

Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios

Emmanuel Silvestre¹, Vladimir Figueroa² & Oliver Cruz³

Recibido: 14/08/2018 **Aceptado:** 25/05/2019

DOI: 10.21772/ripo.v38n1a06

Resumen

Con este estudio correlacional se validó en República Dominicana el cuestionario SWING sobre interacción trabajo-familia en 103 docentes universitarios. Se confirmó con análisis factorial la validación española de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) sobre sus cuatro factores independientes correlacionados según su dirección, positiva o negativa, con buena consistencia interna en índices Alfa. Las correlaciones con tres escalas de estresores (sobrecarga laboral, conflicto de rol y ambigüedad de rol) y tres de consecuentes (intenciones de abandono, sintomatología psicológica y satisfacción vital) confirmaron su validez convergente. En estas escalas y en variables demográficas, se encontró con análisis de varianza, regresión lineal y pruebas *t*, diferencias entre recintos, años de servicio, edad y ambas muestras. Se sugieren investigaciones sobre la relación de la influencia positiva del trabajo-familia y la sintomatología psicológica, así como sobre los factores sexo, conflicto de rol, años de servicio e intenciones de abandono, utilizando muestras de docentes de otros niveles escolares.

Palabras clave: psicología organizacional positiva, equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral, conflicto de rol en docentes, trabajo, familia y salud psicológica.

Validation of the SWING Work-Family Interaction Scale on University Teachers

Abstract

In this correlational study was validated for the Dominican Republic the SWING questionnaire on work-family interaction with 103 university teachers. With factor analysis was confirmed the Spanish validation of Moreno, Sanz, Rodríguez and Geurts (2009), concerning its four independent factors correlated according to their direction, positive or negative, with good internal consistency on Alpha indices. The correlations with three stressors scales (work overload, role conflict and role ambiguity) and another three scales of consequents (intentions of abandonment, psychological symptomatology and life satisfaction) confirmed its convergent validity. On these scales and demographic variables, it was found on analysis of variance, linear regression and *t* tests, several differences among precincts, years of service, age and both samples. We suggest research on the relationship of the positive influence of work-family and psychological symptoms, as on the factors sex, role conflict, years of service and intentions of abandonment, using samples of teachers from other school levels.

Keywords: positive organizational psychology, work-family balance, work satisfaction, role conflict in teachers, work, family and psychological health.

1 Doctor en Psicología Social. Profesor-Investigador de Alta Calificación ISFODOSU – Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña. E-mail: esilvestre@esilvestre.com

2 Doctor en Educación. Director de Investigación. ISFODOSU – Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña. E-mail: vladimir.figueroa@isfodosu.edu.do

3 Magister Alta Gerencia. Profesor investigador. Universidad APEC – UNAPEC. E-mail: olivercruzgomez@gmail.com

Cómo citar este artículo: Silvestre, E.; Figueroa, V. & Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a06

Introducción

El equilibrio entre la vida laboral y familiar ocupa cada vez más la atención de los investigadores (Moreno et al., 2009), especialmente por las consecuencias negativas que se derivan de la falta de integración de estos dos aspectos vitales. Sin embargo, recientemente la psicología positiva ha dado un giro a este enfoque centrado en los aspectos negativos al abocarse a estudiar los aspectos positivos de la conducta.

La psicología positiva es el estudio científico del funcionamiento humano óptimo (Seligman, 1999). Su objetivo es catalizar un cambio de enfoque de la psicología, desde la preocupación sólo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas. A partir de este enfoque se investigan entonces los determinantes asociados al desarrollo de la creatividad y el sentido de flujo en las labores rutinarias, así como el incremento del sentido de la felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana, potenciándose al mismo tiempo el desempeño laboral (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Todo esto lleva a la psicología organizacional positiva (POP).

La POP es un enfoque relativamente nuevo de la psicología organizacional, que se centra en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas y los grupos en el entorno laboral, así como en la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo, y del desarrollo de las organizaciones saludables. Este enfoque busca elevar al máximo los ambientes equilibrados en general, para obtener el desarrollo total de las virtudes personales y por ende, apoyar el éxito empresarial.

Según Omar (2015), en su búsqueda de la mejora del rendimiento personal, la POP debe estar basada en la investigación válida y confiable y tener un impacto positivo sobre la satisfacción.

Esta autora refiere que entre los constructos en los que se está trabajando actualmente se encuentra precisamente el enriquecimiento familia-trabajo.

En busca de alinear la investigación sobre el tema con la POP, Grzywacz y Marks (2000) elaboraron un instrumento que medía no sólo las relaciones negativas entre el trabajo y la familia, sino también las positivas. Superando la psicometría de aquel instrumento, y con el objetivo de adecuar la medición a muestras europeas, Geurts, et al. (2005) desarrollaron entonces el «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING). Este cuestionario está basado en el concepto de que el comportamiento de un trabajador es influido por ideas y situaciones, positivas y negativas, que se han construido y vivido en ambos dominios, la casa y el trabajo. El mismo consiste en 22 ítems con formato de respuesta Likert en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico de base plantea cuatro dimensiones o factores según la dirección de la interacción estudiada (trabajo sobre familia o familia sobre trabajo) y de acuerdo con la calidad de la relación existente entre los dos dominios (positiva o negativa).

Las propiedades psicométricas de este instrumento han sido confirmadas en varios países europeos como en Francia (Lourel, Gana, & Wawrzyniak, 2005). En España, Martínez-Pérez y Osca (2001) habían realizado la validación española de una escala de «Conflicto Familia-Trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), pero esta escala sólo examinaba las relaciones negativas entre el trabajo y la familia. Por esta última razón, para integrar los aspectos positivos de esa relación, Moreno et al. (2009) se plantearon la validación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), incluyendo la determinación de su estructura factorial, su consistencia interna y su validez convergente. Replicar esta validación en República Dominicana fue el principal objetivo de este trabajo.

El SWING es ya una escala clásica en la investigación ocupacional en España y se sigue utilizando en la actualidad. En 2016, Saavedra la utilizó con 62 participantes en Tenerife encontrando que a mayor satisfacción laboral, mayor interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo, así como menor interacción negativa familia-trabajo y trabajo-familia.

En América Latina se encontraron algunas investigaciones que han utilizado el SWING. Por ejemplo, comparando el equilibrio trabajo-familia, la corresponsabilidad familiar y la autoeficacia parental en 224 trabajadores de una empresa chilena, Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013) hallaron en las mujeres puntuaciones más altas que los hombres, tanto en las relaciones positivas como en las negativas, entre trabajo y familia.

En México, Betanzos & Rodríguez, 2012 validaron la escala SWING, reportando que sus propiedades psicométricas eran adecuadas y su estructura similar a la escala original. Además, concluyeron que la evidencia acumulada apoyó la validez convergente y discriminante del cuestionario. Igualmente en México, Moreno (2014) encontró con el Swing que, entre 224 participantes mujeres, estas presentaban una interacción negativa trabajo-familia. También en ese país, Andrade (2015), entre 172 obreros encontró que no había una diferencia de los niveles de conflicto trabajo-familia entre un grupo de obreros que retomaban sus estudios y un grupo de obreros que no participaban en programas académicos. Asimismo, confirmó que en ambos grupos el estrés percibido se relacionaba positivamente con el conflicto trabajo-familia y negativamente con el enriquecimiento trabajo-familia. En una comparación entre 800 participantes cubanos y españoles (Bocija, 2015) fue encontrado que las puntuaciones de los cubanos fueron más altas que las de los españoles en los factores positivos del SWING, mientras que entre ambas nacionalidades no aparecieron diferencias en relación con los factores negativos.

En un estudio de casos con 82 trabajadores de un hipermercado de Maracay, Venezuela, Vidal y Sánchez (2017) reportaron entre estos alta interacción positiva familia-trabajo, moderada interacción positiva trabajo-familia y moderada interacción negativa trabajo-familia. Se registró además una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud.

Entre 80 madres primerizas de Cali, Colombia, Arizabaleta, Casas y Salinas (2016) comprobaron con el SWING que, a mayor percepción de pasar tiempo con la familia y mayor nivel de satisfacción laboral había menor conflicto entre trabajo y familia. También que, a mayor nivel de conflicto laboral había mayor conflicto entre trabajo y familia.

Por último, entre 99 docentes de educación primaria de centros públicos de Chile, Abarca, Letelier, Vega y Jiménez (2016) comprobaron con el SWING un bajo equilibrio trabajo-familia.

Se ha visto entonces que el SWING es un instrumento utilizado actualmente en Europa y América Latina para estudiar la relación tanto positiva como negativa entre el trabajo y la familia. Sin embargo, entre las investigaciones citadas no se encontraron validaciones formales de este cuestionario, por lo cual fue necesario emprender esta validación en República Dominicana. El objetivo primordial de este estudio fue confirmar la validez factorial, consistencia interna y validez convergente de la versión española del cuestionario SWING.

Como un objetivo secundario, la validez concurrente del cuestionario SWING sirvió para demostrar su utilidad para ISFODOSU como institución universitaria dominicana, a través del efecto que pudieran tener sus factores y las escalas correlacionadas de estresores y consecuentes sobre los participantes.

Método

Muestra

En este estudio de campo participaron 103 personas, 43% del total de docentes, autoseleccionados entre el personal de la universidad ISFODOSU. Más de la mitad de ellos pertenecían a los recintos Luís Napoleón Núñez Molina (LNNM), 29%, y al Félix Evaristo Mejía (FEM), 24%. Una quinta parte pertenecía al Urania Montás (21%), y los demás a los recintos Eugenio María de Hostos (EMH), 11%, Emilio Prud Homme (EPH), 8%, y Juan Vicente Moscoso (JVM), 6%.

Aunque la media de años de servicio de estos participantes fue de 11.5, hubo realmente dos grupos distintivos de antigüedad en esta distribución bimodal (Asimetría = .649, Curtosis = -.494), uno con alrededor de cinco años de servicio (58%) y otro (17%) con alrededor de 20 años en la institución.

Las proporciones de sexo en esta muestra estuvieron balanceadas con 53% de mujeres y 47% de hombres. La media de edad fue de 46 años, desde 23 hasta 68 años, y la distribución de esta variable fue bastante cercana a lo normal (Asimetría = -.194, Curtosis = -.632).

Procedimientos

En primer lugar se realizó una adaptación de los instrumentos de recogida de información al español dominicano. Se distribuyeron los cuestionarios entre 10 docentes del recinto LNNM expertos en gramática y se les pidió señalar las modificaciones que consideraran pertinentes para incorporarlas a los instrumentos.

La Dirección de Investigación, a través de los directores académicos de cada recinto, envió los cuestionarios definitivos con una motivación a los correos de los docentes.

Diseño

El diseño utilizado fue correlacional. Las variables independientes fueron las demográficas: recinto universitario, sexo de los participantes, años de servicio en la institución y edad. El recinto universitario fue una variable nominal que incluyó seis niveles: Luís Napoleón Núñez Molina (LNNM), Juan Vicente Moscoso (JVM), Félix Evaristo Mejía (FEM), Eugenio María de Hostos (EMH), Emilio Prud'Homme (EPH) y Urania Montás (UM). El sexo de los participantes fue también nominal con dos niveles (Masculino y Femenino). Los años de servicio en la institución fueron medidos numéricamente, así como la edad de los participantes. Las variables dependientes fueron consideradas todas de carácter numérico pues procedían de escalas con ítems formulados en formato Likert.

En primer lugar, para determinar la validez factorial o de constructo del SWING, comparamos el número de componentes o factores confirmados por el análisis factorial en ambos estudios y establecimos la bondad de ajuste de nuestro modelo factorial. Para cada uno de los factores confirmados calculamos su consistencia interna a través de un análisis de confiabilidad utilizando índices Alfa.

Por otra parte, se realizaron comparaciones entre los ítems del cuestionario unos con otros, así como entre dichos ítems en ambos estudios. Además de comparar la normalidad de la distribución de estos ítems se efectuaron pruebas estadísticas para formalizar estas comparaciones.

Para establecer la validez convergente de la escala, se determinó la relación de cada uno de sus factores con tres escalas sobre constructos considerados estresantes laborales: sobrecarga laboral, conflicto de rol y ambigüedad de rol. También, se investigó la relación de los factores del SWING con tres escalas consideradas como constructos consecuentes: intenciones de abandono, sintomatología psicológica y

satisfacción vital. Moreno et al. (2009) reportaron que estos constructos habían sido encontrados correlacionados con la escala en proceso de validación. Para estas comparaciones los autores utilizaron además una escala que medía apoyo familiar y otra calidad de sueño, pero, en este trabajo se descartaron ambas medidas respectivamente por su extensión y por su corrección indirecta que implicaba otro estudio de validación particular. Para determinar la utilidad para la universidad de los factores del cuestionario SWING y las demás escalas usadas, se estudió la relación de cada una de estas medidas con las variables demográficas registradas aquí como variables independientes.

Análisis

Tanto el diseño del trabajo, como los instrumentos, estadísticas y análisis utilizados se corresponden casi punto por punto con los del trabajo de validación original de Moreno et al. (2009): Estadísticas descriptivas, análisis factorial confirmatorio con el Diagrama de Ruta del AMOS para la validez de constructo, análisis de fiabilidad con el Índice Alfa de Cronbach, y validez convergente con correlaciones de Pearson. Se agregaron pruebas *t* para poder comparar los resultados con dicha validación.

Los análisis de este estudio, se ejecutaron con el software SPSS versión 22 y el AMOS versión 23. Cuando fue necesario, los tamaños del efecto se calcularon con el software G*Power (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, (2007).

En primer lugar se calcularon los estadísticos descriptivos de los ítems del SWING en este estudio, para fines de comparación con los ofrecidos por la validación citada: media, mediana, desviación típica, asimetría y curtosis.

En segundo lugar se comprobó la validez de constructo de la escala a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el software AMOS, aplicando el método de

estimación de mínimos cuadrados no ponderados, tal como se hizo en la validación original.

La consistencia interna de cada una de las dimensiones o factores de la escala fue calculada usando análisis de confiabilidad a través de índices Alfa de Cronbach.

La validez convergente del SWING se determinó aplicando un análisis de correlaciones de Pearson a los puntajes de los cuatro factores de este cuestionario y a las mediciones de las tres escalas de estresantes y a las tres escalas de consecuentes, para confirmar la relación entre cada una de ellas.

Se compararon entonces las puntuaciones de los ítems del SWING obtenidas en el estudio de validación anterior con las aparecidas en el presente trabajo. Además de la comparación informal entre las descriptivas de la distribución de cada ítem, se calcularon pruebas *t* para muestras independientes para formalizar estadísticamente esta comparación.

Por último, se contrastaron las puntuaciones obtenidas en los factores del SWING y las demás escalas utilizadas según los diferentes niveles de las variables independientes. Como la variable independiente Recinto Universitario fue de tipo nominal, para comparar los puntajes de los factores del SWING y las demás escalas entre sus seis niveles se utilizó análisis de varianza (ANAVAR). La variable sexo también fue de carácter nominal, pero solo contenía dos niveles, por lo cual se usaron pruebas *t*, a dos colas, para muestras independientes en las comparaciones de las variables dependientes.

Tanto los años de servicio en la institución como la edad de los participantes fueron medidos numéricamente, razón por la que se utilizaron análisis de regresión múltiple para compararlos con las variables dependientes.

Instrumentos

Los cuatro primeros instrumentos para medir las variables dependientes fueron extraídos de la escala SWING. La versión utilizada fue la de Moreno et al. (2009). Esta consiste en un cuestionario de 22 ítems expresados en formato Likert, en la cual el extremo *Nunca* es valorizado con 0 y al extremo *Siempre* le es otorgado 4 (ver Apéndice). En este trabajo se confirmó que la escala estaba compuesta de cuatro dimensiones o factores:

1. Interacción negativa trabajo-familia (INTF_1) con ocho ítems.
2. Interacción negativa familia-trabajo (INFT_2) con cuatro ítems.
3. Interacción positiva trabajo-familia (IPTF_3) con cinco ítems.
4. Interacción positiva familia-trabajo (IPFT_4) con cinco ítems.

Las siguientes tres medidas fueron consideradas como estresantes laborales:

5. La Sobrecarga Laboral se evaluó mediante la escala de Schaubroeck, Cotton y Jennings (1989), en una versión española confeccionada por Moreno et al. (2009). Sus ocho ítems, también expresados en formato Likert, valoraban el 1 como *Totalmente en desacuerdo* y el 5 como *Totalmente de acuerdo*.

6. El Conflicto de Rol se midió con el cuestionario de Rizzo, House y Lirtzman (1970), en la versión española del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 1995). Este cuestionario contenía ocho ítems para responder en una escala numérica de 7 puntos de la cual se explicaban los extremos: 1 significaba que la conducta expresada en el ítem “No describía en absoluto” la situación del participante, mientras que el extremo 7 quería decir “La describe perfectamente”.

7. La Ambigüedad de Rol fue evaluada

con cinco ítems incluidos en el cuestionario de Rizzo, House y Lirtzman (1970), con el mismo formato de respuesta anterior.

Las siguientes se consideraron como consecuentes de las variables anteriores:

8. Cuestionario de Intenciones de Abandono de Batt y Valcour (2003) en su versión española de Moreno et al. (2009). Los cuatro ítems de este cuestionario se respondían también con una escala de 7 puntos similar a la de las escalas 6 y 7.

9. La Sintomatología Psicológica se evaluó con el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12) de 12 ítems (Goldberg, 1972), en su versión española (Lobo & Muñoz, 1996), para analizar la existencia de síntomas que reflejaran tensión psicológica. Los ítems de este cuestionario se respondían en una escala de cuatro puntos que reflejaba la intensidad de la sintomatología en la conducta del participante con respecto a lo habitual en las últimas cuatro semanas, desde *Mejor* (1 punto) hasta *Mucho menos* (4 puntos).

10. Escala de Satisfacción con la Vida. Para medir la satisfacción vital se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) en la versión española de Cabañero et al. (2004). Esta escala estuvo compuesta por cinco ítems expresados en formato Likert, donde el extremo 1 significaba *Totalmente en desacuerdo* y el extremo 5 *Totalmente de acuerdo*.

Resultados

Estadísticos Descriptivos

Para fines de comparación con la validación original española (Tabla 2 en el estudio de Moreno et al., 2009, p. 5) se presenta en la Tabla 1 los estadísticos descriptivos de cada ítem de la escala SWING, incluyendo media, mediana, desviación típica, asimetría y curtosis.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de los ítems.

Ítem	Media	Mediana	Desviación típica	Asimetría E.T.= .36	Curtosis E.T.= 1.83
1	0.39	0	0.509	0.691	-1.002
2	0.65	1	0.713	0.958	0.853
3	0.9	1	0.653	0.318	0.206
4	0.73	1	0.79	0.883	0.204
5	0.63	0.5	0.73	1.024	0.753
6	0.72	1	0.772	0.927	0.519
7	0.63	1	0.659	0.575	-0.65
8	0.79	1	0.739	0.505	-0.486
9	0.06	0	0.235	3.828	12.904
10	0.21	0	0.435	1.777	2.138
11	0.23	0	0.509	2.598	8.573
12	0.18	0	0.459	3.148	13.304
13	2.39	3	0.8	-1.055	0.16
14	1.62	2	0.912	-0.038	-0.807
15	1.83	2	1.004	-0.351	-0.981
16	2.08	2	0.997	-0.764	-0.545
17	1.84	2	0.887	-0.205	-0.83
18	2.45	3	0.789	-1.349	1.16
19	2.4	3	0.988	-1.514	0.984
20	2.5	3	0.803	-1.639	2.017
21	2.36	3	0.876	-1.325	0.971
22	2.37	2	0.727	-1.011	0.75

Nota: (N = 103)

Al igual que en la validación original, en este estudio las puntuaciones de las interacciones positivas fueron más altas que las de las interacciones negativas. Las más bajas fueron las correspondientes a las influencias negativas de la familia sobre el trabajo. De igual manera, como se comprueba en la Tabla 1, el ítem con puntuación más baja fue el 9 (INFT_F2) y uno de los más altos fue el 13 (IPTF_F3).

Las distribuciones de los ítems sobre interacciones negativas fueron en general asimétricas positivas, inclinadas a la izquierda, excepto en el ítem 3 (INTF_F1) que salió aproximadamente normal en este estudio, y en el ítem 1 (INTF_F1) que presentó la distribución menos normal por su mayor curtosis.

Consecuentemente, las distribuciones de los ítems sobre interacciones positivas fueron mayormente asimétricas negativas, inclinadas a la derecha, excepto en el ítem 17 (IPTF_F3) cuya distribución resultó bastante normal.

Validación Factorial

En la validación original se contrastaron cinco modelos alternativos que comparaban diferentes número de factores como componentes de la escala SWING. Según sus resultados el modelo que obtuvo mejor bondad de ajuste fue el que proponía cuatro factores parcialmente correlacionados. En dicho modelo se planteaba una estructura de cuatro dimensiones o factores en la cual los dos factores con interacciones negativas eran independientes de aquellos con interacciones

positivas. Estos factores se diferencian entre sí de acuerdo a su dirección y a la calidad de la interacción. De acuerdo a la dirección se encuentra el factor que mide la influencia del trabajo sobre la familia, así como el que mide la influencia de la familia sobre el trabajo. Según la calidad se identifican los factores que determinan si esta interacción es positiva o negativa.

Este último fue el modelo de cuatro factores que se puso a prueba en esta investigación utilizando un Análisis Factorial Confirmatorio realizado con el software AMOS, siguiendo la recomendación de Moreno et al. (2009) al utilizar el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados. El modelo probado presentó un Chi-cuadrado altamente significativo. $\chi^2 (207) = 272.091, p = .002$.

Entre los índices de bondad de ajuste del modelo que se utilizaron en la validación original, los resultados del AMOS proporcionaron solamente el Índice de Ajuste Normativo (NFI según sus siglas en inglés). En esta investigación el NFI no resultó aceptable por ser menor a .9 (.786). Sin embargo, como ha sido recomendado utilizar una variedad de índices de bondad de ajuste (Marsh, Balla & Hau, 1996), se recurrió además a varios índices favorecidos por Arbuckle (2014).

El Valor Mínimo de la Discrepancia (CMIN), equivalente al Chi-cuadrado en el AMOS, dividido entre los Grados de Libertad (GL), debería arrojar un índice menor a 5, el modelo valorado aquí obtuvo un índice de 1.314.

El Índice de Ajuste Incremental (IFI según sus siglas en inglés) estuvo cerca del ideal de 1 (IFI = .939), así como el Índice Tucker-Lewis (TLI = .922), y el Índice de Ajuste Comparativo (CFI según sus siglas en inglés) (CFI = .936), los cuales también indican un ajuste muy bueno cuando están cercanos a 1.

Estos índices indican que el modelo valorizado aquí se ajusta bastante bien a los datos.

En la Figura 1 se muestra un Diagrama de Ruta con el modelo propuesto con sus cuatro componentes, en donde se ven las estimaciones estandarizadas de la relación entre los factores de interacción negativa y los factores de interacción positiva. También se muestran los pesos estandarizados de cada uno de los ítems, así como sus errores de medición

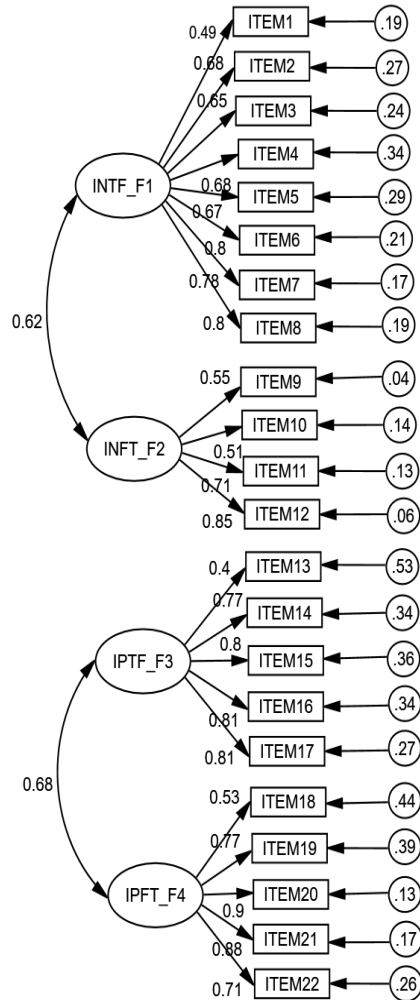


Figura 1. Diagrama de ruta con las estimaciones estandarizadas de la relación entre los factores, y los pesos estandarizados y errores de medición de cada uno de los ítems.

Confiabilidad

La consistencia interna del cuestionario se determinó realizando un análisis de confiabilidad a través del índice alfa de Cronbach. Los resultados de este análisis se muestran en la Tabla 2, en la cual se puede constatar que los valores obtenidos se situaron todos entre .73 y .87,

por encima del estándar de aceptación de .70. Esta tabla contiene además las correlaciones entre las dimensiones de la escala SWING y las demás escalas utilizadas para el estudio de la validez convergente.

Tabla 2. Descriptivos, confiabilidad y correlaciones entre todas las variables.

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. INTF	0.68	0.47	(0.87)									
2. INFT	0.17	0.20	.54**	(.73)								
3. IPTF	1.95	0.60	-.13	-.04	(.84)							
4. IPFT	2.42	0.41	-.07	.00	.66**	(.87)						
5. Sobrecarga laboral	2.25	0.87	.52**	.18	-.15	-.16	(.82)					
6. Conflicto de rol	6.38	19.34	.32**	.12	.01	-.01	.32**	(.84)				
7. Ambigüedad de rol	0.51	0.21	.24*	.23*	-.21*	-.13	.12	.18	(.73)			
8. Intenciones de abandono	2.70	1.49	.30**	.43**	-.27**	-.17	.14	.17	.10	(.91)		
9. Síntomas psicológicos	4.81	8.17	-.65**	-.45**	.29**	.14	-.38**	-.18	-.06	-.45**	(.80)	
10. Satisfacción vital	3.46	0.55	.20	.20*	-.18	-.11	.07	.04	.98**	-.01	-.02	(.79)

Nota: Los coeficientes de confiabilidad aparecen entre paréntesis en la diagonal. * $p < .05$; ** $p < .01$

Validez Convergente

Al igual que Moreno et al. (2009), para comprobar la validez convergente del SWING se correlacionaron las dimensiones de la escala con varios constructos teóricamente relacionados con el cuestionario. Se hallaron varios resultados similares a la validación original, así como varios muy diferentes, particulares de la población de este estudio (Tabla 2).

Tanto en la mencionada validación como en este estudio se confirmó que las dimensiones compuestas por ítems de interacción negativa (INTF_F1 e INFT_F2) se mostraron independientes de las dimensiones de interacción positiva (IPTF_F3 e IPFT_F4). En el trabajo original la estimación estandarizada de la relación reportada por el AMOS entre el factor INTF_F1 y el INFT_F2 fue moderada (.62) e idéntica a la de la presente validación. Igualmente, la estimación estandarizada de la relación entre el IPTF_F3 y el IPFT_F4 fue originalmente alta (.72), muy parecida a la reportada aquí (.68).

En las correlaciones de Moreno et al. (2009) ambas dimensiones de relaciones negativas se relacionaron fuertemente con los estresores laborales: Sobrecarga Laboral, Conflicto de Rol y Ambigüedad de Rol, sobre todo con los dos primeros. En este trabajo esa relación se encontró solo con el INTF_F1, mientras que el INFT_F2 únicamente correlacionó con la Ambigüedad de Rol. Las dimensiones de relaciones positivas tuvieron originalmente una correlación negativa con la Ambigüedad de Rol, pero en este estudio esta correlación solo se presentó en la IPTF_F3.

Con respecto a la relación con los consecuentes, Intenciones de Abandono, Sintomatología Psicológica y Satisfacción Vital, en la validación original los dos tipos de interacción negativa se relacionaron de forma positiva con las intenciones de abandono y la sintomatología psicológica, así como de forma negativa con la satisfacción vital. Los factores de interacción positiva no mostraron relaciones significativas con ninguno de los consecuentes.

En este estudio ambos factores negativos mostraron una fuerte correlación positiva con las intenciones de abandono pero, sorprendentemente, una correlación negativa con la sintomatología psicológica. Igualmente diferente de lo esperado, el INFT_F2 presentó una relación positiva con la satisfacción vital.

Entre los factores de interacción positiva el IPTF_F3 mostró, por primera vez, una correlación negativa con las intenciones de abandono y una positiva con la sintomatología psicológica. El IPFT_F4 no correlacionó con ninguno de los consecuentes en ninguno de los dos estudios.

Valoración ISFODOSU

Además de replicar la validación española del SWING, un objetivo de esta investigación fue comentar su utilidad en estudios latinoamericanos actuales y establecer su importancia, específicamente en la institución ISFODOSU. Sobre este último aspecto se verá a continuación que las valoraciones otorgadas por los participantes fueron más positivas sobre la interacción trabajo-familia que en el estudio de Moreno et al. (2009).

En la comparación de la validación original con este estudio, se encontró que los ítems sobre las interacciones negativas obtuvieron puntuaciones más bajas en el último, especialmente los ítems 1, 5 y 3 (INTF_F1), relacionados con la influencia negativa del trabajo sobre la familia.

Las medias de las puntuaciones de los ítems 9 y 10 (INFT_F2) en esta investigación resultaron por debajo de la mitad de las encontradas en la validación original acerca de la influencia negativa de la familia sobre el trabajo.

En relación con las interacciones positivas, la influencia del trabajo sobre la familia salió mucho mejor evaluada en este estudio que en el estudio bajo réplica, según los ítems 13, 14 y 15 (IPTF_F3). Sucedió lo mismo con la influencia positiva de la familia sobre el trabajo (ítems 20, 21 y 22, IPFT_F4).

Pruebas *t*. Para formalizar estas diferencias se realizaron una serie de pruebas *t* para muestras independientes, a dos colas, comparando las medias de las puntuaciones obtenidas por los participantes de la validación original (Moreno et al., 2009) con las medias de las puntuaciones otorgadas por los docentes en este estudio. Los resultados de las pruebas *t* se pueden encontrar en la Tabla 3.

Como puede observarse en la Tabla 3, la gran mayoría de las diferencias entre los ítems del estudio original y del presente fueron significativas, excepto para los ítems 2, 4, 6 y 7. Según el sentido de los ítems, estas diferencias siempre fueron favorables al personal de ISFODOSU. Es decir, cuando el ítem preguntaba si el trabajo afectaba negativamente a la relación familiar, el personal lo contestaba con una puntuación más baja que en el estudio original, significando que el trabajo afectaba menos a su familia. Por el contrario, si el ítem indicaba que la relación familiar afectaba positivamente a su trabajo, el personal lo contestaba con una puntuación que significaba un mayor acuerdo con el ítem. Más aún, casi todas las diferencias encontradas en los ítems de relaciones positivas tuvieron un tamaño del efecto grande, lo cual significa que tenían una mayor visibilidad y que eran más notables.

Tabla 3 Resultados de las pruebas *t* entre las medias de cada ítem del SWING en la validación original y en este estudio.

Ítem	Media*	DT	Desviación		<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i> < .05	<i>D</i>	Efecto	Potencia	Interpretación
			Media**	típica							
1	0.39	0.51	0.77	0.69	-5.105	1335	.0001	0.63	Mediano	1	Perfecta
2	0.65	0.71	0.55	0.71	1.223	1346	<i>ns</i>				
3	0.9	0.65	1.14	0.78	-2.787	1345	.01	0.33	Pequeño	0.9	Muy alta
4	0.73	0.79	0.87	0.82	-1.498	1345	<i>ns</i>				
5	0.63	0.73	0.86	0.88	-2.372	1345	.02	0.21	Pequeño	0.57	Mediana
6	0.72	0.77	0.73	0.87	-0.103	1346	<i>ns</i>				
7	0.63	0.66	0.67	0.80	-0.454	1284	<i>ns</i>				
8	0.79	0.74	1.08	0.91	-2.904	1300	.01	0.35	Pequeño	0.92	Muy alta
9	0.06	0.24	0.33	0.59	-4.513	1290	.0001	0.6	Mediano	0.999	Muy alta
10	0.21	0.44	0.56	0.66	-4.999	1294	.0001	0.62	Mediano	0.999	Muy alta
11	0.23	0.51	0.53	0.67	-4.130	1295	.0001	0.5	Mediano	0.997	Muy alta
12	0.18	0.46	0.51	0.72	-4.340	1288	.0001	0.55	Mediano	0.999	Muy alta
13	2.39	0.80	1.84	0.99	5.067	1261	.0001	0.61	Mediano	1	Perfecta
14	1.62	0.91	0.85	0.88	7.530	1298	.0001	0.86	Grande	1	Perfecta
15	1.83	1.00	1.17	1.01	5.688	1297	.0001	0.66	Mediano	1	Perfecta
16	2.08	1.00	1.05	0.98	9.091	1298	.0001	1.04	Grande	1	Perfecta
17	1.84	0.89	1.00	0.96	7.756	1293	.0001	0.91	Grande	1	Perfecta
18	2.45	0.79	1.71	0.98	6.892	1287	.0001	0.83	Grande	1	Perfecta
19	2.4	0.99	1.69	1.07	5.883	1290	.0001	0.69	Mediano	0.999	Muy alta
20	2.5	0.80	1.65	1.08	7.286	1286	.0001	0.89	Grande	1	Perfecta
21	2.36	0.88	1.32	1.04	9.046	1262	.0001	1.08	Grande	1	Perfecta
22	2.37	0.73	1.57	1.04	7.191	1284	.0001	0.89	Grande	1	Perfecta

Nota: *Elaboración propia para este estudio (N = 103); **Moreno et al. 2009 (N = 283)

Variabes demográficas. Para completar el análisis respecto de la importancia de todos los factores en estudio para ISFODOSU, se utilizaron las puntuaciones otorgadas por los docentes en cada uno de dichos factores para hacer comparaciones entre las variables demográficas incluidas, encontrando algunas diferencias significativas producidas por estas últimas variables.

Por una parte, se compararon las medias de las puntuaciones en todos los factores entre los seis recintos de la institución utilizando ANAVAR.

Los resultados de este análisis muestran que solo apareció una diferencia significativa entre los recintos en el factor Conflicto de Rol, $F(5, 90) = 2.89$, $p = .018$, con un tamaño del efecto grande ($f = .9$) y una potencia perfecta (1). Según este resultado las medias de conflicto de rol del recinto JVM fueron más altas que las de los recintos EPH y FEM. Esta diferencia fue confirmada en las comparaciones múltiples utilizando la corrección Bonferroni y puede visualizarse en la Figura 2.

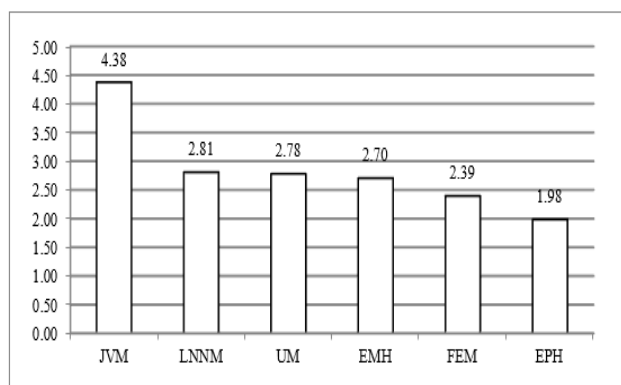


Figura 2. Medias en la escala de conflicto de rol según recinto.

En relación con el sexo de los participantes se utilizaron pruebas *t* para comparar las medias de puntuaciones en todos los factores, sin hallar diferencias significativas.

Por otra parte, se compararon las puntuaciones en todos los factores con los años de servicio de cada participante utilizando un análisis de regresión lineal con el procedimiento Stepwise. Los resultados de este análisis presentaron solamente al factor Intenciones de Abandono como relacionado significativamente con los años de servicio, con un coeficiente de regresión negativo bastante alto ($B = -.348$, $t = -2.93$, $p = .005$). Esto quiere decir que un cambio de una unidad en la escala intenciones de abandono estaría relacionado con una reducción de $-.348$ en los años de servicio. A mayor cantidad de años de servicio correspondió una menor puntuación de intenciones de abandono. Este modelo de regresión mostró la limitación de que solo explicó un 11% de la varianza de la variable dependiente (R^2 Corregida = .107).

Por último, usando otro análisis de regresión similar se compararon las puntuaciones en todos los factores estudiados con la edad de los participantes, encontrando que solo dos de ellos tenían relación positiva con la edad. El factor Sintomatología Psicológica se relacionó significativamente con la edad de los participantes con un coeficiente también alto ($B = 11.391$, $t =$

3.94 , $p = .000$), lo cual significa que un cambio de una unidad en la escala sintomatología psicológica estaría relacionado con un aumento de 11.391 en la edad. A mayor edad tendríamos una puntuación más alta de sintomatología psicológica.

De la misma manera, el factor Conflicto de Rol relacionó significativamente con la edad de los participantes con un coeficiente más bajo que el anterior ($B = 1.583$, $t = 2.004$, $p = .048$), lo cual implica que un cambio de una unidad en la escala de conflicto de rol estaría relacionado con un aumento de 1.583 en la edad. A mayor edad tendríamos una puntuación más alta de conflicto de rol.

Discusión

El objetivo primordial de este estudio fue confirmar la validez factorial de constructo, consistencia interna y validez convergente de la versión española del cuestionario SWING, encontradas en España por Moreno et al. (2009). En general, el análisis de estos resultados confirmó que el cuestionario posee útiles propiedades psicométricas.

La estructura factorial del instrumento lo mostró compuesto por cuatro dimensiones o factores de interacción, los cuales se diferenciaron por su dirección (trabajo sobre familia vs familia sobre trabajo) y la calidad de la relación (positiva vs negativa). En el modelo confirmado, los factores que miden las interacciones positivas no se relacionaron en conjunto con aquellos que miden las interacciones negativas, pero los dos que miden las interacciones positivas sí estuvieron relacionados internamente entre ellos, tal y como lo están los que miden las interacciones negativas. La bondad de ajuste a los datos del modelo que se puso a prueba fue adecuada según los índices reportados, apoyando las evidencias aportadas por Geurts et al. (2005) y Lourel et al. (2005).

En segundo lugar puede afirmarse que este estudio apoya lo encontrado en la validación original acerca de que la tendencia general de los participantes los lleva a valorizar como más altas las interacciones positivas entre el trabajo y la familia que las interacciones negativas.

Tal y como se encontró en la validación española, la consistencia interna de los componentes del cuestionario fue buena, pues todas las escalas de confiabilidad superaron el criterio acostumbrado de .70. Según las correlaciones encontradas se confirmó lo sostenido por Moreno et al. (2009), acerca de que los factores de interacción negativa son independientes de los de interacción positiva, constituyendo constructos independientes y no polos de un mismo continuo.

Sobre la validez convergente del SWING cabe señalar que, tal y como se esperaba, aparecieron correlaciones significativas entre sus cuatro factores y varias medidas de aspectos laborales y de salud pero, en general, se puede afirmar que la influencia del trabajo sobre la familia, y viceversa, salieron mucho mejor evaluadas en el presente estudio.

La validación original reportó una fuerte correlación positiva entre ambos factores negativos del cuestionario y los estresores laborales seleccionados para comparación. En este estudio esa relación solo se confirmó con el factor que mide la influencia negativa del trabajo sobre la familia, mientras que la relación entre la influencia negativa de la familia sobre el trabajo se limitó a relacionarse con el estresor Ambigüedad de Rol. Los otros estresores laborales, sobrecarga laboral y conflicto de rol, no influyeron sobre la relación negativa de las familias sobre el trabajo de los participantes en este estudio.

Las dimensiones del SWING que miden las relaciones positivas en ambas direcciones tuvieron originalmente una correlación negativa con el estresor Ambigüedad de Rol, pero en este estudio tal correlación solo se limitó a presentarse

con la dimensión que evalúa la interacción positiva en la dirección del trabajo sobre familia. En este caso podría decirse que la ambigüedad de rol solo puede afectar la interacción positiva del trabajo sobre la familia de los docentes participantes, pero no la interacción positiva de la familia sobre su trabajo.

El estudio precedente también encontró que los factores negativos del SWING mantuvieron una correlación positiva con las mediciones de las escalas de consecuentes intenciones de abandono y sintomatología psicológica, así como una correlación negativa con la de satisfacción vital. Sin embargo, en el presente trabajo se halló un escenario diferente. Aquí ambos factores negativos del SWING sí correlacionaron positivamente con las intenciones de abandono, pero contrariamente sus relaciones con la sintomatología psicológica fueron negativas, es decir, las diferentes interacciones negativas entre el trabajo y la familia produjeron menos sintomatología psicológica entre nuestros participantes. Este último resultado coincide con lo reportado anteriormente por Vidal y Sánchez (2017).

Más aún, mientras la influencia negativa del trabajo sobre la familia no presentó una correlación significativa con la satisfacción vital, la influencia negativa de la familia sobre el trabajo mantuvo una relación positiva con dicha satisfacción vital. En otras palabras, se puede afirmar que los docentes presentaron satisfacción vital, a pesar de que su situación familiar estuviera influyendo negativamente en su trabajo.

En la validación original, los factores positivos del SWING no presentaron correlaciones con ninguna de las escalas de consecuentes, pero en este estudio, exclusivamente el factor de influencia positiva del trabajo sobre la familia mostró una relación negativa con la Intención de Abandono así como, por primera vez, una relación positiva con la Sintomatología Psicológica. Aunque no haya aparecido antes, es lógico que la influencia positiva del trabajo sobre la familia se relacione

negativamente con la intención de abandono puesto que este consecuente ya fue relacionado positivamente con la interacción negativa entre trabajo y familia por los docentes participantes. En otras palabras, a medida que el trabajo influye más positivamente en la familia aparecen menos intenciones de abandonarlo.

Sin embargo, el hallazgo de que las interacciones positivas entre el trabajo y la familia se relacionen positivamente con la Sintomatología Psicológica es difícil de justificar, aunque se corresponda lógicamente con la relación negativa encontrada con las diferentes interacciones negativas entre el trabajo y la familia y dicha sintomatología. Habría que explicar por qué una mejor influencia del trabajo sobre la familia aumenta la sintomatología psicológica entre nuestros participantes.

La validez concurrente del SWING con las escalas de estresores y consecuentes sirvió para comprobar la utilidad del cuestionario para ISFODOSU como institución educativa, evaluando el efecto que tuvieron dichas escalas sobre nuestros participantes. Como complemento de esta comprobación se compararon las evaluaciones de estos participantes en todas las escalas utilizadas aquí, entre los diferentes niveles de las variables demográficas registradas.

En las comparaciones de las puntuaciones de los ítems de ambos estudios, comprobadas aquí estadísticamente, las interacciones negativas en los factores del SWING obtuvieron puntuaciones más bajas en esta validación que en la original, tanto las relacionadas con la influencia negativa del trabajo sobre la familia como las relacionadas con la influencia negativa de la familia sobre el trabajo. Además, en las interacciones positivas, la influencia del trabajo sobre la familia salió mucho mejor evaluada en este estudio que en el estudio bajo réplica. Sucedió lo mismo con la influencia positiva de la familia sobre el trabajo.

Con respecto a la relación entre todas las escalas utilizadas y las variables demográficas,

se encontró que el Conflicto de Rol produjo una diferencia entre algunos recintos de la institución. Los participantes del recinto JVM expresaron un nivel de conflicto de rol mucho más alto que los de los demás recintos. Por otra parte, los participantes de los recintos EPH y FEM manifestaron el menor nivel de conflicto de rol en toda la institución.

En relación con el sexo de los participantes no hubo diferencias entre hombres y mujeres en ninguno de los factores estudiados, a pesar de lo esperado según los indicios reportados por Ortega et al. (2013).

La cantidad de años de servicio sí mostró relación con el factor intenciones de abandono. Como favorece el sentido común, una mayor cantidad de años de servicio disminuye las intenciones de abandonar el servicio, puesto que si el docente hubiera mantenido estas intenciones habría probablemente intentado este abandono en sus primeros años de servicio.

Otra variable demográfica que produjo efectos en las escalas estudiadas fue la edad de los participantes. Los docentes de mayor edad expresaron, por una parte, un mayor nivel de sintomatología psicológica. Por otra parte, también dijeron enfrentar un mayor nivel de conflicto de rol. Estos hallazgos ameritan un trabajo investigativo particular.

Conclusiones

Como conclusiones puede afirmarse primero que el cuestionario SWING tiene adecuadas propiedades psicométricas y que su uso está bien justificado. Además, el personal participante manifestó mejores relaciones entre la familia y el trabajo y sus consecuencias positivas, que en algunas de las evidencias anteriores revisadas. Este hecho se manifestó en una influencia limitada del factor ambigüedad de rol, así como en una menor sintomatología psicológica, mayor satisfacción vital y menores intenciones de abandonar el trabajo.

A pesar de los indicios reportados al inicio de este trabajo, no se identificaron diferencias entre hombres y mujeres en ninguno de los factores estudiados, por lo cual se recomienda confirmar esta relación en futuras investigaciones.

Se sugiere también confirmar el hallazgo de que una mayor cantidad de años de servicio disminuye las intenciones de abandonar el trabajo. Más importante aún, habría que explicar por qué una mejor influencia del trabajo sobre la familia está relacionada con una mayor sintomatología psicológica entre los docentes participantes.

Será necesario asimismo confirmar los indicios de conflicto de rol encontrados en algunos de los recintos de la universidad, para tomar acciones que optimicen la excelencia del lugar de trabajo. En general, sería recomendable ampliar el alcance de este estudio sobre muestras de docentes de otros niveles escolares.

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>
- Andrade, L. (2015). *Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: estrés en obreros que retoman sus estudios*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Autónoma de Nuevo León: México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/9661/>
- Arbuckle, J. L. (2014). *IBM SPSS Amos 23 user's guide*. Amos Development Corporation. SPSS Inc.
- Arizabaleta, V. N., Casas, P. A., & Salinas, A. C. (2016). *Análisis de la interacción trabajo-familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Cali*. Tesis de grado no publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Cali: Colombia. Recuperado de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/8388>
- Batt, R. & Valcour, P. M. (2001). Human resource practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220. Recuperado de Cornell University, ILR school site <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/273/>
- Betanzos, N. & Paz-Rodríguez, F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca, Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, 33(3), 180-154.
- Bocija, M. (2015). *Estudio comparativo del conflicto trabajo-familia en España y Cuba*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Córdoba: España. Recuperado de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/13250/2016000001387.pdf?sequence=1>
- Cabañero, M.J., Richard, M., Cabrero, J., Orts, M.I., Reig A., & Tosal, B. (2004). Fiabilidad y validez de la escala de satisfacción con la vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puerperas. *Psicothema*, 16, 448-455.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 7-75.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Goldberg, D.P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- INSHT (1995). NTP 388. *Ambigüedad y conflicto de rol*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 198-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Lobo, A., & Muñoz, P. (1996). *Cuestionario de salud general*. Barcelona: Masson.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface «vie privée-vie au travail»: Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction-Nijmegen). *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 227-239.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indexes: A clarification of mathematical and empirical processes. En G. A. Marcoulides & R. E. Schumaker (Eds.) *Advances Structural Equation Modeling Techniques* (pp. 315-53. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Martínez-Pérez, M.D. & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «conflicto familia-trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16(1), 43-57.
- Moreno, O. (2014). *Interacción trabajo-familia, funcionalidad familiar y depresión, en el personal femenino que labora en la unidad de medicina familiar No. 64, del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el periodo septiembre a diciembre 2013*. Tesis de posgrado no publicada. Universidad Autónoma del Estado de México: México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/14579/412509.pdf?sequence=1>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2) 331-337.
- Omar. A. 2015. Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-80. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Alicia_Omar/publication/273002962_Constructos_fundacionales_de_la_Psicologia_Organizacional_Positiva/links/56a63f9308aeca0fddcb4b93/Constructos-fundacionales-de-la-Psicologia-Organizacional-Positiva.pdf
- Ortega, A., Rodríguez, D., & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 55-64. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v9n1/v9n1a05.pdf>

- Rizzo, J., House, R.E., & Lirtzman, J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2391486?seq=1#page_scan_tab_contents
- Saavedra, R. (2016). *Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia*. Tesis de grado no publicada. Universidad de La Laguna, Tenerife: España. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1>
- Schaubroeck, J., Cotton, J.L., & Jennings, K.R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 35-58. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2488265?seq=1#page_scan_tab_contents
- Seligman, M. (1999). *Positive psychology, positive prevention and positive therapy*. Recuperado de <http://www-personal.umich.edu/~prestos/Downloads/DC/10-7-Seligman2002.pdf>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Vidal, G. & Sánchez, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 7, 38-53. Recuperado de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298>

Anexo

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ambientes 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 equis (X) la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Nunca = 0, A veces = 1, Frecuentemente = 2, Siempre = 3

1. Estás irritado en casa porque tu trabajo es muy pesado
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 recreación con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos
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 irritado 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