 65.2% y

moderado con un 23.9%. Los sujetos con nivel medio pueden ser adaptables, confiados, puntuales, confiables y organizados; mientras que los sujetos con un nivel moderado pueden ser responsables, acuciosos, perfeccionistas, autocríticos y tendientes a intelectualizar.

Tabla 28

*Distribución de la muestra en función de la escala 7. Pt Psicastenia*

7. Pt Psicastenia		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	3	6,5
	Medio (41 a 55)	30	65,2
	Moderado (56 a 65)	11	23,9
	Alto (66 a 75)	2	4,3
	Total	46	100,0

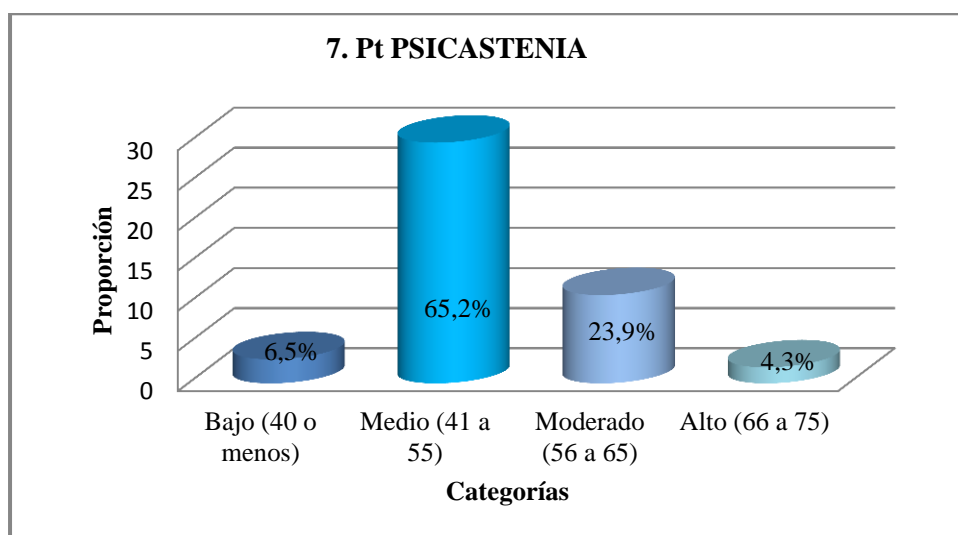


Figura 26. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 7. Pt Psicastenia

La escala 8. Sc esquizofrenia se distribuye de una manera más equitativa, siendo que el 17.4% de la muestra está en el renglón bajo, lo cual indica que puede tratarse de personas convencionales, conservadoras, auto controladas y sumisas; el 32.6% está en el renglón medio, tratándose de personas adaptables, confiables y equilibradas; el 34.8% de la muestra se encuentra en un nivel moderado, lo que indica que se trata de personas creativas, imaginativas, con preocupaciones religiosas y poco interés en la gente; el 13% de los sujetos tiene un nivel alto en esta escala, lo cual llama la atención dado que este valor indica que los sujetos pueden manifestar

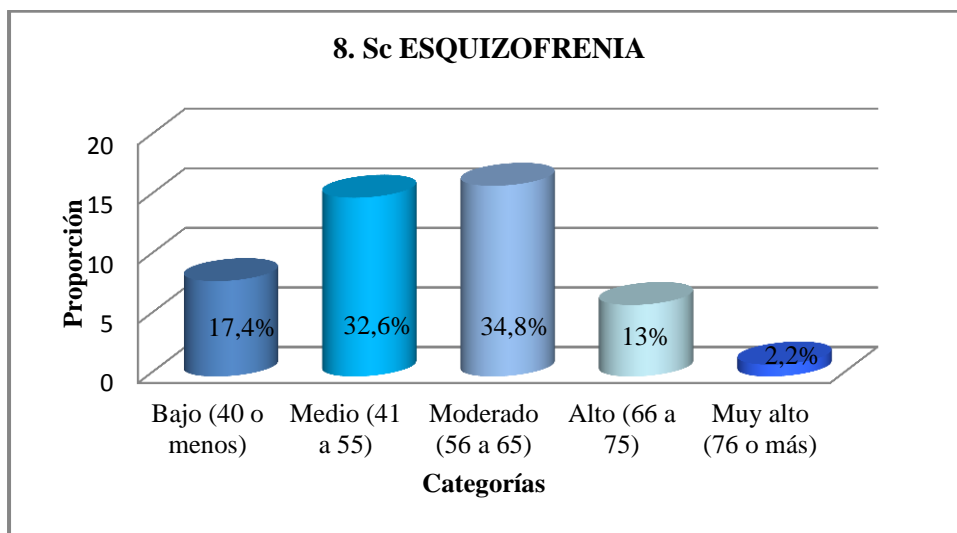


creencias raras, dudar de sí mismos y estar confundidos respecto a su identidad, siendo retraídos, alienados, poco convencionales y pueden presentar dificultades en la concentración y el pensamiento; solo 1 sujeto presentó un nivel muy alto en esta escala (2.2%), significando que puede tener alteraciones en su pensamiento, conductas excéntricas, aislamiento social, pobre contacto con la realidad y tendencias delirantes. En la tabla 29 y la figura 27 se puede apreciar esta distribución.

Tabla 29

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 8. Sc Esquizofrenia*

8. Sc Esquizofrenia			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	8	17,4
	Medio (41 a 55)	15	32,6
	Moderado (56 a 65)	16	34,8
	Alto (66 a 75)	6	13,0
	Muy alto (76 o más)	1	2,2
	Total	46	100,0



*Figura 27. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 8. Sc Esquizofrenia*

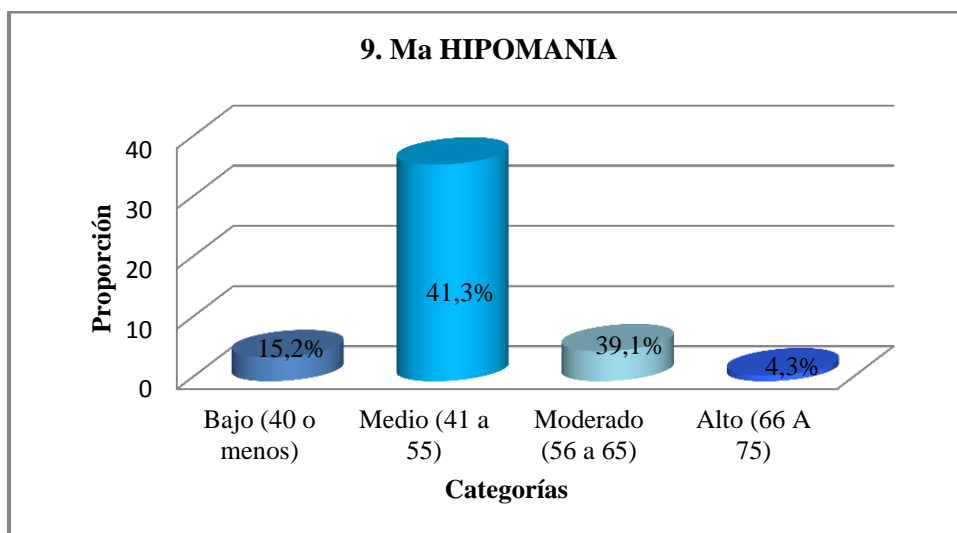
En la escala 9.Ma Hipomania se obtuvo que la mayoría de la muestra se encuentran en un nivel medio (41.3%) y moderado (39.1%). Los que están a nivel medio son individuos responsables y realistas, que pueden ser también sociables,

amigables, entusiastas y equilibrados. Por su parte, quienes están en un nivel moderado pueden caracterizarse como personas tolerantes, interesadas en la variedad, eficientes, trabajadoras, emprendedoras y orientadas al logro. En la tabla 30 y la figura 28 se presentan los resultados obtenidos para esta escala.

Tabla 30

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 9. Ma Hipomanía*

9. Ma Hipomanía			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	7	15,2
	Medio (41 a 55)	19	41,3
	Moderado (56 a 65)	18	39,1
	Alto (66 a 75)	2	4,3
	Total	46	100,0



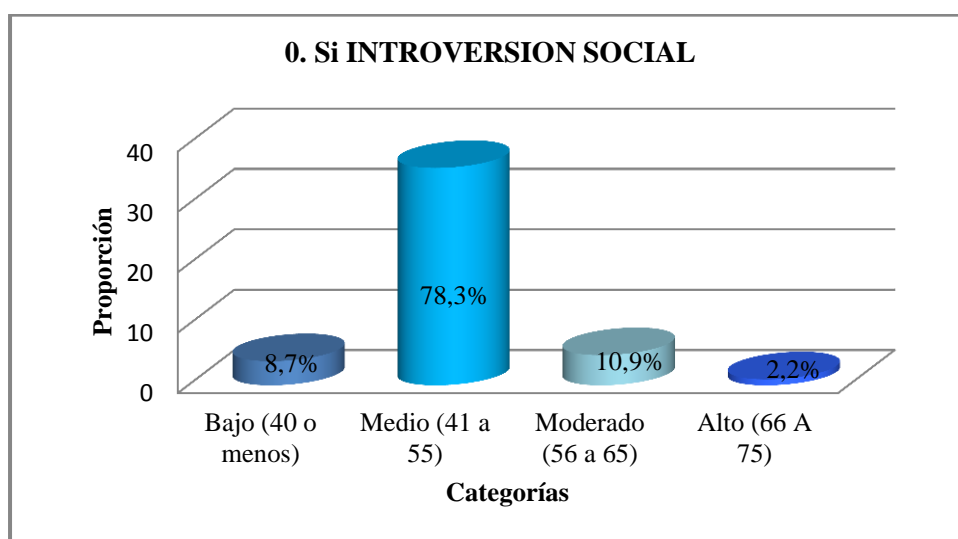
*Figura 28. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 9. Ma Hipomanía*

La última de las escalas clínicas, la escala 0. Si introversión social presenta un 78.3% de la muestra en un nivel medio, lo cual significa que se trata de individuos enérgicos, activos equilibrados, amistosos y comunicativos. Como se observa en la tabla 31 y la figura 29 el restante porcentaje de la muestra se distribuye en los demás rangos.

Tabla 31

*Distribución de la muestra en función de la escala clínica 0. Si Introversión Social*

0. Si Introversión Social			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 o menos)	4	8,7
	Medio (41 a 55)	36	78,3
	Moderado (56 a 65)	5	10,9
	Alto (66 a 75)	1	2,2
	Total	46	100,0



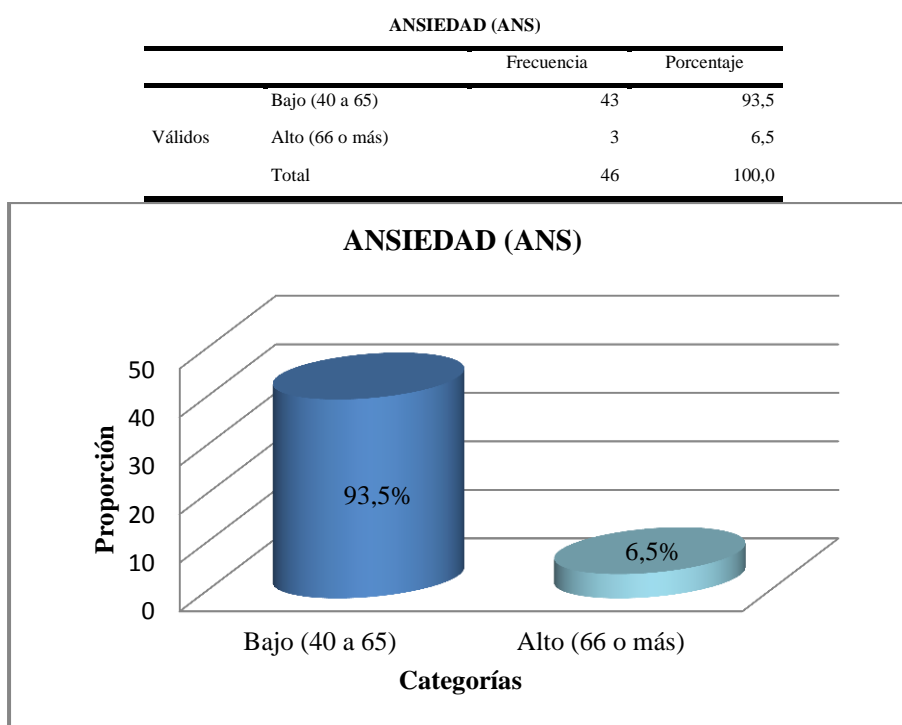
*Figura 29. Distribución de la muestra en función de la escala clínica 0. Si Introversión*

Para enriquecer el análisis de resultados se consideraron también otras escalas que incorpora el MMPI-2, las cuales fueron seleccionadas de acuerdo al ajuste de sus contenidos a las variables estudiadas. En el caso de estas escalas, las categorías de interpretación se establecieron según lo que plantea el manual en: bajo (puntuaciones T entre 40 a 65) y alto (66 o más puntos).

La escala de contenido Ansiedad (ANS) registró, tal como puede verse tanto en la tabla 31 como en la figura 29, que un 6,5% se ubicó en el rango alto, mientras que la mayor parte (93,5%) en el nivel bajo, indicando esto que dicho grupo pueden ser personas poco ansiosas, con ausencia de tensión o problemas somáticos, que se concentran fácilmente y pueden tomar decisiones.

Tabla 32

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Ansiedad (ANS)*



*Figura 30. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Ansiedad (ANS)*

Para la escala de Obsesividad (OBS) un 6,5% de los sujetos evaluados se ubicó en el rango alto y el 93,5% en el renglón bajo, lo cual indica que la mayor proporción de la muestra puede tomar decisiones con facilidad al ser prácticos y no recurrir a rituales o meditar excesivamente sus puntos de vista, sin preocuparse en mayor medida por los cambios (Ver tabla 33 y figura 31).

Tabla 33

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Obsesividad (OBS)*

OBSESIVIDAD (OBS)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	43	93,5
	Alto (66 o más)	3	6,5
	Total	46	100,0

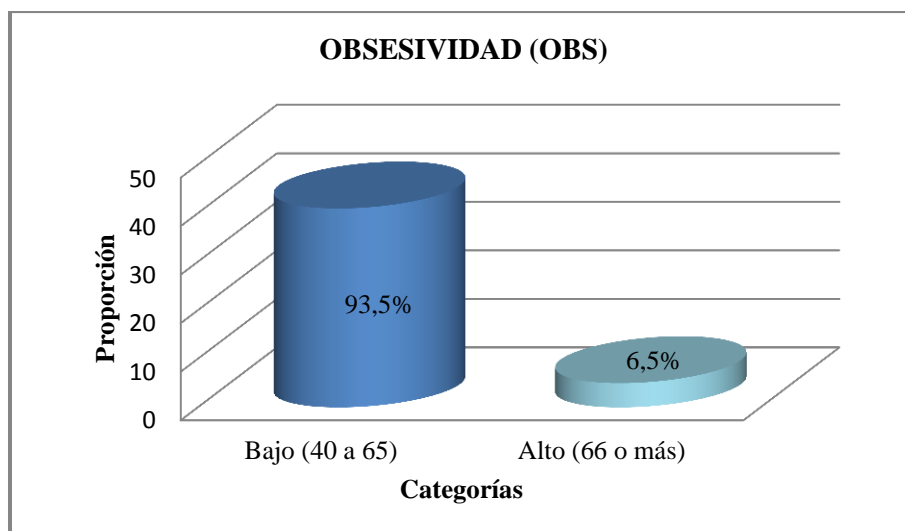


Figura 31. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Obsesividad (OBS)

En la escala de depresión (DEP) se encontró, tal como lo indica la tabla 34 que el 6,5% del grupo estudiado se ubica en el rango alto, mientras que el 93,5 se ubica en el rango bajo. La figura 32 deja ver que la mayor proporción encaja dentro de la categoría bajo, por lo cual, puede decirse que éstos pueden caracterizarse por ser personas conformes consigo mismas, estables, equilibrados, libres de problemas emocionales, activos y optimistas.

Tabla 34

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Depresión (DEP)*

DEPRESION (DEP)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	43	93,5
	Alto (66 o más)	3	6,5
Total		46	100,0

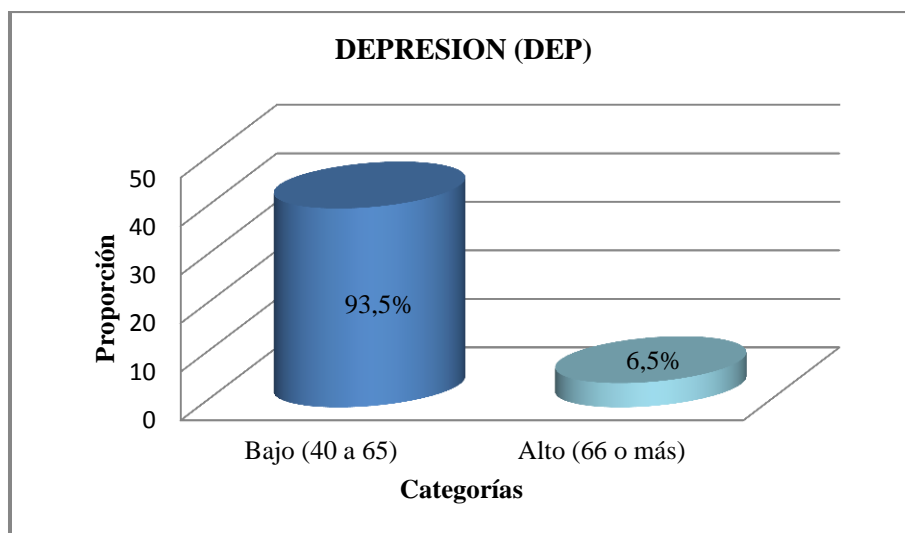


Figura 32. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Depresión (DEP)

En la escala Enojo (ENJ) se encontró, como se aprecia en la tabla 35 y figura 33, que un 4,3% de los evaluados se ubicó en el rango alto y un 97,5% en la categoría bajo, pudiéndose decir sobre este último grupo que se comportan como personas con autocontrol, pacientes, que evitan los conflictos.

Tabla 35

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Enojo (ENJ)*

ENOJO (ENJ)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	44	95,7
	Alto (66 o más)	2	4,3
	Total	46	100,0

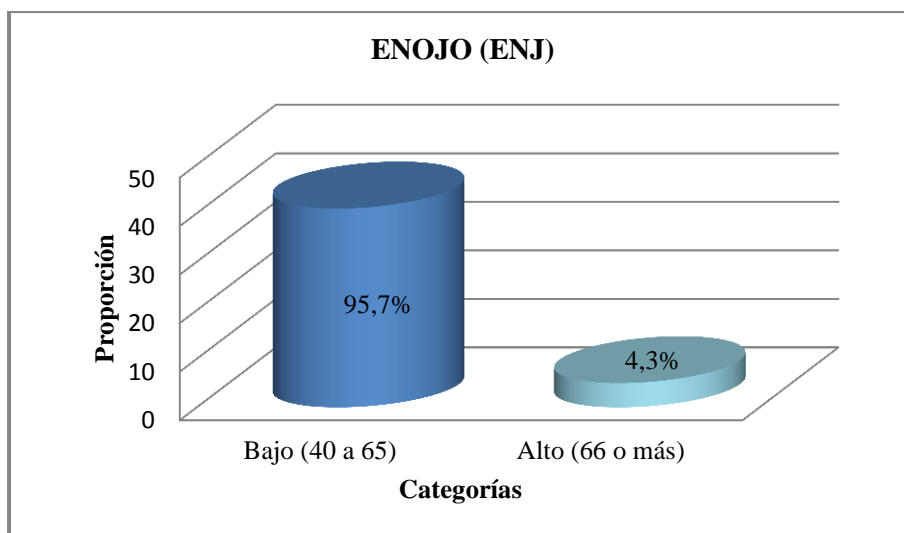


Figura 33. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Enojo (ENJ)

Para la escala de Baja Autoestima (BAE) se encontró, de acuerdo a lo expresado en la tabla 36 y figura 34, que tan sólo un 2,2% de los sujetos estudiados se ubican en la categoría alto y la mayor parte un 97,8% en el rango bajo; esto quiere decir que se trata de individuos satisfechos consigo mismos, que tiene una opinión favorable sobre su persona, actitudes positivas y confianza en sí mismos siendo además capaces de aceptar elogios.

Tabla 36

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Baja Autoestima (BAE)*

BAJA AUTOESTOMA (BAE)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	45	97,8
	Alto (66 o más)	1	2,2
	Total	46	100,0

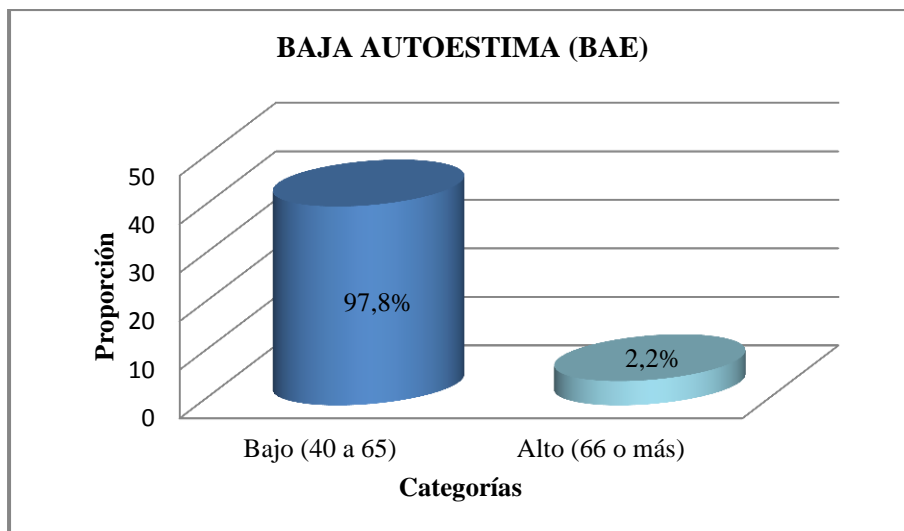


Figura 34. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Baja Autoestima (BAE)

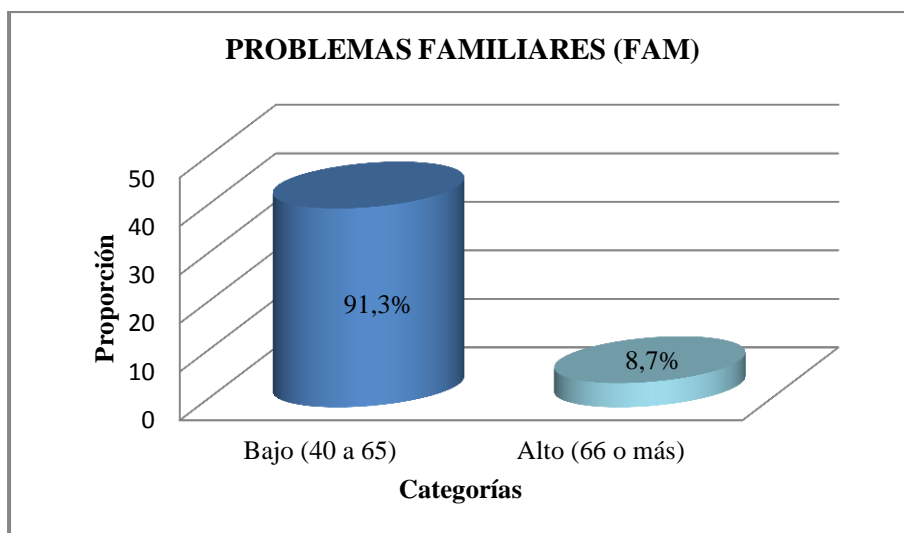
En el caso de la escala Problemas Familiares, se puede ver en la tabla 37 y la figura 35 que un 8,7% de la muestra quedó ubicado en la categoría alto y el 91,3 % en el rango bajo, siendo éste último el segmento mayor. Lo que se podría interpretar como personas que no refieren discordia familiar, sino que por el contrario, pueden llegar a describir a sus familias como agradables, haber tenido una infancia feliz, y en el caso de los participantes que están casados, se consideran satisfechos con sus matrimonios.

Tabla 37

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Problemas Familiares (FAM)*

PROBLEMAS FAMILIARES (FAM)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	42	91,3
	Alto (66 o más)	4	8,7
	Total	46	100,0





*Figura 35.* Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Problemas Familiares (FAM)

Para la escala Dificultad en el Trabajo (DTR) es visible tanto en la tabla 38 como en la figura 36 que el 6,5% de los individuos evaluados se ubican en la categoría alto, mientras que el 93,5% de sus respuestas fueron categorizadas en un nivel bajo. Respecto al último grupo puede decirse que se trata de personas con conductas o actitudes que probablemente contribuyan a un buen desempeño en el trabajo, que disponen de cualidades que pueden favorecer la dinámica laboral como confianza en sí mismo, facilidad para la toma de decisiones, actitudes positivas hacia los colaboradores, manejo adecuado de la tensión y la presión.

Tabla 38

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Dificultad en el Trabajo (DTR)*

<b>DIFICULTAD EN EL TRABAJO (DTR)</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	43	93,5
	Alto (66 o más)	3	6,5
	Total	46	100,0

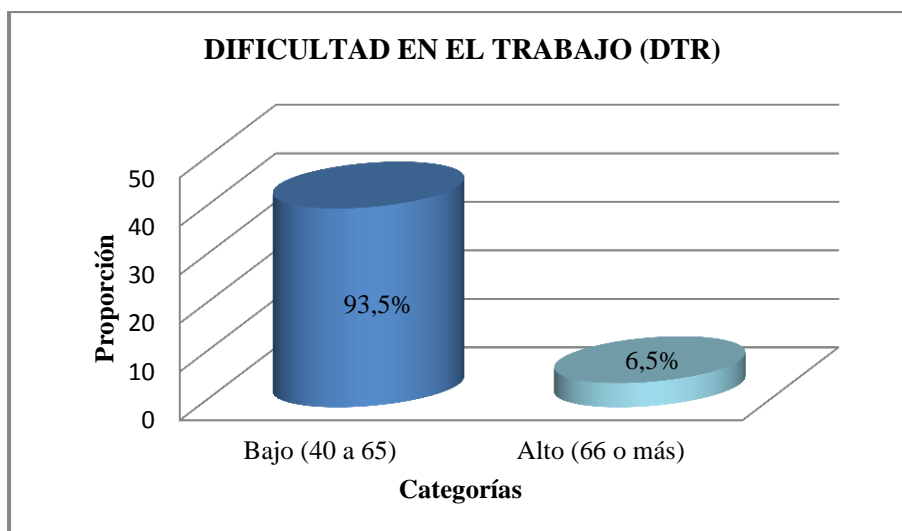


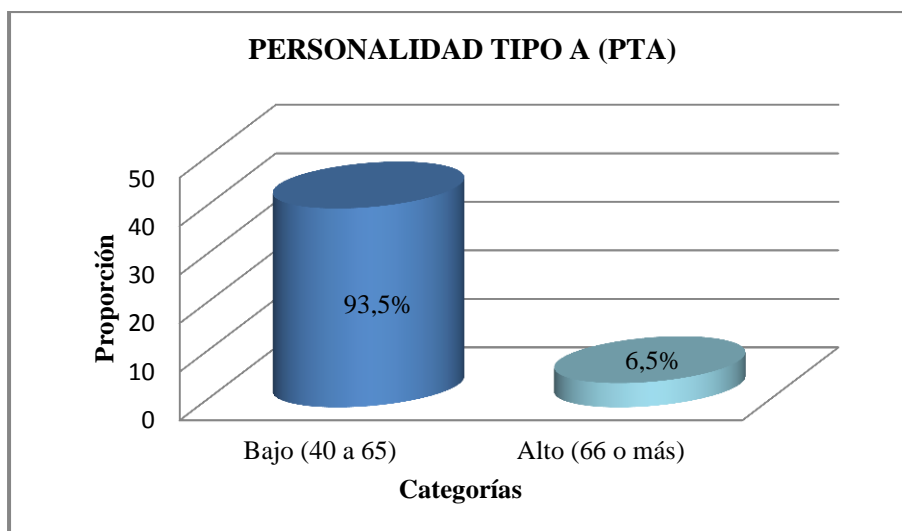
Figura 36. Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Dificultad en el Trabajo (DTR)

En cuanto a la escala Personalidad Tipo A (PTA) se encontró que 6,5 % de los sujetos se ubica dentro del rango alto, mientras que la mayor parte de los mismos el 93,5% encajan en la categoría bajo, por lo que puede indicarse que se trata de personas fáciles de sobrellevar, no son apresurados, impacientes o irritables, y logran tener la percepción de que sí disponen de tiempo suficiente en un día para realizar sus tareas. (Ver tabla 39 y figura 37).

Tabla 39

*Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Personalidad Tipo A (PTA)*

PERSONALIDAD TIPO A (PTA)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	43	93,5
	Alto (66 o más)	3	6,5
Total		46	100,0



*Figura 37.* Distribución de la muestra en función de la escala de contenido Personalidad Tipo A

Entre las escalas suplementarias se consideró en primer orden la de Ansiedad (A) en la cual puede apreciarse en la tabla 40 y la figura 38 que el 8,7 % de la muestra se encuentra dentro del rango alto y 91,3% en la categoría bajo. Esto indica que gran parte de los integrantes de la muestra tienden a ser personas enérgicas, competitivas y socialmente extrovertidas; pueden ser además individuos con bajo tolerancia a la frustración, prácticas y con ausencia de angustias emocionales.

Tabla 40

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Ansiedad (A)*

ANSIEDAD (A)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja (40 a 65)	42	91,3
	Alto (66 o más)	4	8,7
	Total	46	100,0

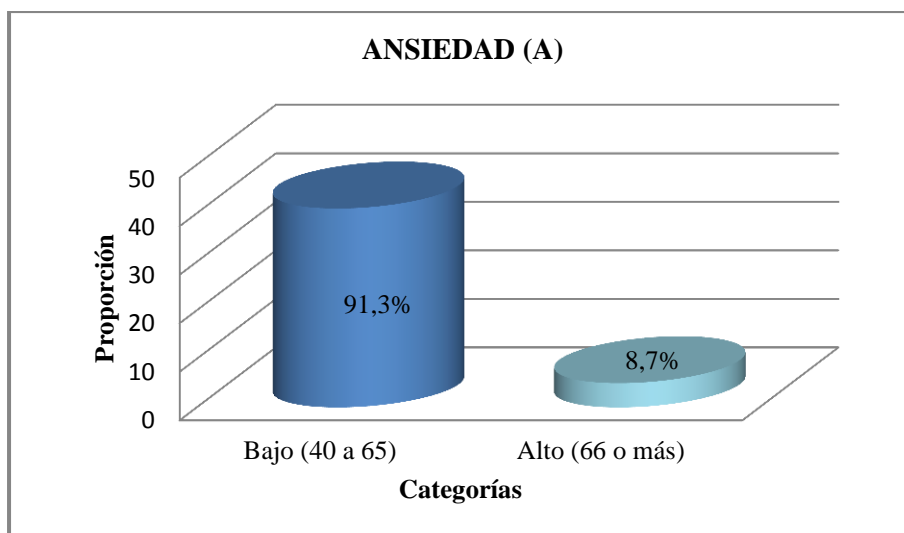


Figura 38. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Ansiedad (A)

En la escala represión (R) se encontró que el 13 % de los sujetos se ubica en el rango alto, lo que indica que estos sujetos pueden ser convencionales y sumisos, y se esfuerzan por evitar disgustos o situaciones desagradables. Mientras que el 87% se ubicaron en el renglón bajo, lo que permite identificarlos como personas que se muestran desinhibidas, enérgicas, expresivas, pudiendo ser también poco formales, inquietas, astutas, agresivas y dominantes en sus relaciones con los otros (Ver tabla 41 y figura 39).

Tabla 41

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria Represión*

(R)

REPRESIÓN (R)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	40	87,0
	Alto (66 o más)	6	13,0
	Total	46	100,0

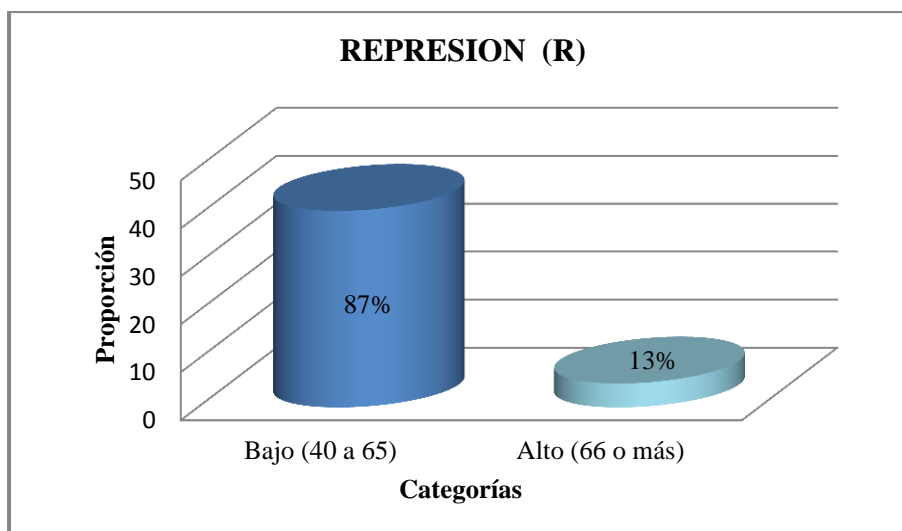


Figura 39. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria tradicional Represión (R)

En la escala de Hostilidad Reprimida se obtuvo que el 15,2% está categorizado dentro del renglón alto y el 84,8 % en la categoría baja (Ver tabla 42 y figura 40). Considerando que esta escala proporciona una medida de la capacidad individual para tolerar la frustración sin desquitarse, debe entenderse que los sujetos que obtienen puntuaciones elevadas tienden generalmente a responder apropiadamente a la provocación pero muestran ocasionalmente respuestas de agresión exagerada sin provocación aparente, es decir, personas agresivas que logran expresar la agresión bastante apropiadamente. Caso contrario a lo que ocurre con las personas que obtienen puntuaciones clasificadas en la categoría bajo.

Tabla 42

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Hostilidad Reprimida (HR)*

HOSTILIDAD REPRIMIDA (HR)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	39	84,8
	Alto (66 o más)	7	15,2
	Total	46	100,0

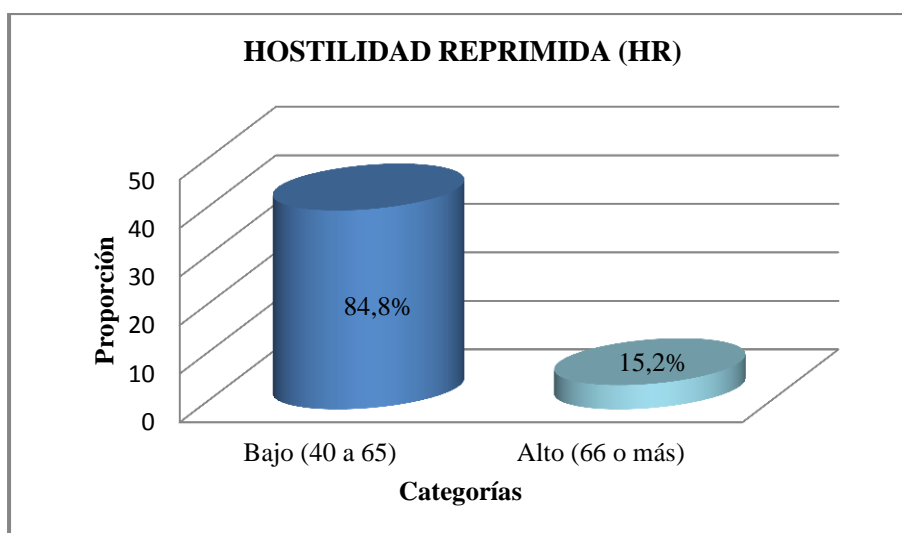


Figura 40. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Hostilidad Reprimida (HR)

En el caso de Dominancia (Do) se encontró que el segmento menor de la muestra, que representa el 2,2% se ubica en el rango alto, caso contrario al restante 97,8% que está clasificado en la categoría bajo, quienes pueden considerarse personas sumisas, poco energéticas y que fácilmente se dejan cuestionar por otros individuos, careciendo de poca confianza en sí mismas y sintiendo que manejan inadecuadamente sus problemas (Ver tabla 43 y figura 41).

Tabla 43

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Dominancia (Do)*

DOMINANCIA (Do)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	45	97,8
	Alto (66 o más)	1	2,2
	Total	46	100,0

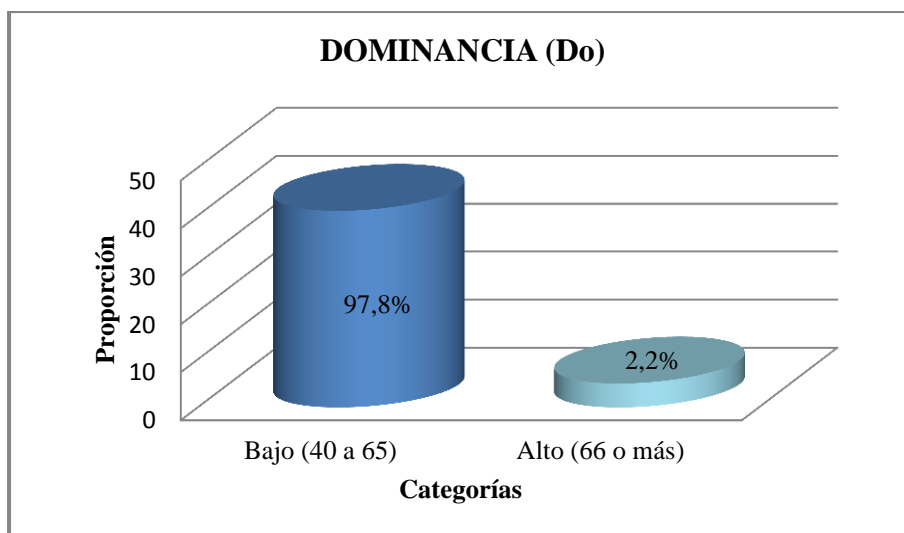


Figura 41. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Dominancia (Do)

La escala de Responsabilidad Social (Rs) en la muestra estudiada, como se ve en la tabla 44, se dividió en un 4,3% de sujetos en la categoría bajo y 95,7 % en la categoría alto, de esta forma puede indicarse que los individuos clasificados en el renglón que ocupó el 95,7 % de la muestra está constituido por sujetos que tienden a conceptuarse a sí mismos y a ser percibidos por otras personas como decididos a aceptar las consecuencias de su propia conducta, dignos de confianza, íntegros y con sentido de responsabilidad (Ver figura 42).

Tabla 44

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Responsabilidad Social (Rs)*

RESPONSABILIDAD SOCIAL (Rs)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo (40 a 65)	44	4,3
Válidos	Alto (66 o más)	2	95,7
	Total	46	100,0

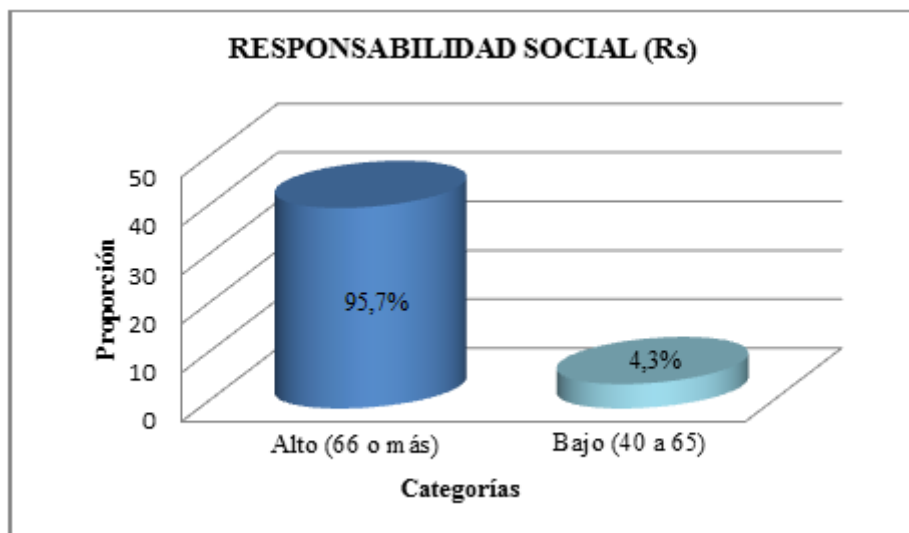


Figura 42. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Responsabilidad Social (Rs)

Se estudió también la escala Desajuste Profesional (Dpr) encontrándose en la tabla 45 y figura 43, que el 4,3 % de los sujetos estudiados presentan un nivel alto, mientras que el 95,7 % un nivel bajo, caracterizándose estos últimos por ser bien adaptados optimistas y conscientes.

Tabla 45

*Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Desajuste Profesional (Dpr)*

DESAJUSTE PROFESIONAL (Dpr)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	44	95,7
	Alto (66 o más)	2	4,3
	Total	46	100,0



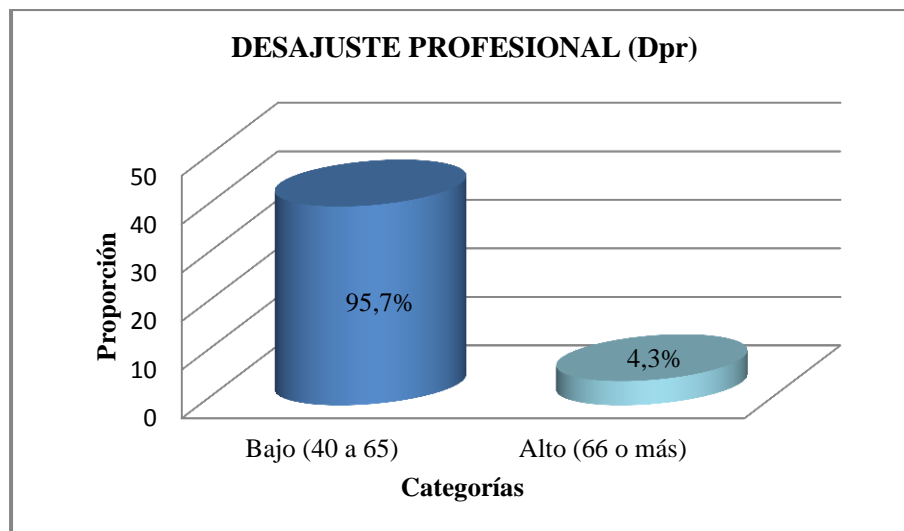


Figura 43. Distribución de la muestra en función de la escala suplementaria adicional Desajuste Profesional (Dpr)

De igual modo fueron analizadas estadísticamente tres de las subescalas Harris Lingoés. La primera de estas escalas que se consideró fue D5 Preocupación, para la cual en menor medida 4,3% los sujetos están ubicados en la categoría alto, mientras que 95,7% en el rango bajo (Ver tabla 46 y figura 44). Esto permite decir que la mayor parte de la muestra puede caracterizarse como sujetos con la suficiente energía para enfrentar los problemas y con una actitud positiva con respecto a la vida.

Tabla 46

*Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoés Preocupación*

PREOCUPACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja (40 a 65)	44	95,7
	Alto (66 o más)	2	4,3
	Total	46	100,0

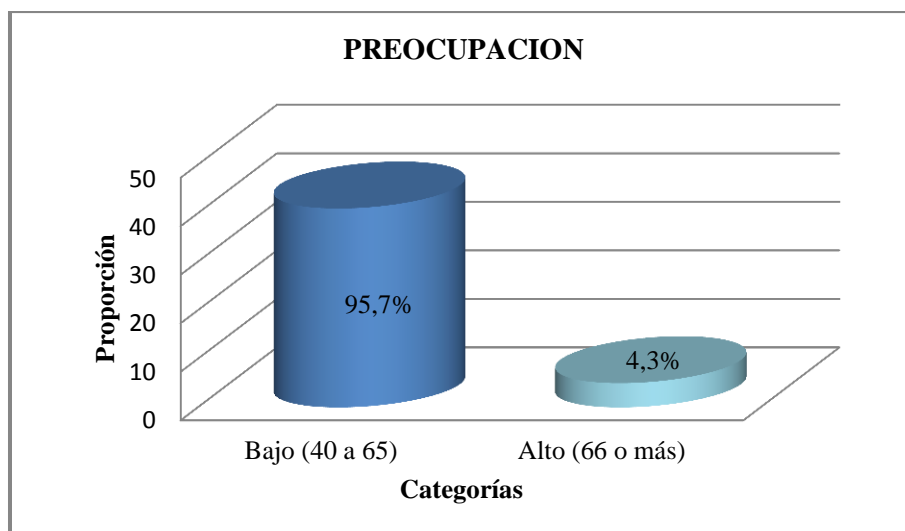


Figura 44. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoes Preocupación

Seguidamente se analizó la escala Ds1: Discordia Familiar evidenciándose que un 10,9% de la muestra estudiada calificó dentro del rango alto y 89,1 % en la categoría bajo, por ende pudiese decirse que los sujetos incluidos en el rango bajo hacen descripciones positivas de sus familias actuales, de origen o ambas, considerándoles como afectivas, favorecedoras de la libertad y la independencia sintiéndose por tanto comprendidos y apoyados (Ver tabla 47 y figura 45).

Tabla 47

*Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoes Ds1: Discordia Familiar*

Ds1: DISCORDIA FAMILIAR			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	41	89,1
	Alto (66 o más)	5	10,9
	Total	46	100,0

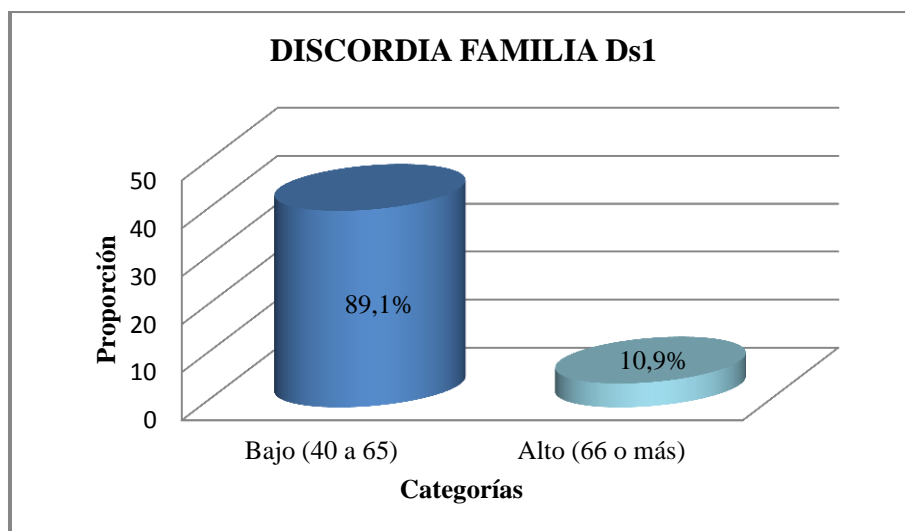


Figura 45. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoés Ds1 Discordia Familiar

Finalmente, para concluir con la evaluación de las Escalas del Inventario Multifasético MMPI-2 se exploró la escala Problemas de Autoridad, en la que se observó, tal y como está reflejado en la tabla 48 y la figura 46, que la categoría alto fue ocupada por un total de 6,5% de los sujetos evaluados y el rango bajo por 93,5%. En este sentido es apropiado indicar que el segmento más representativo (nivel bajo) está constituido por individuos que no presentan resentimiento hacia las normas, costumbres sociales y familiares, y no han tenido problemas en la escuela o con la ley.

Tabla 48

*Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoés Problemas de Autoridad*

PROBLEMAS DE AUTORIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo (40 a 65)	43	93,5
	Alto (66 o más)	3	6,5
	Total	46	100,0

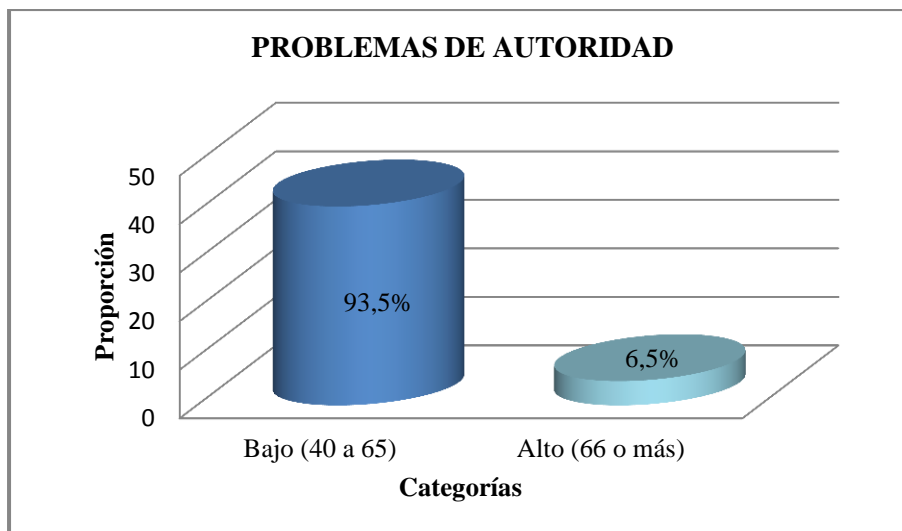


Figura 46. Distribución de la muestra en función de la subescala Harris Lingoes Problemas de Autoridad

### 6.2.3. Análisis correlacional de las variables interacción trabajo-familia y características de personalidad

Con la finalidad de dar respuesta al objetivo específico que plantea investigar la existencia de correlación entre la variable interacción trabajo-familia y la variable características de personalidad, se realizó un análisis estadístico de corte correlacional entre dichas variables.

En vista de la diversidad de estadísticos que existen, para determinar el más adecuado se procedió a verificar varios criterios: nivel de medición de las variables y distribución de la muestra. Con respecto al nivel de medición de las variables, se determinó que las variables se calificarían en un nivel de medida ordinal debido a que a pesar de estar originalmente expresadas en un nivel de intervalo, fueron convertidas a categorías según rangos en las puntuaciones, siguiendo lo planteado en los manuales de interpretación de las pruebas y en investigaciones previas; esto se hizo con el objeto de hacer más detallada y coherente con los objetivos planteados el procesamiento e interpretación de los datos obtenidos.

Para estudiar la distribución de la muestra con relación a una distribución teórica normal, y por tratarse de variables continuas categorizadas según rangos de puntuaciones, se seleccionó el estadístico Chi-cuadrado, el cual arrojó nivel crítico

de significación ( $Sig.= ,000$ ) en las cuatro modalidades de la variable interacción trabajo-familia. Puesto que el nivel crítico de significación es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis de bondad de ajuste y se concluye que las variables no se ajustan a una distribución normal, tal como se muestra en la tabla 49.

Tabla 49

*Prueba de Bondad de Ajuste Estadístico Chi-cuadrado para las dimensiones del Cuestionario Swing*

	Estadísticos de contraste			
	INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO
Chi-cuadrado	14,696 <sup>a</sup>	28,174 <sup>a</sup>	12,696 <sup>b</sup>	28,174 <sup>a</sup>
gl	1	1	2	1
Sig. asintót.	,000	,000	,002	,000

a. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 23,0.

b. 0 casillas (0,0%) tienen frecuencias esperadas menores que 5. La frecuencia de casilla esperada mínima es 15,3.

En vista de que ambas variables se encuentran en una escala de medida ordinal y que la distribución de la muestra no es normal, se decidió aplicar el estadístico no paramétrico *Rho* de Spearman, el cual según Ritchey (2002) es el más adecuado para correlacionar dos variables de tipo ordinal; además aplica a estudios donde se tiene una sola muestra representativa de la población siendo el tamaño de ésta de diez (10) o más.

En línea con ello, Pardo y Ruiz (2005) plantean que este coeficiente “es el coeficiente de correlación de Pearson, pero aplicado después de transformar las puntuaciones originales en rangos” (p.7), lo cual se corresponde con el procedimiento realizado dentro de este estudio.

El coeficiente de correlación *Rho* Spearman comprende valores de interpretación que van desde -1,0 hasta +1,0, donde la relación cercana a +1,0 indica una correlación positiva perfecta, mientras que una relación cercana a -1,0 indica la existencia de una correlación negativa perfecta; los signos permiten identificar el sentido de la correlación, es decir, si es las variables sujetas a estudio mantienen una relación directa o inversa entre sí. Para efectos de su análisis se utilizó la escala de interpretación de coeficientes de correlación de Hernández y Fernández (2000).

A continuación se incluyen los resultados obtenidos a partir del estadístico coeficiente de correlación *Rho* de Spearman indicándose las variables que hayan resultado estar correlacionadas de forma o positiva negativa.

Al evaluar la correlación entre las escalas básicas o clínicas y la interacción negativa trabajo-familia, se encontró que sólo existe una correlación significativa negativa entre esta modalidad y la escala 6. Pa paranoia, la cual arrojó una ( $Sig.=0.05$ ), tal como se ve expresado en la tabla 50. Cabe recordar que la mayor parte de la muestra en lo referido a la modalidad de interacción negativa trabajo-familia (78,3%) se ubicó en la categoría bajo, de este modo pudiese señalarse que en aquellos sujetos en los cuales se observan características de personalidad como pensamiento claro y racional, que son precavidas, flexibles, sensibles, moralistas, cautelosos en contactos sociales iniciales, y que pueden actuar como víctimas, los aspectos de su vida laboral no van a tener una influencia desfavorecedora en los aspectos de su vida personal y familiar.

Tabla 50

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa trabajo-familia y escalas clínicas del MMPI-2*

Correlaciones		INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA
INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	.
	N	46
1.Hs Hipocondriasis	Coeficiente de correlación	-,173
	Sig. (bilateral)	,250
Rho de Spearman	N	46
2.D Depresión	Coeficiente de correlación	,142
	Sig. (bilateral)	,347
	N	46
3. Hy Histeria de Conversión	Coeficiente de correlación	-,090
	Sig. (bilateral)	,552
	N	46

		Coefficiente de correlación	-,075
4. Pd Desviación Psicopática		Sig. (bilateral)	,620
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,088
5. Mf Masculinidad-Femineidad		Sig. (bilateral)	,559
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,408**
6. Pa Paranoia		Sig. (bilateral)	,005
		N	46
		Coefficiente de correlación	,054
7. Pt Psicastenia		Sig. (bilateral)	,720
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,214
8. Sc Esquizofrenia		Sig. (bilateral)	,154
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,286
9. Ma Hipomanía		Sig. (bilateral)	,054
		N	46
		Coefficiente de correlación	,063
0. Si Introversión Social		Sig. (bilateral)	,676
		N	46

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Al apreciar la correlación entre las escalas clínicas y la modalidad de interacción negativa familia-trabajo, no se encontró ninguna correlación estadísticamente significativa, lo cual indica que no existe relación entre las variables estudiadas, tal como puede observarse en la tabla 51.

Tabla 51

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa familia-trabajo y escalas clínicas del MMPI-2*

		Correlaciones	
		INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN NEGATIVA	Coefficiente de correlación	1,000

FAMILIA-TRABAJO	Sig. (bilateral)	.
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,201
1.Hs Hipocondriasis	Sig. (bilateral)	,180
	N	46
	Coefficiente de correlación	,094
2.D Depresión	Sig. (bilateral)	,534
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,060
3. Hy Histeria de Conversión	Sig. (bilateral)	,694
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,050
4. Pd Desviación Psicopática	Sig. (bilateral)	,742
	N	46
	Coefficiente de correlación	,011
5. Mf Masculinidad-Femineidad	Sig. (bilateral)	,943
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,270
6. Pa Paranoia	Sig. (bilateral)	,069
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,028
7. Pt Psicastenia	Sig. (bilateral)	,853
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,184
8. Sc Esquizofrenia	Sig. (bilateral)	,221
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,226
9. Ma Hipomanía	Sig. (bilateral)	,131
	N	46
	Coefficiente de correlación	,117
0. Si Introversión Social	Sig. (bilateral)	,439
	N	46

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 52 se presenta la correlación entre las escalas clínicas y la interacción positiva trabajo-familia, llamando la atención que sólo se encontró una correlación estadísticamente significativa positiva entre la escala 8. Sc esquizofrenia y la interacción positiva trabajo-familia, con una ( $Sig.=0.024$ ). Tomando en



consideración que 91,3 % de la muestra se ubicó en la categoría alta y moderada de la dimensión interacción positiva trabajo-familia y que el 67,4% de los sujetos en la escala 8. Sc esquizofrenia se encuentra en las categorías medio y moderado, puede decirse que los individuos que en general son responsables, realistas, sociables, amigables, entusiastas y equilibrados y aquellos que pueden caracterizarse como personas tolerantes, interesadas en la variedad, eficientes, trabajadoras, emprendedoras y orientadas al logro; los aspectos de la vida laboral tienen un impacto favorecedor sobre los aspectos de la vida familiar y personal.

Tabla 52

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva trabajo-familia y escalas clínicas del MMPI-2*

Correlaciones		INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA
INTERACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	Sig. (bilateral)	.
	N	46
	Coeficiente de correlación	,097
1.Hs Hipocondriasis	Sig. (bilateral)	,520
	N	46
	Coeficiente de correlación	,138
2.D Depresión	Sig. (bilateral)	,361
	N	46
	Coeficiente de correlación	,146
3. Hy Histeria de Conversión	Sig. (bilateral)	,331
	N	46
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,214
4. Pd Desviación Psicopática	Sig. (bilateral)	,154
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,151
5. Mf Masculinidad- Femineidad	Sig. (bilateral)	,316
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,006
6. Pa Paranoia	Sig. (bilateral)	,971
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,016
7. Pt Psicastenia	Sig. (bilateral)	,918
	N	46
	Coeficiente de correlación	,333*
8. Sc Esquizofrenia	Sig. (bilateral)	,024

	N	46
	Coefficiente de correlación	-,157
9. Ma Hipomanía	Sig. (bilateral)	,296
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,219
0. Si Introversión Social	Sig. (bilateral)	,143
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

A diferencia de los casos anteriores, para la modalidad de interacción positiva familia-trabajo se encontró una correlación estadísticamente significativa con dos escalas clínicas. La primera de estas fue 2. D depresión, cuya correlación negativa obtuvo una ( $Sig.=0.011$ ) (Ver tabla 53). Esto lleva a contemplar que el 100% de la muestra se ubicó en los niveles alto (89,1%) y medio (10,9 %) en la modalidad interacción positiva familia-trabajo, a la vez a observar que el que 69% de la muestra en la escala 2.D depresión está en un nivel medio, indicando esto que en los casos en que las personas están conformes consigo mismo, son estables, equilibradas y realistas, los aspectos de la vida familiar y personal tienen un impacto favorecedor sobre los aspectos de la esfera laboral (Ver tabla 53).

Lo mismo ocurrió con la escala 4. Pd desviación psicopática en la cual se alcanzó una correlación estadísticamente significativa negativa de ( $Sig.=0.000$ ) con la modalidad interacción positiva familia-trabajo; esto se corresponde con lo encontrado en cada variable ya que en el caso de la escala 4. Pd Desviación psicopática, el 76% de los sujetos en estudio refirió presentar un nivel medio en esta escala y en la modalidad interacción positiva familia-trabajo el 100% de la muestra se ubicó en los niveles alto (89,1%) y medio (10,9 %). Esta correlación indica que los sujetos que se caracterizan por ser sinceros, confiables, tenaces y responsables pueden presentar una interacción positiva familia-trabajo, es decir que los aspectos de su vida familiar y personal tienen un efecto favorable sobre los aspectos de su vida laboral (Ver tabla 53).

Tabla 53

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva familia-trabajo y escalas clínicas del MMPI-2*

Correlaciones		INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO
	Coeficiente de correlación	1,000
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Sig. (bilateral)	.
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,153
1.Hs Hipocondriasis	Sig. (bilateral)	,310
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,373*
2.D Depresión	Sig. (bilateral)	,011
	N	46
	Coeficiente de correlación	,094
3. Hy Histeria de Conversión	Sig. (bilateral)	,535
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,624**
4. Pd Desviación Psicopática	Sig. (bilateral)	,000
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,191
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	,204
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,222
6. Pa Paranoia	Sig. (bilateral)	,138
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,269
7. Pt Psicastenia	Sig. (bilateral)	,071
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,104
8. Sc Esquizofrenia	Sig. (bilateral)	,490
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,130
9. Ma Hipomanía	Sig. (bilateral)	,389
	N	46
	Coeficiente de correlación	-,263
0. Si Introversión Social	Sig. (bilateral)	,078
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con el objetivo de obtener el mayor provecho del inventario multifásico de personalidad MMPI-2, se realizaron los cálculos para explorar si existía correlación

significativa con alguna de las escalas adicionales que éste provee, es decir, las escalas de contenido, las suplementarias y las de Harris-Lingoes, que fueron seleccionadas en virtud del contenido teórico del estudio.

Al evaluar la correlación de las escalas de contenido con la modalidad interacción negativa trabajo-familia, no se encontró ninguna correlación estadísticamente significativa, lo cual indica que no existe relación entre las variables estudiadas, tal como puede observarse en la tabla 54.

Tabla 54

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa trabajo-familia y escalas de contenido del MMPI-2*

		INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA
INTEGRACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
NEGATIVA	Sig. (bilateral)	.
TRABAJO-FAMILIA	N	46
	Coefficiente de correlación	,074
ANSIEDAD	Sig. (bilateral)	,624
(ANS)	N	46
	Coefficiente de correlación	-,139
OBSESIVIDAD	Sig. (bilateral)	,356
(OBS)	N	46
	Coefficiente de correlación	-,139
DEPRESION	Sig. (bilateral)	,356
(DEP)	N	46
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-,112
ENOJO (ENJ)	Sig. (bilateral)	,457
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,079
BAJA	Sig. (bilateral)	,604
AUTOESTOMA	N	46
(BAE)		
	Coefficiente de correlación	-,163
PROBLEMAS	Sig. (bilateral)	,280
FAMILIARES	N	46
(FAM)		
	Coefficiente de correlación	-,139
DIFICULTAD EN	Sig. (bilateral)	,356
EL TRABAJO	N	46
(DTR)		
	Coefficiente de correlación	-,139
PERSONALIDAD	Sig. (bilateral)	,356
TIPO A (PTA)	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Lo mismo ocurrió tras hacer el análisis estadístico correlacional entre la modalidad interacción negativa familia-trabajo y las escalas de contenido reflejado en la tabla 55, pues ningún valor del coeficiente de correlación *rho* Spearman arrojó puntajes estadísticamente significativos.

Tabla 55

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa familia-trabajo y escalas de contenido del MMPI-2*

		INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,092
	ANSIEDAD (ANS)	Sig. (bilateral)	,542
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,092
	OBSESIVIDAD (OBS)	Sig. (bilateral)	,542
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,092
	DEPRESION (DEP)	Sig. (bilateral)	,542
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,074
	ENOJO (ENJ)	Sig. (bilateral)	,623
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,052
	BAJA AUTOESTOMA (BAE)	Sig. (bilateral)	,731
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,108
	PROBLEMAS FAMILIARES (FAM)	Sig. (bilateral)	,476
	N	46	
	Coefficiente de correlación	-,092	
DIFICULTAD EN EL TRABAJO (DTR)	Sig. (bilateral)	,542	

	N	46
PERSONALIDAD	Coefficiente de correlación	-.092
TIPO A (PTA)	Sig. (bilateral)	,542
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

De igual modo, al evaluar la correlación entre la modalidad interacción positiva trabajo-familia y las escalas de contenido, tal como puede apreciarse en la tabla 56, no se encontró ninguna correlación significativa.

Tabla 56

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva trabajo-familia y escalas de contenido del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA
	INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		1,000 . 46
	ANSIEDAD (ANS)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,111 ,464 46
	OBSESIVIDAD (OBS)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		-.044 ,770 46
Rho de Spearman	DEPRESION (DEP)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,111 ,464 46
	ENOJO (ENJ)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		-.161 ,286 46
	BAJA AUTOESTOMA (BAE)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		-.112 ,457 46
	PROBLEMAS FAMILIARES (FAM)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)
		-.097 ,521

	N	46
DIFICULTAD EN	Coefficiente de	,111
EL TRABAJO	correlación	
(DTR)	Sig. (bilateral)	,464
	N	46
PERSONALIDAD	Coefficiente de	,111
TIPO A (PTA)	correlación	
	Sig. (bilateral)	,464
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Caso contrario ocurrió con la modalidad interacción positiva familia-trabajo al correlacionarla con las escalas de contenido, en vista de que resultó haber dos correlaciones negativas e inversas, tal como lo muestra la tabla 57.

Al evaluar la modalidad interacción positiva familia-trabajo y la escala Baja Autoestima (BAE) se obtuvo una correlación negativa de ( $Sig.=0.003$ ). Siendo así conveniente referir que en el caso particular de la muestra de este estudio tan sólo un 2,2% de los sujetos estudiados se ubicaron en la categoría alto y la mayor parte un 97,8% en el rango bajo de esta escala. Pudiese entonces decirse que cuando se trata de individuos satisfechos consigo mismos, que tiene una opinión favorable sobre su persona, actitudes positivas y confianza en sí mismos siendo además capaces de aceptar elogios, éstos pueden presentar una interacción positiva familia-trabajo, es decir que los aspectos de su vida familiar y personal tienen un efecto favorable sobre los aspectos de su vida laboral.

De la misma forma, se aprecia en la tabla 56 que se registró un valor de rho de Spearman estadísticamente significativo correspondiendo a una ( $Sig.=0.008$ ) para la modalidad de interacción positiva familia-trabajo y la escala de contenido problemas familiares, indicando que entre las mismas existe una correlación negativa e inversa. Dentro del estudio el 91,3% de los sujetos se ubicaron en dicha escala en el rango bajo, implicando esto que posiblemente las personas que no refieren discordia familiar, y que por el contrario, pueden llegar a describir a sus familias como agradables, haber tenido una infancia feliz y se consideren satisfechos con sus matrimonios (en el caso de los que están casados) tienden a presentar una interacción

positiva familia-trabajo, es decir que los aspectos de su vida familiar y personal tienen un efecto favorable sobre los aspectos de su vida laboral.

Tabla 57

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva familia-trabajo y escalas de contenido del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
	POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	Sig. (bilateral)	.
		N	46
		Coefficiente de correlación	,092
	ANSIEDAD (ANS)	Sig. (bilateral)	,542
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,191
	OBSESIVIDAD (OBS)	Sig. (bilateral)	,204
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,191
	DEPRESION (DEP)	Sig. (bilateral)	,204
		N	46
		Coefficiente de correlación	,074
	ENOJO (ENJ)	Sig. (bilateral)	,623
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,427**
	BAJA AUTOESTOMA (BAE)	Sig. (bilateral)	,003
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,388**
	PROBLEMAS FAMILIARES (FAM)	Sig. (bilateral)	,008
	N	46	
	Coefficiente de correlación	-,191	
DIFICULTAD EN EL TRABAJO (DTR)	Sig. (bilateral)	,204	
	N	46	
	Coefficiente de correlación	,092	
PERSONALIDAD TIPO A (PTA)	Sig. (bilateral)	,542	
	N	46	

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



En el caso particular de las escalas suplementarias tradicionales y adicionales, en el primer caso que involucra a la modalidad interacción negativa trabajo-familia no se registraron valores de rho de Spearman estadísticamente significativos, por lo que no se puede apuntar a la existencia de correlación (Ver tabla 58).

Tabla 58

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa trabajo-familia y escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2*

		INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA
	INTEGRACIÓN NEGATIVA	Coeficiente de correlación
	TRABAJO-FAMILIA	Sig. (bilateral)
		N
		Coeficiente de correlación
	ANSIEDAD (A)	Sig. (bilateral)
		N
		Coeficiente de correlación
	REPRESIÓN (R)	Sig. (bilateral)
		N
Rho de Spearman	HOSTILIDAD REPRIMIDA (HR)	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		Coeficiente de correlación
	DOMINANCIA (Do)	Sig. (bilateral)
		N
		Coeficiente de correlación
	RESPONSABILIDAD SOCIAL (Rs)	Sig. (bilateral)
		N
		Coeficiente de correlación
	DESAJUSTE PROFESIONAL (Dpr)	Sig. (bilateral)
		N

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 59 tampoco se apreciaron valores significativos en el estadístico rho de Spearman, por ende no puede hablarse de una correlación estadísticamente

significativa entre la modalidad interacción negativa familia-trabajo y las escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2.

Tabla 59

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa familia-trabajo y escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2*

		INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,108
	ANSIEDAD (A)	Sig. (bilateral)	,476
		N	46
		Coefficiente de correlación	,280
	REPRESIÓN (R)	Sig. (bilateral)	,060
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,148
	HOSTILIDAD REPRIMIDA (HR)	Sig. (bilateral)	,326
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,052
	DOMINANCIA (Do)	Sig. (bilateral)	,731
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,074
	RESPONSABILIDAD SOCIAL (Rs)	Sig. (bilateral)	,623
		N	46
		Coefficiente de correlación	-,074
	DESAJUSTE PROFESIONAL (Dpr)	Sig. (bilateral)	,623
	N	46	

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el caso particular de correlación entre la modalidad de interacción positiva trabajo-familia y la escala Hostilidad Reprimida (HR), se encontró una relación negativa e inversa con una (sig.=0.023). Al remitir que el 84,8% de los individuos evaluados se ubicó en la categoría bajo en esta escala, se puede pensar que los

sujetos caracterizados como no agresivos y que no muestran expresiones de agresión exageradas sin provocación aparente, son quienes tienden a disfrutar de una interacción positiva familia-trabajo, es decir que los aspectos de su vida familiar y personal tienen un efecto favorable sobre los aspectos de su vida laboral (Ver tabla 60).

Tabla 60

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad interacción positiva trabajo-familia y escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
	ANSIEDAD (A)	Coefficiente de correlación	,175
		Sig. (bilateral)	,246
		N	46
	REPRESIÓN (R)	Coefficiente de correlación	-,260
		Sig. (bilateral)	,081
		N	46
	HOSTILIDAD REPRIMIDA (HR)	Coefficiente de correlación	-,335*
		Sig. (bilateral)	,023
		N	46
DOMINANCIA (Do)	Coefficiente de correlación	,150	
	Sig. (bilateral)	,320	
	N	46	
RESPONSABILIDAD SOCIAL (Rs)	Coefficiente de correlación	,027	

	Sig. (bilateral)	,860
	N	46
	Coefficiente de correlación	,027
DESAJUSTE PROFESIONAL (Dpr)	Sig. (bilateral)	,860
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la relación entre la modalidad interacción positiva familia-trabajo y las escalas suplementarias y adicionales, de acuerdo a lo presentado en la tabla 61, no puede señalarse ninguna correlación estadísticamente significativa.

Tabla 61

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad interacción positiva familia-trabajo y escalas suplementarias tradicionales y adicionales del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO
	Coefficiente de correlación	1,000
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	Sig. (bilateral)	.
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,140
ANSIEDAD (A)	Sig. (bilateral)	,353
Rho de Spearman	N	46
	Coefficiente de correlación	-,072
REPRESIÓN (R)	Sig. (bilateral)	,634
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,046
HOSTILIDAD REPRIMIDA (HR)	Sig. (bilateral)	,759
	N	46

		Coefficiente de correlación	.052
	DOMINANCIA (Do)	Sig. (bilateral)	.731
		N	46
		Coefficiente de correlación	.074
	RESPONSABILIDAD SOCIAL (Rs)	Sig. (bilateral)	.623
		N	46
		Coefficiente de correlación	-.268
	DESAJUSTE PROFESIONAL (Dpr)	Sig. (bilateral)	.072
		N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para la presentación de las correlaciones de las modalidades de la variable interacción trabajo-familia y las escalas Harris Lingoés, se debe indicar que en ninguno de los casos se apreciaron correlaciones estadísticamente significativas. En la tabla 62 se observa la correlación entre la modalidad interacción negativa trabajo-familia y las escalas Harris Lingoés, sin que ningún valor del estadístico rho de Spearman sea significativo.

Tabla 62

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa trabajo-familia y escalas Harris-Lingoés del MMPI-2*

		INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA
		Coefficiente de correlación
	INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	1,000
		Sig. (bilateral)
Rho de Spearman		.
		N
		46
	PREOCUPACIÓN	Coefficiente de correlación
		-,112

	Sig. (bilateral)	,457
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,184
DISCORDIA FAMILIAR	Sig. (bilateral)	,221
	N	46
	Coefficiente de correlación	-,139
PROBLEMAS DE AUTORIDAD	Sig. (bilateral)	,356
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).  
 \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De igual manera la tabla 63 indica que no se observó ninguna correlación estadísticamente significativa entre la modalidad interacción negativa familia-trabajo y las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2.

Tabla 63

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción negativa familia-trabajo y escalas Harris-Lingoes del MMPI-2*

		INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	
	INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
Rho de Spearman	PREOCUPACIÓN	Coefficiente de correlación	-,074
		Sig. (bilateral)	,623
		N	46
	DISCORDIA FAMILIAR	Coefficiente de correlación	-,122
		Sig. (bilateral)	,419
		N	46

	Coefficiente de	-,092
PROBLEMAS DE	correlación	
AUTORIDAD	Sig. (bilateral)	,542
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tal como se observa en la tabla 64, lo mismo ocurrió al evaluar la relación entre la modalidad de interacción positiva trabajo-familia y las escalas Harris-Lingoes del MMPI-2, donde no se dieron correlaciones estadísticamente significativas entre éstas.

Tabla 64

*Coefficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva trabajo-familia y escalas Harris-Lingoes del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA
	Coefficiente de	1,000
INTERACCIÓN	correlación	
POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	Sig. (bilateral)	.
	N	46
	Coefficiente de	,214
PREOCUPACIÓN	correlación	
	Sig. (bilateral)	,153
Rho de	N	46
Spearman	Coefficiente de	-,018
DISCORDIA	correlación	
FAMILIAR	Sig. (bilateral)	,908
	N	46
	Coefficiente de	-,044
PROBLEMAS DE	correlación	
AUTORIDAD	Sig. (bilateral)	,770
	N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente la tabla 65 muestra que no hay correlaciones estadísticamente significativas entre la modalidad de interacción positiva familia-trabajo y las escalas Harris-Lingoes.

Tabla 65

*Tabla resumen: Coeficiente de correlación rho de Spearman: modalidad de interacción positiva familia-trabajo y escalas Harris-Lingoes del MMPI-2*

		INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	
Rho de Spearman	INTERACCIÓN	1,000	
	POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	.	
		N	46
	PREOCUPACIÓN	,074	
		Sig. (bilateral)	,623
		N	46
	DISCORDIA FAMILIAR	-,327*	
		Sig. (bilateral)	,027
		N	46
	PROBLEMAS DE AUTORIDAD	-,191	
		Sig. (bilateral)	,204
		N	46

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### 6.2.4. Análisis de Diferencias por sexo en la Variable Interacción Trabajo-Familia

Atendiendo a las investigaciones que plantean que se registran diferencias en la variable interacción trabajo-familia según el género, a continuación se presenta el análisis estadístico que pretende evaluar la hipótesis de independencia entre la variable interacción trabajo-familia y sexo. Para ello se empleó el estadístico *chi-cuadrado* de Pearson, el cual, “permite contrastar la hipótesis de que los dos criterios de clasificación utilizados (las dos variables categóricas) son independientes” (Pardo y Ruiz, 2005, p.9).

Esta hipótesis de independencia se contrastó entre cada una de las modalidades en que se establece la interacción trabajo-familia y la variable sexo, arrojando como resultado que en ningún caso se obtuvo una relación entre las variables, debido a que



el nivel de significación observado en los resultados es mayor a 0.05, tal como se muestra en las tablas 66.a a 70.b. Ello permite decir que se acepta la hipótesis de independencia, y por ende se rechaza la hipótesis de relación entre las variables.

Tabla 66.a

*Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción negativa trabajo-familia*

Recuento		INTEGRACIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA		Total
		Bajo (1 a 2)	Medio (2,1 a 3)	
SEXO	Femenino	24	5	29
	Masculino	12	5	17
Total		36	10	46

Tabla 66.b

*Tabla Estadístico resultante de cruzar sexo e interacción negativa trabajo-familia*

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,933 <sup>a</sup>	1	,334		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,355	1	,551		
Razón de verosimilitudes	,911	1	,340		
Estadístico exacto de Fisher				,462	,272
Asociación lineal por lineal	,913	1	,339		
N de casos válidos	46				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,70.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Tabla 67.a

*Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción negativa familia-trabajo*

Recuento		INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO		Total
		Bajo (1 a 2)	Medio (2,1 a 3)	

SEXO	Femenino	26	3	29
	Masculino	15	2	17
Total		41	5	46

Tabla 67.b

*Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción negativa familia-trabajo*

pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,022 <sup>a</sup>	1	,881		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,022	1	,882		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,619
Asociación lineal por lineal	,022	1	,883		
N de casos válidos	46				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,85.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Tabla 68.a

*Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción positiva trabajo-familia*

Tabla de contingencia					
Recuento		INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA			Total
		Bajo (1 a 2)	Medio (2,1 a 3)	Alto (3,1 a 4)	
SEXO	Femenino	4	11	14	29
	Masculino	0	9	8	17
Total		4	20	22	46

Tabla 67.b

*Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción positiva trabajo-familia*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,904 <sup>a</sup>	2	,234
Razón de verosimilitudes	4,236	2	,120
Asociación lineal por lineal	,402	1	,526
N de casos válidos	46		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,48.

Tabla 69.a

*Tabla de contingencia resultante de cruzar sexo e interacción positiva familia-trabajo*

Recuento		INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO		Total
		Medio (2,1 a 3)	Alto (3,1 a 4)	
SEX	Femenino	5	24	29
O	Masculino	0	17	17
Total		5	41	46

Tabla 69.b

*Tabla Estadísticos resultante de cruzar sexo e interacción positiva familia-trabajo*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,288 <sup>a</sup>	1	,070		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	1,750	1	,186		
Razón de verosimilitudes	4,966	1	,026		
Estadístico exacto de Fisher				,142	,087
Asociación lineal por lineal	3,217	1	,073		
N de casos válidos	46				

a. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,85.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

## VII. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 7. 1. Discusión

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo principal estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia y las características de personalidad en un grupo de estudiantes de la especialización técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Caracas.

Para dar respuesta a éste, se formularon tres objetivos específicos orientados a establecer el comportamiento de la muestra según las cuatro modalidades en que se establece la interacción trabajo-familia, incluidas en el Cuestionario Swing, describir sus características de personalidad en función del Inventario Multifásico de Personalidad MMPI-2, así como señalar las correlaciones encontradas entre las dos variables centrales para el estudio: interacción trabajo-familia y características de personalidad. Adicionalmente, como paso previo se realizó una descripción de la muestra según las variables sociodemográficas consideradas relevantes para el estudio.

La muestra estuvo compuesta por sujetos de ambos sexos en mayor medida por mujeres, con edades comprendidas entre 24 y 49 años. Se evaluó a personas con distintos estados civil, estando la mayor parte de éstas casados; así mismo, se exploró el nivel de estudio identificando dentro del grupo la presencia de técnicos superiores, licenciados, estudiantes de postgrado y la menor parte con estudios cuarto nivel (postgrado completo).

Al observar variables vinculadas con el ámbito laboral, se encontró que el grupo de sujetos estudiados estuvo compuesto por: TSU en Administración, TSU en Informática, TSU Contaduría, TSU Recursos Humanos, TSU Gerencia, Internacionalista, Licenciados en Administración, Abogados (as), Trabajadores Sociales y Contadores, quienes han laborado dentro de un rango de 5 a 29 años.

Desde un principio se consideró de gran importancia para la investigación involucrar a personas que ocuparán diversos cargos, consigna que logró cumplirse en tanto que el grupo estuvo integrado por individuos que están ejerciendo en cargos de jefatura; profesional- analista- técnico; y auxiliar- asistente administrativo.

De igual modo dentro de la vida laboral se contempló la importancia del tiempo y la remuneración. En cuanto al tiempo de trabajo en la semana, la mayor parte del grupo estudiado cumple una jornada de 8 horas al día, no realiza horas extra, ni realiza una actividad laboral extra. Respecto a la remuneración, pudo observarse que gran cantidad de la muestra tiene un ingreso tipificado en la categoría de 2 a 3 salarios mínimos.

En las variables correspondientes a la arista familiar se encontró que en general la muestra estuvo conformada por personas con hijos y sin hijos, el número de hijos oscila entre 0 y 4, siendo la proporción más grande los individuos con hijos. Adicionalmente fue visto que dependen económicamente de estos individuos entre 1 y 4 personas.

Ahora bien, para dar respuesta al primer objetivo específico de la investigación, a saber evaluar la interacción trabajo-familia en un grupo de estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, núcleo Caracas, mediante la aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno y Cols., 2009); se hizo un análisis estadístico, el cual arrojó datos de gran interés, ya que se evidenció que en las modalidades referidas a interacciones negativas, los sujetos tendieron a obtener puntuaciones bajas mientras que las puntuaciones más altas se encontraron en las modalidades referidas a las interacciones positivas.

Específicamente, para la modalidad interacción negativa trabajo-familia y la modalidad interacción negativa familia-trabajo se observó que los sujetos ocuparon en mayor medida el renglón bajo y una parte pequeña (no superior a 10,9%) la categoría media. En cambio para la modalidad interacción positiva trabajo-familia, los sujetos puntuaron dentro de las categorías baja, media y en mayor proporción alta. Ahora bien, al hacer mención de la modalidad interacción positiva familia-

trabajo es importante llamar la atención sobre los resultados encontrados pues en ésta los sujetos solamente se ubicaron en los renglones medio y alto, llegando a ocupar ésta última un 89,9% de la muestra.

Seguidamente, en aras de abarcar el segundo objetivo específico que se planteó determinar las características de personalidad de un grupo de estudiantes de la Especialización Técnica en Gerencia Pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, núcleo Caracas, mediante el Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota 2 (MMPI-2), se hizo el análisis estadístico de todas las escalas clínicas que lo componen, y se seleccionaron algunas de las escalas suplementarias tradicionales y adicionales, escalas de contenido y subescalas Harris-Lingoes en función de su asociación con la temática investigada.

Como se apuntó en el capítulo de resultados, para el análisis estadístico de las escalas clínicas y su interpretación, siguiendo las especificaciones del Manual del Inventario Multifásico de Personalidad Minnesota MMPI-2, las puntuaciones T fueron categorizadas en cinco (5) rangos: bajo (40 o menos), medio (41 a 55), moderado (56 a 65), alto (66 a 75) y muy alto (76 o más). Respecto a ello, y a modo general, conviene señalar que las puntuaciones del grueso de la muestra en las escalas clínicas se ubicaron en los rangos medio y moderado, de las cuales sólo la escala 2. D depresión, 4. Dp desviación psicopática, 6. Pa paranoia y 8. Sc esquizofrenia mostraron una correlación estadísticamente significativa con alguna de las modalidades del cuestionario Swing.

Las puntuaciones T de las escalas suplementarias tradicionales y adicionales, escalas de contenido y subescalas Harris-Lingoes se clasificaron, como ya se conoce, en las categorías alto (66 o más) y bajo (Menos de 65). De éstas vale la pena destacar que sólo correlacionaron significativamente con la modalidad interacción positiva familia-trabajo las escalas de contenido baja autoestima (BAE) y problemas familiares (PRF) y la escala suplementaria adicional hostilidad reprimida (HR), en las cuales la mayor proporción de los sujetos evidenció puntuaciones tipificadas en el nivel bajo. Es importante señalar que a pesar de que en las escalas Harris-Lingoes gran parte de los sujetos también puntuaron en un nivel bajo, estas puntuaciones no

mostraron correlación estadísticamente significativa con ninguna de las modalidades en que se establece la interacción trabajo-familia.

Para lograr el tercer objetivo específico planteado dentro de este estudio, a saber establecer la correlación entre la interacción trabajo-familia, obtenida a través del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Swing y las características de personalidad, identificadas a través de la aplicación del Cuestionario Multifacético de Personalidad MMPI-2, se empleó el estadístico *Rho* de Spearman, el cual arrojó valores significativos para algunas escalas clínicas, de contenido, suplementarias tradicionales y adicionales que se detallarán a continuación.

Específicamente, la modalidad interacción negativa trabajo-familia correlacionó significativamente de forma negativa e inversa con escala clínica 6. Pa Paraonia, por ende se acepta la hipótesis de investigación planteada  $H_{i1}$ : La Interacción negativa trabajo-familia está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes; entre las cuales se encuentran: pensamiento claro, conducta racional, flexibilidad, previsibilidad, sensibilidad, y cautela en los contactos sociales iniciales.

Para la modalidad interacción negativa familia-trabajo no se encontraron correlaciones significativas con ninguna de las escalas del Inventario Multifásico de Personalidad MMMPI-2, por lo tanto se rechaza la hipótesis  $H_{i2}$ : La interacción negativa familia-trabajo está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes, y se acepta la hipótesis nula  $H_{02}$ : La interacción negativa familia-trabajo no está correlacionada con las características de personalidad de los participantes.

Asimismo, se encontró que la modalidad interacción positiva trabajo-familia mostró correlaciones significativas con la escala clínica 8. Sc esquizofrenia y la escala suplementaria adicional hostilidad reprimida (HR). Lo cual permite decir que se acepta la hipótesis de investigación  $H_{i3}$ : La interacción positiva trabajo-familia está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes. Siendo posible indicar que entre las características de personalidad vinculadas a dicha modalidad se encuentran: creatividad, imaginación, adaptabilidad,

equilibrio, bajo interés en la gente (2. D depresión); y autocontrol de la agresión (escala complementaria: hostilidad reprimida).

Por su parte la modalidad interacción positiva familia-trabajo presentó correlaciones estadísticamente significativas con las escalas clínicas 2. D depresión y 4. Pd desviación psicopática; y con las escalas de contenido baja autoestima (BAE) y problemas familiares (FAM). Considerando las hipótesis de la investigación manejadas desde un principio, se acepta la hipótesis  $Hi_4$  que plantea que la interacción positiva familia-trabajo está correlacionada significativamente con las características de personalidad de los participantes. En función de esto es plausible indicar que entre las características de personalidad que se relacionan a la modalidad interacción positiva familia-trabajo se incluyen: autoconfianza, estabilidad, equilibrio emocional, realismo (2. D depresión), sinceridad, tenacidad, responsabilidad y confiabilidad (4. Pd desviación psicopática).

Se dio un tratamiento especial a las interpretaciones derivadas de las escalas de contenido en tanto que las mismas aportan información particularmente importante para este estudio en la comprensión de características que emergen en conjunto a la modalidad interacción positiva familia-trabajo por estar éstas relacionados a aspectos situacionales y marcadas por el contexto. Por una parte el resultado obtenido en la escala de contenido baja autoestima (BAE) reflejó que buena parte de la muestra estaba integrada por individuos satisfechos consigo mismos, que tiene una opinión favorable sobre su persona, actitudes positivas y confianza en sí mismos, así como la capacidad para aceptar elogios; y por otra parte, la escala problemas familiares (FAM) indicó que la mayoría de los participantes en el estudio no refieren discordia familiar, y que por el contrario, tienden a describir a sus familias como agradables, manifiestan haber tenido una infancia feliz y se consideran satisfechos con sus matrimonios.

Estos hallazgos permiten decir que aspectos concernientes al individuo tales como un nivel adecuado de autoestima y una concepción agradable de la familia se configuran como elementos importantes, debido a que favorecen la vivencia de una interacción positiva familia-trabajo. Por ende se ratifica que el trabajo y la familia no son esferas independientes, sino más bien son esferas que se relacionan



dialécticamente, pero que dicha relación apunta a que los aspectos de la vida familiar y personal determinan en mayor intensidad a los de la vida laboral.

A modo general, lo anterior se vincula con lo planteado por Werbel y Walter (2002) quienes consideran que los roles familiar y laboral pueden beneficiarse mutuamente, permitiendo esto establecer nuevas direcciones de investigación de la relación trabajo-familia. Esto coincide con lo expuesto en la teoría de la frontera, donde se parte de la idea de que trabajo y familia se configuran como dos ámbitos que se influyen mutuamente, y en donde la persona asume un rol activo, ya que negocia en función de que se produzca un equilibrio entre ambos dominios y disminuya el conflicto de roles entre ellos (Clark, 2000; c.p. Avendaño y Román, 2004).

Ello podría ser así ya que, como se vio en el marco teórico, el equilibrio es entendido como la satisfacción y el buen funcionamiento que se produce en el trabajo y en la familia, con un mínimo de conflicto entre los roles que cada persona desempeña en ambos dominios, lo cual es ratificado por los bajos puntajes en las modalidades negativas (trabajo-familia y familia-trabajo) y los altos puntajes en las modalidades positivas de la interacción trabajo-familia y familia-trabajo; lo que permite inferir que los miembros de la muestra se orientan al equilibrio entre los roles que asumen.

Así mismo, los hallazgos encontrados apuntan a que efectivamente se puede dar una interacción entre ambas esferas, y más estando la mayor proporción de sujetos orientados hacia el establecimiento de una modalidad positiva entre el trabajo y la familia y viceversa, coinciden con los hallazgos encontrados por Madriz y Rodríguez (2010), quienes concluyeron en su estudio que cada esfera, laboral y personal, de los participantes posee elementos que tienen un impacto positivo sobre la otra.

En línea con lo anterior, se reafirma la idea de que no sólo se deben orientar las investigaciones al polo negativo o al estudio del conflicto entre los dominios trabajo y familia, sino que se debe ampliar el espectro de interés y tomar en consideración también el polo positivo en la relación entre estas esferas. Esto permite ser congruente con una de las conclusiones expresadas por Holliday, Musisca y Fleeson

(2004) en su estudio, quienes plantean que puede decirse que los roles laborales y familiares influyen entre sí de manera positiva y no sólo negativa, es decir, puede efectivamente darse una interacción positiva en la relación trabajo familia.

El conjunto de datos estudiados sentaron las bases para dar respuesta al objetivo general de la investigación: estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la Interacción Trabajo-Familia y las Características de Personalidad. Resaltando para la modalidad interacción negativa trabajo-familia características de personalidad como: pensamiento claro, conducta racional, flexibilidad, previsibilidad, sensibilidad, y cautela en los contactos sociales iniciales. Para la modalidad interacción positiva trabajo-familia se observó relación con características de personalidad tales como: creatividad, imaginación, adaptabilidad, equilibrio, bajo interés en la gente y autocontrol de la agresión. Mientras que para la modalidad interacción positiva familia-trabajo destacaron las características: autoconfianza, estabilidad, equilibrio emocional, realismo, sinceridad, tenacidad, responsabilidad y confiabilidad.

En este punto es propicio analizar en conjunto los resultados obtenidos, prestando atención a que las características de personalidad relacionadas a la variable interacción trabajo-familia se caracterizan en primera instancia por representar elementos que favorecen una valoración más positiva y sana de sí mismos como individuos, y en segundo lugar como aspectos que facilitadores de la interacción social y el establecimiento de relaciones interpersonales.

Atendiendo a las indicaciones de interpretación clínica y psicodinámica planteadas por Jiménez (1987) debe resaltarse que bajos puntajes en la escala 2. D depresión indican la reducción de la autocrítica ante la propia descripción que hace el sujeto de sí mismo, así como puntajes dentro de los límites normales en la escala 4. Dp desviación psicopática hablan de niveles de energía adecuados que favorecen la capacidad de decisión. Por su parte en gran relación con lo previamente expuesto, la misma autora indica que los valores situados dentro del rango medio y moderado en la escala 6. Pa paranoia y 8.Sc esquizofrenia están relacionados a mejores condiciones para el desarrollo de las relaciones interpersonales al verse disminuidos mecanismos de defensa como la proyección y tener los sujetos la posibilidad de

auto-describirse como seres realistas, capaces de llevar a cabo sus planes y alcanzar sus metas, lo cual les lleva a reunir mejores condiciones para una adecuada socialización.

Afirmaciones que pueden enlazarse con los resultados que se han obtenido en otras investigaciones como por ejemplo la de Holliday, Musisca y Fleeson (2004) quienes apuntaron que el neuroticismo y la conciencia son las características principales relacionadas con el conflicto, y la extroversión es el rasgo principalmente relacionados con la facilitación de la interacción trabajo-familia.

En función a los resultados del estudio debe subrayar la relevancia que indudablemente cobró la modalidad interacción positiva familia-trabajo, es decir, la influencia favorecedora de los aspectos de la vida familiar o personal sobre los aspectos de la vida laboral, puesto que dicha modalidad fue la que obtuvo mayor número de correlaciones con las escalas de personalidad, y que al mismo tiempo, una gran mayoría de los participantes se ubicó en un nivel alto en esta modalidad (89.1%). Lo anterior hace pensar que probablemente sea a la familia a lo que los sujetos dan mayor importancia a la hora de considerar las dos aristas más relevantes de cualquier persona: el trabajo y la familia.

Una posible explicación de lo anterior pareciera apuntar a lo que plantea Papí (2005, p. 98), y es que aún en la era de la globalización “la familia es una institución que aporta salud al individuo, una aliada y, también, todo lo contrario, una fuente de interferencias con el trabajo, de estrés y malestar. Pero la familia puede ser las dos cosas a la vez: obstáculo y soporte”; siendo que para el caso de la presente investigación, los datos hacen pensar que la familia se configura como una unidad de soporte en la vida del individuo.

Adicionalmente, podría pensarse que esta relevancia en la modalidad positiva familia-trabajo pueda deberse a que un 89.1% de los participantes no presentan discordia familiar, es decir, en general se trabajó con sujetos que tienen una valoración y hacen una descripción positiva de sus familias actuales, de origen o ambas, y las consideran como afectivas, favorecedoras de la libertad y la independencia, por lo que se sienten comprendidos y apoyados.

Del mismo modo, cobra vital importancia distinguir el valor de otros factores de gran interés relacionados especialmente con la modalidad interacción positiva familia-trabajo como son la autoestima y la percepción de la vida familiar (tanto de la familia de origen como la actual). Frente a los hallazgos del presente estudio puede ratificarse la importancia del constructo autoestima, siendo esto es congruente con lo indicado por quienes defienden la hipótesis de la suficiencia de recursos, la cual plantea que el desempeño de roles incrementa, estimula y mejora la autoestima, el potencial físico, y brinda fuentes de apoyo y de estatus (Baruch y Barnett, 1986; c.p. Feldman y Cols., 2008). Esto hace comprensible este resultado en virtud de que la muestra estuvo conformada por sujetos que desempeñan varios roles en la actualidad: laboral, académico y familiar.

Ahora bien, es importante hacer mención no sólo a las correlaciones significativas sino también a la ausencia de éstas, como sucedió en el caso de la modalidad interacción negativa trabajo-familia y las características de personalidad, hecho que puede ser explicado porque en la muestra no había mayor proporción de sujetos con puntuaciones altas en las escalas como 2. D depresión y baja autoestima (BAE), lo cual es congruente con lo indicado por algunos autores, quienes señalan que las características asociadas a puntajes altos en dichas escalas están relacionadas con una interacción negativa entre ambas esferas

Frone, Russell y Cooper han encontrado que la interferencia trabajo-familia está asociada con altos niveles de depresión, hipertensión y pobre salud física en general. Igualmente, las interferencias trabajo-familia están vinculadas con desórdenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias (Frone, Russell y Cooper, 1997 y Frone, 2000; c.p. Feldman y Cols., 2008).

Otra explicación a este hallazgo, probablemente esté relacionada con una satisfacción laboral positiva o con una adaptación funcional de los sujetos a su trabajo, es decir, al no encontrar hallazgos de una interacción negativa trabajo-familia, posiblemente los participantes tengan buenos niveles de bienestar laboral, lo que se traslada también a su vida familiar. Esto estaría relacionado con lo que plantean Guillén y Guil (2000), al decir que

Cuando la adaptación de la persona a su trabajo es funcional, encontramos que éste produce efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional del individuo, generar incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo (p. 148).

Probablemente esto sea lo que esté sucediendo en virtud de lo arrojado por las escalas Dificultad en el Trabajo (DTR) y Desajuste Profesional (Drp), en cuyo caso más del 90% de los sujetos se ubicaron en un nivel de puntaje bajo, lo cual implica que efectivamente se trata de personas con conductas o actitudes que probablemente contribuyan a un buen desempeño en el trabajo, que disponen de cualidades que pueden favorecer la dinámica laboral como confianza en sí mismo, facilidad para la toma de decisiones, actitudes positivas hacia los colaboradores, manejo adecuado de la tensión y la presión, y adicionalmente se caracterizan por estar bien adaptados, ser optimistas y conscientes en su trabajo.

El hallazgo vinculado a que no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas entre las variables sexo e interacción trabajo-familia, no se corresponde con lo planteado por las investigaciones que abordan esta temática, ya que en éstas generalmente se apunta a que existe una diferencia en la manera en que se establece la interacción trabajo-familia entre las mujeres y los hombres, siendo las mujeres perjudicadas en este sentido por el hecho de ejercer un doble rol (productivo y reproductivo), orientándose a mantener una interacción negativa entre ambas aristas de su vida (Abramo, 2004; Acevedo, 2005; Faur, 2006; Gonzáles y Jurado, 2009; y Rodríguez, 2008).

Considerando las variables sociodemográficas estudiadas, puede decirse que el resultado anterior quizá se deba a que la mayor parte de los sujetos trabajan una jornada diaria de 8 horas, no dedican horas extras al trabajo y no desarrollan ninguna otra actividad extra-laboral, presentando ambos sexos cualidades muy parecidas en ese sentido, y además casi el 100% de la muestra se ubicó en un nivel alto en la modalidad interacción positiva entre ambas esferas y en un nivel bajo en la modalidad de interacción negativa.

Finalmente, puede decirse que los hallazgos descritos en este apartado coinciden con lo que plantea el modelo de congruencia al estudiar la relación trabajo-familia, y es que “La congruencia está referida a la semejanza entre el trabajo y la familia como consecuencia de una tercera variable que actúa como una causa común (por ejemplo, rasgos de personalidad, factores, genéticos, estilos conductuales, y fuerzas sociales y culturales)” (Avendaño y Román, 2004, pp. 202-203). De esta forma se explicaría el resultado de un alto nivel en la modalidad positiva trabajo-familia y viceversa, permitiendo decir que el modo de actuar o de afrontar las responsabilidades de forma positiva y congruente en ambos dominios, probablemente se deba a las características de personalidad de los participantes, las cuales como se vio también están relacionadas con puntuaciones que denotan una configuración positiva de las mismas.

## **7.2. Conclusiones**

Tras el estudio de la relación entre la modalidad en que se establece la Interacción Trabajo-Familia y las Características de Personalidad, se encontró que la modalidad interacción negativa trabajo-familia está relacionada a características de personalidad como: pensamiento claro, conducta racional, flexibilidad, previsibilidad, sensibilidad, y cautela en los contactos sociales iniciales. La modalidad interacción positiva trabajo-familia se relacionó con características de personalidad tales como: creatividad, imaginación, adaptabilidad, equilibrio, bajo interés en la gente y autocontrol de la agresión. Mientras la modalidad interacción positiva familia-trabajo mostró relacionarse con: autoconfianza, estabilidad, equilibrio emocional, realismo, sinceridad, tenacidad, responsabilidad y confiabilidad.

En general las características de personalidad relacionadas a la variable interacción positiva trabajo-familia se caracterizan en primera instancia por representar elementos que favorecen una valoración más positiva y sana de sí mismos como individuos, y en segundo lugar como aspectos que facilitadores de la interacción social y especialmente el establecimiento de relaciones interpersonales.

La modalidad interacción positiva familia-trabajo destacó como la más presentada (aproximadamente en el 90% de la muestra estudiada), probablemente porque los sujetos dan mayor relevancia a la familia. Dichos resultados pueden ser explicados considerando que la familia se constituyó como un factor favorecedor que constituye una unidad de soporte en la vida del individuo actuando tal como lo explica (Papí, 2005) como una institución que aporta salud al individuo, una aliada.

Se distinguió mediante la interpretación de resultados el valor adicional de aspectos íntimamente relacionados con la dinámica de la personalidad como la autoestima y vivencia subjetiva positiva de la vida familiar. Características que resultan ser congruentes con la modalidad positiva trabajo-familia tomando en cuenta la hipótesis de la suficiencia de recursos, la cual plantea que el desempeño de roles incrementa, estimula y mejora la autoestima, el potencial físico, y brinda fuentes de apoyo y de estatus (Baruch y Barnett, 1986; c.p. Feldman y Cols., 2008).

La modalidad que se presentó en menos del 11% de la muestra es la interacción negativa trabajo-familia, esto puede explicarse a la luz de dos planteamientos. Primero, hay que considerar lo indicado por (Frone, Russell y Cooper, 1997 y Frone, 2000; c.p. Feldman y Cols., 2008) quienes señalan que la interferencia trabajo-familia está asociada con altos niveles de depresión, hipertensión, pobre salud física en general, desórdenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias. Siendo que se encontraron dentro de la muestra indicadores de buen nivel de autoestima y reducción de la autocrítica ante la descripción que hacen los sujetos de sí mismos; en congruencia con la bibliografía no estuvieron dadas las condiciones para que la interacción negativa trabajo-familia tuviese un repunte más alto. Segundo es posible que estos resultados estén relacionados con una satisfacción laboral positiva o una adaptación funcional de los sujetos al trabajo, la cual a su vez es capaz de producir efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional del individuo, generar incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo (Guillén y Guil, 2000).

También resultó interesante apreciar que contrario a lo esperado no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas entre las variables sexo e interacción trabajo-familia, posiblemente este fenómeno se justifique contemplando que la

mayor parte de los sujetos trabajan una jornada diaria de 8 horas, no dedican horas extras al trabajo y no desarrollan ninguna otra actividad extra-laboral, presentando ambos sexos cualidades muy parecidas en ese sentido, y además casi el 100% de la muestra se ubicó en un nivel alto en la modalidad interacción positiva entre ambas esferas y en un nivel bajo en la modalidad de interacción negativa.

Finalmente puede indicarse que los hallazgos de la investigación al estudiar la relación trabajo-familia coinciden con el modelo teórico que guio el presente estudio, el cual se denomina *Modelo de Congruencia*, en vista de que “la congruencia está referida a la relación entre el trabajo y la familia como consecuencia de una tercera variable que actúa como una causa común <por ejemplo, rasgos de personalidad, factores, genéticos, estilos conductuales, y fuerzas sociales y culturales>” (Avendaño y Román, 2004, pp. 202-203). Los resultados obtenidos en el presente estudio traducen que el modo de actuar o de afrontar las responsabilidades de forma positiva y congruente en ambos dominios, probablemente se deba a las características de personalidad de los participantes, las cuales como se vio también están relacionadas con puntuaciones que denotan una configuración positiva de las mismas.

### **7.3. Recomendaciones**

Realizar investigación de la modalidad de interacción positiva familia trabajo, resulta más interesante debido a la manera en que se está comportando la variable en la actualidad, no solamente en la presente investigación sino en los trabajos anteriores consultados.

Desde el punto de vista organizacional este resultado permite ver que las organizaciones que pretendan ser perdurables en el tiempo deben introyectar la importancia que tiene el ámbito familiar de los colaboradores en virtud de que los aspectos de éste pueden favorecer al ámbito laboral, por tanto, se recomienda a las organizaciones apuntar al desarrollo de estrategias que favorezcan una interacción positiva familia-trabajo. Esto está alineado con lo planteado por Madriz y Rodríguez (2010), quienes en su investigación concluyen que los resultados encontrados apuntan a un balance positivo entre los ámbitos familiar y laboral debido a que los participantes en el estudio perciben que las empresas donde laboran están abiertas al



establecimiento de estrategias y actividades dirigidas a fomentar un uso provechoso del tiempo, con la finalidad de evitar que se produzca una interferencia negativa entre las actividades laborales y las actividades de la vida privada.

Visto que las características individuales como estado de ánimo, autoestima, autovaloración, nivel de energía, capacidad de decisión, creatividad, imaginación, adaptabilidad, equilibrio, autocontrol de la agresión, autoconfianza, estabilidad, equilibrio emocional, realismo, sinceridad, tenacidad, y responsabilidad favorecen la interacción positiva, las intervenciones clínicas que giren en torno al balance trabajo-familia deben apuntar a evaluar y potenciar dichos aspectos. Dando relevancia también al estudio de la vivencia subjetiva de la familia de origen y actual.

Es también indispensable elaborar instrumentos o escalas que permitan evaluar cada una de las modalidades en que se da la interacción trabajo-familia por separado y con mayor amplitud.

Se recomienda de igual modo replicar el presente estudio, elevando el número del tamaño de la muestra, y considerando trabajar con sujetos en distinta situación laboral, ya que esto permitiría descartar con mayor nivel de especificidad las conclusiones vinculadas a características de personalidad planteadas dentro del estudio, así como verificar si al tener diferentes condiciones laborales se reportan diferencias entre las variables género e interacción trabajo-familia. En línea con ello, se considera interesante plantear un estudio donde se establezca una diferenciación según el tipo de organización (pública o privada) en que trabajen los participantes, ya que en el presente estudio sólo se trabajó con sujetos adscritos a organizaciones del sector público.

Otra recomendación es plantear un estudio más integrador considerando al mismo tiempo otras variables individuales y organizacionales, tales como motivación, estilo de liderazgo, actitud hacia el trabajo, clima y satisfacción laboral, cultura organizacional, entre otras, con la finalidad de evaluar cuál de éstas presenta una mayor vinculación con la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia.

Finalmente es importante considerar que las correlaciones obtenidas en mayor medida pueden catalogarse como moderadas sugiriendo esto que la interacción trabajo-familia es una variable compleja que debe continuar estudiándose pues son múltiples los factores que parecen influenciarle.

## REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en américa latina: una fuerza de trabajo secundaria?. *Revista Estudios Feministas, Florianópolis, 12(2)*, 18-20.
- Acevedo, D. (2005). Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y reproducción, *Revista venezolana de estudios de la mujer, 10(24)*, 161-188.
- Acevedo, M. (1999). *Trabajo y la Subjetividad: De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Universidad de Buenos Aires.
- Adler, N. y Izraeli, D. (1994). *Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy*. Blackwell Business: Cambridge, Mass. USA
- Agulló, E. y Ovejero, A. (2001). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Alcvoer, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Avendaño, C. y Román, J. (2004). *La relación entre familia y trabajo desde una perspectiva psicosocial*. Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile
- Balmforth, K., y Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35 (2)*, 69-76.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*, Barcelona: Paidós.
- Carrillo, A. y De Faria, D. (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación del balance entre familia y trabajo 2007*. Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Psicología, Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial N° 36.860.
- Coolican, H. (1997). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. México, DF: Manual Moderno.
- Corte, A. (2006). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral. *Hospitalidad ESDAI. (10)*, 31-45.
- Evans, P. y Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of occupational behaviour, 5*, 9-21.

- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo, *Revista Nómadas*, 24, 130-141.
- Federación de Psicólogos de Venezuela (1981). *Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela*. Caracas: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología-UCV.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragosa, J. y Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489.
- Fernández, G. Herrero R. y Marconi, A. (2008). *Inventario Multifacético de Personalidad de Minnesota: guía para la administración e interpretación del mmpi* 2. Recuperado de la web:[http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/059\\_psicometricas1/tecnicas\\_psicometricas/archivos/f5.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f5.pdf)
- Fiorini, H. (1993). *Estructuras y abordajes en psicoterapias psicoanalíticas*. Ediciones Nueva Visión: Buenos Aires.
- García A. y Romero, J. (2009). Comparación de las propiedades psicométricas del MMPI y el MMPI-2 en una muestra de universitarios bogotanos. *Revista colombiana de psicología*, 18(1), 19-31
- García, F. (2001). *Modelo Ecológico/Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana. Mesa Redonda: Conceptualización del desarrollo y la Atención Temprana desde las diferentes escuelas psicológicas*. XI Reunión Interdisciplinar sobre Poblaciones de Alto Riesgo de Deficiencias. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid, 29 y 30 de Noviembre de 2001.
- González, M. y Jurado, T. (2009). ¿Cuándo se implican los hombres en las tareas domésticas?. Un análisis de la encuesta del empleo del tiempo, *Revista Panorama Social*, 65-81.
- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del Trabajo para las relaciones Laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. London: Oxford University Press
- Hathaway, S. y McKinley, J. (1989). *Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2 MMPI-2*. México: Editorial Manual Moderno.
- Hernández, R. & Fernández, C. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4° ed). D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed). D.F, México: McGraw-Hill.
- Holliday, J., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation {Versión Electrónica}, *Journal of Vocational Behavior* 64, 108–130.
- Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida {Versión Electrónica}, *Revista UNIVERSUM*, 23 (1), 116 a 133.
- Jiménez, B. y León, M. (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Jiménez, O. (1987). *Interpretación clínica y psicodinámica del MMPI*. México: Editorial Diana.
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª. ed.). México, DF: McGraw-Hill/Interamericana.
- Ley Orgánica de del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta oficial Ext 6.076 del año 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta oficial N°38.236 del año 2005.
- Linares, J. (2008). La personalidad y sus trastornos desde una perspectiva sistémica {Versión Electrónica}, *Clínica y Salud*, 18(3), 381-399.
- Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno Psicosocial. En Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Madriz, S. y Rodríguez, W. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado sucre 2010*. Trabajo especial de grado para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello.
- Manni, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales {Versión Electrónica}, *La Aljaba Segunda época*, (XIV), 135-156.

- Martínez, M. (2009). *Género y Conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*. Editum: España.
- Menéndez, S. (2003). *La familia como escenario de desarrollo psicológico*. Universidad de Huelva.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) {Versión Electrónica}, *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo* (8va Ed). CENGAGE Learning: Estados Unidos.
- Normativa internacional del Trabajo. (2007). Universidad Central de Venezuela; Asociación Venezolana de Abogados Laborales. Segunda Edición. Caracas: Editorial PANAPO.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las naciones para el Desarrollo. Chile.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*, 5, 91-107.
- Pardo, A. y Ruiz, M. (2005). *SPSS. Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw Hill.
- Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo {Versión Electrónica}, *UCES Revista científica*, 6(1), 122-144.
- Ritchey, J. (2002). *Estadística para las Ciencias Sociales. El potencial de la imaginación estadística*. Editorial McGraw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Rodríguez, M. (2008). La distribución sexual del trabajo reproductivo. *Acciones e Investigaciones Sociales*, pp. 61-90.
- Rodríguez, M. y Rodríguez, J. (2011). *Evaluación del balance trabajo-familia de los empleados del departamento de mercadeo de una empresa multinacional en el sector consumo masivo*. Trabajo especial de grado para optar al título de

- licenciada en Psicología, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.
- Román, J., Avendaño, C. y Tomicic, A. (2004). Conflicto y equilibrio en la relación trabajo-familia: un estudio con mujeres trabajadoras por cuenta propia {Versión Electrónica}, *Persona y sociedad*, 18(1), 51-76.
- Schein, E (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza y Janes: Barcelona.
- Torres, L., Ortega, P., Garrido, A., Reyes, A. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas {Versión Electrónica}, *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10 (2), 31-56.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia {Versión Electrónica}, *Lan Harremanak*, (18), 17-41.
- Valdivia, C. (2008). La familia: conceptos, cambios y nuevos modelos {Versión Electrónica}, *La Revue du REDIF*, (1), 15-22.
- Werbel J., Walter MH. Changing views of work and family roles. A symbiotic perspective. *Hum Resour Manage*, 12, 293-298.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneve: ILO.

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, (2009).

#### Instrucciones:

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

	Nunca	A veces	A Menudo	Siempre
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.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				



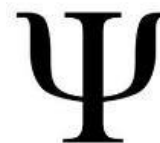
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Fin de la encuesta. Gracias por su colaboración.

## Anexo 2: Carta de Presentación de la investigación



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Caracas, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013

Estimada Licenciada, nos comunicamos con usted en ocasión de presentarle un proyecto de investigación en el área de Psicología Organizacional y Psicología Clínica en función de que evalúe la posibilidad de ser desarrollado dentro de su prestigiosa institución, ya que ésta representa una institución sólida, exitosa, que tiene en sus aulas de formación un diverso grupos de estudiantes profesionales.

La investigación ha sido titulada “RELACIÓN ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD”, y tiene como finalidad: estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia y características de personalidad. Para el desarrollo de la cual se requiere la aplicación de dos instrumentos a una parte del personal, a saber, Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) e Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota II (MMPI-2).

Sin duda alguna, llevar a cabo la investigación antes planteada reportaría beneficios a todos los involucrados, generando información de interés tanto en el área organizacional como clínica para el manejo de dos aristas cruciales en la vida de cualquier ser humano.

Nos despedimos respetuosamente esperando su gentil respuesta

---

Adriana Anuel

---

Tutor

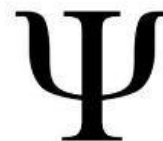
---

Angie Bracho

## Anexo 3: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
 FACULTAD DE HUMANIDADES Y  
 EDUCACIÓN  
 ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Caracas, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 2013

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado Participante.-

Somos dos estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela que estamos realizando una investigación titulada “Relación entre la interacción trabajo-familia y características de personalidad de estudiantes de la especialización en gerencia pública de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA), núcleo Caracas” y tiene como finalidad: estudiar la relación entre la modalidad en que se establece la interacción trabajo-familia y las características de personalidad.

Para el desarrollo de dicho trabajo se requiere de su colaboración para que dé respuesta a dos instrumentos, a saber, Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) e Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota II (MMPI-2).

Guiados por el Código de Ética del Psicólogo Venezolano, se garantiza la confidencialidad de la información recogida; se resguardará la identificación de los participantes (realizando sólo un tratamiento estadístico a los datos); y se hará uso de los resultados sólo con fines académicos. De igual manera, le informamos que podrá retirarse de la investigación en cualquier momento del desarrollo de ésta si usted lo desea.

En virtud de lo anteriormente expuesto, le solicitamos firme esta autorización para ratificar su consentimiento de participar en el estudio. Reiterándole que la realización del mismo será beneficiosa, ya que generará información de interés tanto en el área organizacional como clínica, orientada al manejo de dos aristas cruciales en la vida de cualquier ser humano: el trabajo y la familia.

Las actividades se realizarán el día \_\_ del mes en curso entre \_:\_ y \_:\_ hora.  
Su participación en el estudio es de vital importancia para nosotros, por tanto  
sabremos apreciar su valiosa colaboración.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Cédula de identidad: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Autores:

\_\_\_\_\_  
Adriana Anuel

\_\_\_\_\_  
Angie Bracho