

# Análisis Psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en Trabajadores Remunerados Chilenos

## Psychometric Analysis of the Work-Family Balance Scale in Chilean Paid Workers

Leonor Riquelme-Segura<sup>1</sup>, Ligia Orellana<sup>2</sup> y Berta Schnettler<sup>3</sup>

### Resumen

Hombres como mujeres se ven enfrentados al cumplimiento de diversos roles, surgiendo la necesidad de lograr balancear el trabajo y la familia. En población trabajadora latinoamericana no se ha encontrado evidencia de la utilización de la Escala de Balance Trabajo-Familia (BTF) para medir expectativas negociadas relacionadas con los roles. Los propósitos de este estudio fueron examinar la validez del constructo en 480 trabajadores remunerados chilenos, mediante un análisis factorial confirmatorio, y probar la invarianza entre trabajadores dependientes e independientes. Adicionalmente, se buscó determinar la relación entre BTF, satisfacción laboral y satisfacción familiar en 380 trabajadores dependientes. Se demostró la estructura unidimensional de la escala, la invarianza configural, métrica y escalar, y finalmente, se probó la validez discriminante y predictiva del constructo. Este estudio contribuye a posicionar a la Escala BTF como una herramienta adicional que podría orientar la gestión de políticas laborales para mejorar el bienestar de trabajadores remunerados.

**Palabras clave:** balance trabajo-familia, trabajadores, satisfacción laboral, satisfacción familiar, análisis psicométrico

### Abstract

Both men and women are confronted with the fulfillment of different roles, thus creating the need to balance work and family. In the Latin American working population, no evidence has been found on the use of the Work-Family Balance Scale (BTF) to measure negotiated role-related expectations. The purposes of this study were to examine construct validity in 480 Chilean paid workers, using a confirmatory factor analysis, and to test for invariance between dependent and independent workers. Additionally, we sought to determine the relationship between BTF, job satisfaction and family satisfaction in 380 dependent workers. The unidimensional structure of the scale, the configural, metric and scalar invariance were demonstrated, and finally, the discriminant and predictive validity of the construct was tested. This study contributes to position the BTF Scale as a valid instrument that could guide the management of labor policies to improve the well-being of paid workers.

**Keywords:** work-family balance, workers, job satisfaction, family satisfaction, psychometric analysis

Financiamiento: Proyecto DI23-0010. ANID proyectos FONDECYT Regular N°1190017 y 1230060. Leonor Riquelme-Segura ha recibido financiamiento de Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de La Frontera y de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID)/Programa de Becas/DOCTORADO BECAS CHILE/2020-21200848.

<sup>1</sup>Magíster en Psicología. Profesora Departamento de Trabajo Social. Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de La Frontera. Francisco Salazar N°01145, Temuco, Chile. Tel.: +56 45 2325671. Correo: leonor.riquelme@ufrontera.cl

<sup>2</sup>Doctora en Psicología. Profesora Departamento de Psicología. Facultad de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de La Frontera. Francisco Salazar N°01145, Temuco, Chile. Tel.: +56 45 2596617. Correo: ligia.orellana@ufrontera.cl

<sup>3</sup>Doctora en Ciencias Empresariales. Profesora Facultad de Ciencias Agropecuarias y Medioambiente. Universidad de La Frontera. Investigadora invitada Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Francisco Salazar N°01145, Temuco, Chile. Tel.: +56 45 2325655. Correo: berta.schnettler@ufrontera.cl (Autora de correspondencia)

## Introducción

En un contexto caracterizado por un acelerado ritmo de vida, hombres y mujeres han visto modificados sus roles laborales y familiares debido a cambios demográficos, sociales y culturales ocurridos en los últimos años. Entre estos cambios destacan el aumento de la participación femenina en los lugares de trabajo, el mayor número de parejas de doble ingreso existentes y el incremento e intensificación de trabajos que demandan más tiempo, debido al énfasis organizacional en la competitividad (Landolfi & Lo Presti, 2020).

Esta situación ha producido una creciente preocupación en cómo trabajadores pueden balancear los dominios de la familia y el trabajo y cómo las organizaciones podrían colaborar en ello, en un contexto competitivo e inestable (Landolfi & Lo Presti, 2020), desarrollando estrategias que incorporen dimensiones de bienestar y políticas de conciliación trabajo-familia (Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021). En la literatura existen variadas definiciones para balance trabajo-familia. Históricamente se ha comprendido como la ausencia de conflicto trabajo-familia (Grzywacz & Carlson, 2007). Según Frone (2003), se atribuiría a la combinación de bajos niveles de conflicto, donde las demandas desde los dominios trabajo y familia son mutuamente incompatibles (Greenhaus & Beutell, 1985), con altos niveles de enriquecimiento trabajo-familia, donde experiencias en el trabajo mejoran la calidad de vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006).

Otros autores han definido el balance en términos de satisfacción individual en los roles de trabajo y familia (Greenhaus & Allen, 2006) o una evaluación global donde los recursos de ambos dominios satisfacen las demandas de ambos dominios (Voydanoff, 2005). Greenhaus y Allen (2006) enfatizan en la satisfacción individual, aislando al individuo del ambiente.

Sin embargo, se han identificado escasos instrumentos que midan el balance trabajo-familia de manera independiente (Landolfi & Lo Presti, 2020). La mayoría de las mediciones del balance trabajo-familia se han basado fundamentalmente en medir los niveles de conflicto y enriquecimiento, como la escala interfaz trabajo-familia de Kinnunen et al. (2006), el modelo de balance trabajo-familia de Fisher-McAuley et al.

(2003) y la escala presentada por Huffman et al. (2004) que incluye ítems basados en el enriquecimiento y el conflicto.

Marks y MacDermid (1996) sugieren que el conflicto y el enriquecimiento trabajo-familia son esencialmente distintos del balance trabajo-familia. Mientras que los primeros son mecanismos de enlace entre los dos dominios, que reflejan la medida en que un rol en particular impacta a otros negativa o positivamente, el balance trabajo-familia refleja una caracterización global de la participación y disfrute de un individuo en una multitud de roles en los dominios del trabajo y la familia (Marks & MacDermid, 1996).

En un nuevo intento por conceptualizar el balance trabajo-familia, sin superponer el conflicto y el enriquecimiento, sino que más bien centrándose en los aspectos inherentemente interactivos del trabajo diario y la vida familiar, Grzywacz y Carlson (2007) caracterizaron el balance trabajo-familia como el cumplimiento de las expectativas del rol que son negociadas y compartidas entre un individuo y su compañero de rol en los dominios del trabajo y la familia.

En el marco de esta conceptualización, basados en la Teoría de Equilibrio de Roles de Marks y MacDermid (1996), Carlson et al. (2009) desarrollaron la escala de Balance Trabajo-Familia (*WFB scale*), compuesta por seis ítems. Dicha escala unidimensional ha demostrado una adecuada, confiabilidad y validez en muestras de trabajadores dependientes de distintos sectores en Italia y China (Landolfi & Lo Presti, 2020; Wang et al., 2017).

En cambio, no se ha encontrado evidencia de la validación de la escala de Carlson et al. (2009) en países de Latinoamérica, ni de estudios de su invarianza. Adicionalmente, no se ha estudiado si la escala es interpretada de manera similar por trabajadores dependientes e independientes y tampoco de su relación con otros constructos. Por tanto, resulta relevante validar la escala en Chile, aportando a la literatura internacional existente con conocimiento acerca del balance trabajo-familia en trabajadores dependientes e independientes latinoamericanos.

En investigaciones, con muestras de trabajadores remunerados dependientes, donde se ha examinado el constructo balance trabajo-familia, se ha encontrado relación con diferentes

dominios de la vida, tanto en hombres como en mujeres, ya que ambos se verían enfrentados al cumplimiento de diversos roles (Leung et al., 2020; Zhang et al., 2020). La Teoría de Conservación de Recursos (COR) (Hobfoll, 1989) soporta estas relaciones al plantear que en el cumplimiento de roles, se puede adquirir o perder recursos en el proceso de tratar de equilibrar roles laborales y familiares (Grandey & Cropanzano, 1999). Así, la evidencia existente en la Unión Europea y Asia indica que el balance trabajo-familia se asocia positivamente con la satisfacción laboral (Leung et al., 2020; Raza et al., 2018; Zhang et al., 2020) y con la satisfacción familiar (Carlson et al., 2009; Leung et al., 2020).

Con base en estos antecedentes este estudio buscó 1) examinar la validez de constructo de la escala balance trabajo-familia, 2) evaluar la invarianza de medida entre trabajadores dependientes e independientes y, por último, 3) determinar la relación entre el balance trabajo-familia, la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en trabajadores dependientes.

## Método

Investigación instrumental (Ato et al. 2013), que utilizó un diseño no experimental y transversal, con alcance descriptivo correlacional. Aprobada por el Comité Ético Científico de la Universidad de La Frontera, según acta N°029 de 2019.

## Muestra y procedimiento

Para la investigación se utilizó un muestreo no probabilístico para reclutar 860 hombres y mujeres de Santiago, región Metropolitana, Chile, que trabajaban de forma remunerada, para llevar a cabo un análisis factorial confirmatorio (AFC). Se extrajo una submuestra de 480 participantes, para la prueba de invarianza de medida, donde el 21.7% eran hombres y el 78.3% mujeres, de los cuales 240 trabajaban de forma dependiente y 240 de manera independiente. Para establecer la relación entre balance trabajo-familia, satisfacción familiar y satisfacción laboral se utilizó otra submuestra compuesta por 380 participantes que trabajaban de forma dependiente, donde el 85.8% eran hombres y el 14.2% mujeres.

Todos los participantes fueron contactados por medio de sus hijos/as, quienes asistían a

establecimientos educacionales socioeconómicamente diversos. Encuestadores entrenados explicaron los objetivos del estudio y el tratamiento estrictamente confidencial de la información. Los participantes respondieron un instrumento en línea, a través de plataforma electrónica de registro de respuestas (QuestionPro), durante los meses de abril y septiembre de 2021. Previo a comenzar a responder los cuestionarios dieron su consentimiento en línea.

## Instrumentos

### Escala de Balance Trabajo-Familia (WFB).

Instrumento diseñado por Carlson et al. (2009), que consta de 6 ítems agrupados en una sola dimensión (1. *“Soy capaz de negociar y conseguir lo que se espera de mí en el trabajo y en mi familia”*, 2. *“Hago un buen trabajo para cumplir con lo que se espera de mi rol por parte de personas críticas en mi trabajo y vida familiar”*, 3. *“Las personas que son cercanas a mí dirían que realizo un buen trabajo manteniendo el equilibrio entre el trabajo y la familia”*, 4. *“Soy capaz de lograr las expectativas que mis supervisores y familia tienen de mí”*, 5. *“Mis colegas y miembros de mi familia dirían que estoy cumpliendo sus expectativas”*, 6. *“Está claro para mí, basado en la retroalimentación de colegas y de miembros de mi familia, que estoy cumpliendo tanto con mis responsabilidades laborales, como las familiares”*). Esta escala fue validada en adultos italianos por Landolfi y Lo Presti (2020). La escala original fue traducida del inglés al español siguiendo a Brislin (1970). Dos traductores bilingües tradujeron la escala original y las opciones de respuesta del inglés al español. Posteriormente, un tercer traductor bilingüe retro tradujo la versión en español de la escala al inglés. Las diferencias encontradas fueron resueltas por discusión, acordando los traductores la versión final de la escala BTF. Los participantes debieron indicar su grado de acuerdo con cada afirmación, mediante una escala Likert de cinco puntos (1: completamente en desacuerdo; 5: completamente de acuerdo). Los puntajes de WFB se obtuvieron de la suma de los 6 ítems.

### Escala de Satisfacción Laboral (OJSS).

Instrumento propuesto por Agho, Price & Mueller (1992), que consta de 6 ítems, con una sola dimensión, para evaluar satisfacción general con el trabajo (p. ej., *“La mayoría de los días estoy*

*entusiasmado con mi trabajo*”). Los participantes debieron indicar su grado de acuerdo con cada afirmación, mediante una escala Likert de cinco puntos (1: muy en desacuerdo; 5: muy de acuerdo). Los puntajes de OJSS se obtuvieron de la suma de los 6 ítems. Se utilizó la versión en español validada en adultos chilenos por Schnettler et al. (2020), donde se obtuvo un Omega de .91.

**Escala de Satisfacción con la Vida Familiar (SWFaL).** Instrumento propuesto por Zabriskie y McCormick (2003), corresponde a una adaptación de la escala de satisfacción con la vida (SWLS, Diener et al., 1985), reemplazando la palabra “vida” por “vida familiar” en todos los ítems. Esta escala consta de 5 ítems, con una sola dimensión, que evalúa los juicios cognitivos acerca de la propia vida familiar (p. ej., “*Estoy satisfecho con mi vida familiar*”). Los participantes debieron indicar su grado de acuerdo con cada afirmación, mediante una escala Likert de 6 puntos (1: completamente en desacuerdo; 6: completamente de acuerdo). Los puntajes de SWFaL se obtuvieron de la suma de los cinco ítems. Esta escala fue validada en Chile en estudiantes universitarios (Schnettler et al., 2017), donde se obtuvo un Alfa Ordinal de .93.

De manera adicional, por medio de un cuestionario, se registraron características sociodemográficas de los participantes.

### **Análisis de los datos**

Los análisis descriptivos se llevaron a cabo por medio del programa SPSS, v. 23. El análisis de fiabilidad de las escalas se realizó calculando el coeficiente alfa ordinal (Zumbo et al., 2007). La validez convergente se estableció en modelos de ecuaciones estructurales (SEM), a través cargas factoriales y varianza promedio extraída con valores  $>.50$  (Hair et al., 2010). Por su parte, la validez discriminante fue asumida cuando la AVE de cada variable latente fue superior al cuadrado de la correlación entre ellas (Hair et al., 2010).

Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (AFC) para la muestra de 860 trabajadores dependientes e independientes con el programa Mplus 7.11, para profundizar la conexión entre el modelo teórico propuesto y el psicométrico (Ondél & Alvarado, 2022). Esto, en consideración del conocimiento previo existente acerca de la estructura unidimensional y teórica subyacente

(Carlson et al., 2009; Landolfi & Lo Presti, 2022). Cabe mencionar, que no se ha llevado a cabo una prueba de normalidad, puesto que es un requisito posible de incumplir en los AFC cuando se utilizan escalas de tipo Likert (Flora & Curran, 2004) y al utilizar estimaciones de máxima verosimilitud (Brown, 2006).

Los parámetros de los modelos factoriales se estimaron mediante máxima verosimilitud con media y varianza corregida (MLMV). El ajuste de los modelos fue evaluado considerando el índice de Tucker-Lewis (TLI), el índice de ajuste comparativo (CFI) y el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA). Un modelo presenta un buen ajuste cuando los valores de TLI y CFI son superiores a .95 y cuando el valor de la RMSEA es inferior a .06 (Hu & Bentler, 1999).

Para probar la invarianza del modelo de medida en las submuestras de trabajadores, dependiente e independiente, se verificó la invarianza configural (igual número de factores e ítems en ambos grupos), la invarianza métrica (igualdad entre saturaciones factoriales) y la invarianza escalar (medias de ítems iguales) (Dimitrov, 2010). Para determinar el logro de la invarianza se usó el Delta Chi-cuadrado ( $D_{\chi^2}$ ), el cual deber ser no significativo (Asparouhov & Muthén, 2013) y el criterio de cambio de delta CFI ( $D_{CFI}$ ), que no fuese superior a .01 (Cheung & Rensvold, 2002).

La prueba de relaciones entre los constructos balance trabajo-familia, satisfacción laboral y familiar, se llevó a cabo mediante SEM, con el programa Mplus 7.11. Los parámetros del modelo estructural se estimaron utilizando máxima verosimilitud con media y varianza corregida (MLMV). Se usó el mismo estimador e índices de bondad de ajuste que en análisis factorial confirmatorio.

El nivel educacional, la jornada de trabajo y el sexo se usaron como variables de control con un efecto directo hacia las variables satisfacción laboral y satisfacción familiar.

### **Resultados**

El análisis factorial confirmatorio de la escala balance trabajo-familia para la muestra de 860 trabajadores remunerados, cuya edad media fue de 41 años ( $DE=8.0$ ), con un promedio de dos hijos/as

( $M=2.2$ ,  $DE=.8$ ), con un nivel de enseñanza media completa (49.5%) y donde el 62.9% se desempeñaba en una jornada completa de trabajo (44 horas de trabajo por semana), mostró un buen ajuste ( $RMSEA=.045$ ;  $CFI=.988$ ;  $TLI=.979$ ) y una estructura de un factor. El rango de cargas factoriales estandarizadas significativas varió de .606 a .853 y se verificó la confiabilidad del instrumento con un Alfa Ordinal de .894 (Figura 1).

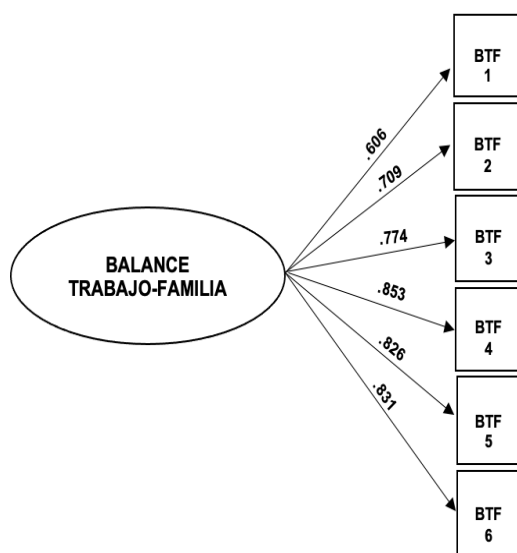


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio

Para evaluar la invarianza de medida se extrajo una submuestra una muestra de 480 trabajadores, 240 trabajadores dependientes y 240 trabajadores independientes, cuya edad media fue de 41 años ( $DE=7.7$ ). En promedio tenían dos hijos/as ( $M=2.2$ ,  $DE=.8$ ). Estos trabajadores en mayor proporción contaban con un nivel de enseñanza media completa (49.6%). En torno a lo laboral, el 51.9% desempeñaba una jornada completa de trabajo.

La Tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos y resultados del análisis factorial confirmatorio de la escala BTF según tipo de trabajo. Tanto el AFC para trabajadores dependientes ( $RMSEA=.031$ ;  $CFI=.992$ ;  $TLI=.987$ ), como el AFC para trabajadores independientes ( $RMSEA=.056$ ;  $CFI=.977$ ;  $TLI=.962$ ) mostraron un buen ajuste, confirmándose la estructura unidimensional de la escala BTF.

Las cargas factoriales estandarizadas superaron .50 en trabajadores dependientes y en trabajadores independientes. Además se demostró

la confiabilidad del instrumento obteniéndose un Alfa Ordinal de .855 en trabajadores dependientes y un Alfa Ordinal de .902 en trabajadores independientes.

Posteriormente, los resultados del análisis por tipo de trabajo representados en Tabla 2, demuestran que el modelo alcanzó los niveles de invarianza de medida configural, métrica y escalar en trabajadores dependientes e independientes.

La prueba Delta de Chi-cuadrado ( $D_{\chi^2}$ ) entre los modelos de invarianza configural (Modelo 0) e invarianza métrica (Modelo 1) no fue significativa y la diferencia entre CFI obtenida fue menor a .01, lo que demuestra la invarianza métrica. Las cargas de factores fueron invariantes entre trabajadores dependientes e independientes, contribuyendo cada ítem en un grado similar a la variable latente BTF.

Por su parte, la igualdad de umbrales en el modelo de trabajadores dependientes e independientes permitió probar la invarianza escalar. La prueba Delta de Chi-cuadrado entre los modelos de invarianza métrica (Modelo 1) e invarianza escalar (Modelo 2) no fue significativa, demostrando la invarianza escalar. Por tanto, las diferencias de medias grupales en la estructura latente capturan las diferencias de medias en la varianza compartida de los ítems.

Alcanzar la invarianza escalar permitió avanzar en comparar las medias grupales de la escala BTF (Putnick & Bornstein, 2016). La muestra de trabajadores dependientes ( $M=24.52$ ,  $DE=3.2$ ) y trabajadores independientes ( $M=24.05$ ,  $DE=3.9$ ), no difirieron significativamente en los puntajes promedio para el BTF ( $t=1.421$ ,  $p=.156$ ).

Para determinar la relación entre balance trabajo familia, satisfacción laboral y familiar se conformó una muestra de 380 trabajadores dependientes, en quienes se han estudiado previamente estas asociaciones. Su edad media fue de 41 años ( $DE=8.7$ ). En promedio tenían dos hijos/as ( $M=2.2$ ,  $DE=.8$ ). Los trabajadores en mayor proporción contaban con un nivel de enseñanza media completa (49.4%). Respecto a aspectos laborales, el 76.8% trabaja en jornada completa.

La Tabla 3 presenta evidencia de validez convergente, validez discriminante y nivel de confiabilidad de las escalas: balance trabajo-familia (BTF), satisfacción laboral (SL) y satisfacción familiar (SF). Las escalas presentaron cargas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y ajuste de modelo de escala balance trabajo-familia (BTF) en trabajadores dependientes e independientes

Dependientes (n=240) <sup>a</sup>						Independientes (n=240) <sup>b</sup>					
Ítems	Cargas	M	SD	Asimetría	Curtosis	Ítems	Cargas	M	SD	Asimetría	Curtosis
1	.545	3.93	.835	-.988	1.846	1	.670	3.96	.847	-.878	1.300
2	.584	4.10	.761	-.809	1.097	2	.717	4.02	.828	-.878	1.263
3	.677	4.14	.676	-.507	.452	3	.801	4.05	.796	-.642	.395
4	.821	4.13	.635	-.406	.644	4	.839	4.07	.725	-.374	-.238
5	.811	4.08	.693	-.710	1.602	5	.791	3.94	.811	-.795	1.241
6	.801	4.15	.684	-.589	.655	6	.861	4.01	.757	-.371	-.284

<sup>a</sup>RMSEA=.031, CFI=.992, TLI=.987. Alfa Ordinal=.855

<sup>b</sup>RMSEA=.056, CFI=.977, TLI=.962. Alfa Ordinal=.902

Tabla 2. Invarianza de medición de la escala balance trabajo-familia (BTF) entre trabajadores dependientes e independientes

Modelo	$\chi^2$	df	p	D $\chi^2$	D_df	RMSEA	CFI	D_CFI	TLI
0 Configural	27.725	18	.066	-	-	.047	.983	-	.972
1 Métrica	32.456	23	.091	3.161	5	.041	.983	.000	.978
2 Escalar	38.695	28	.086	6.521	5	.040	.981	-.002	.980

Nota.  $\chi^2$ =Chi-cuadrado. df=Grados de Libertad. D  $\chi^2$ =Delta de Chi-cuadrado; Indicador de invarianza. D\_df=Delta de grados de libertad. RMSEA=Error cuadrático medio de aproximación. CFI=Índice de ajuste comparativo. D\_CFI=Delta del índice de ajuste comparativo; Indicador de invarianza. TLI=Índice de Tucker-Lewis.

Tabla 3. Validez convergente y discriminante de las escalas balance trabajo-familia (BTF), satisfacción laboral (SL) y satisfacción familiar (SF)

Escalas	Rango factores (min. - máx.)	Alfa Ordinal	AVE	BTF	SL	SF
BTF	.815 - .919	.950	.763	-	.110	.119
SL	.555 - .904	.918	.671	.332***	-	.026
SF	.874 - .920	.948	.787	.346***	.162***	-

Nota. \*\*\*p<.001. Parte inferior correlaciones. Parte superior correlaciones al cuadrado.

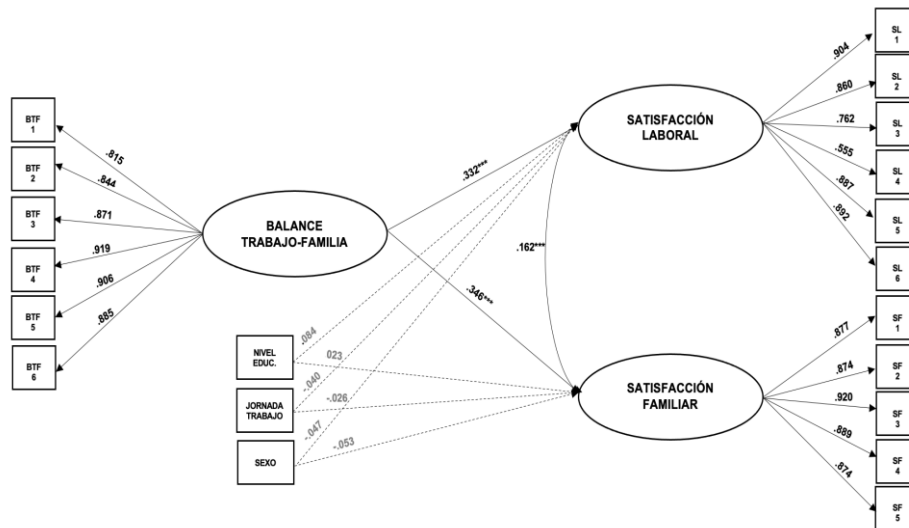


Figura 2. Modelo de asociaciones con variables de control

Nota. \*p<.05. \*\*p<.01. \*\*\*p<.001

presentaron cargas factoriales estandarizadas sobre .50, la varianza promedio extraída obtenida fue mayor a .50 y alcanzaron un nivel de confiabilidad superior a .70.

El modelo estructural presentó un buen ajuste (RMSEA=.041; CFI=.952; TLI=.945). Los resultados indican que el BTF de trabajadores

dependientes se relaciona positivamente con su SL (p<.001) y con su SF (p<.001).

Las variables de control nivel educacional, jornada de trabajo y sexo no afectaron significativamente el modelo (Figura 2).

## Discusión

El propósito de este estudio fue examinar la validez de constructo del balance trabajo-familia en trabajadores remunerados chilenos, evaluar la invarianza de medida entre trabajadores dependientes e independientes y, por último, determinar la relación entre balance trabajo-familia, satisfacción laboral y familiar en una muestra de trabajadores dependientes.

Este estudio contribuye a la emergente literatura acerca del balance trabajo-familia. Este constructo ha sido menos estudiado en relación a otros que abordan al conflicto trabajo-familia y enriquecimiento trabajo-familia (Landolfi & Lo Presti, 2020).

Nuestros resultados concuerdan con los reportados en la creación de la escala en Estados Unidos (Carlson et al., 2009) y con investigación reciente en Italia (Landolfi & Lo presi, 2020), confirmándose una estructura unidimensional, buenos índices de bondad de ajuste, cargas factoriales satisfactorias y consistencia interna de la escala en trabajadores latinoamericanos chilenos.

Adicionalmente, nuestros resultados permiten cubrir un vacío investigativo evidenciando invarianza configural, métrica y escalar del balance trabajo-familia en trabajadores dependientes e independientes. Por tanto, la escala BTF constituye un instrumento válido para comparaciones en diferentes tipos de trabajo, tanto en trabajadores dependientes como independientes, debido a que conceptualizan de manera similar el balance trabajo-familia.

Por otro lado, coherentemente con la Teoría de Conservación de Recursos (COR) (Hobfoll, 1989) y el Modelo Spillover (Shimazu et al., 2009), las relaciones demostradas, entre balance trabajo-familia con satisfacción laboral y familiar en trabajadores dependientes, nos permiten referir que, el balance trabajo-familia aumentaría la satisfacción laboral y familiar, debido a una acumulación de recursos o experiencias positivas que serían transferidos a los dominios laboral y familiar.

Este hallazgo es consistente con literatura previa acerca de la relación balance trabajo-familia con satisfacción laboral (Leung et al., 2020; Zhang et al., 2020) y con satisfacción con la vida familiar

(Carlson et al., 2009; Leung et al., 2020). Del mismo modo, en nuestra investigación, la satisfacción laboral se asociaría significativa y positivamente con la satisfacción con la vida familiar (Orellana et al., 2022; Schnettler et al., 2020).

Esto tendría implicaciones prácticas para el bienestar laboral y familiar de trabajadores dependientes remunerados. Emergiendo la importancia de fortalecer en las instituciones, tanto públicas como privadas, prácticas de recursos humanos para aumentar el bienestar (Sora et al., 2021), como flexibilidad horaria, permisos para acudir al médico o a reuniones escolares de hijos, prioridad para la autorización de permisos o vacaciones, que permitan equilibrar el trabajo y la familia.

Evaluar estas relaciones en población latinoamericana que trabaja remuneradamente de forma dependiente, posibilitó demostrar la validez convergente y discriminante de la escala balance trabajo-familia. Por tanto, se diferenciaría de otros constructos vinculados a la satisfacción. Centrando su atención en aspectos interactivos del trabajo diario y la vida familiar, en la negociación entre roles, en la participación y el disfrute de un individuo en una multitud de roles, llevados a cabo en los dominios del trabajo y la familia, debido a su origen en la teoría de equilibrio de roles de Marks y MacDermid (1996).

Como limitaciones de esta investigación se reconoce la naturaleza de la conformación de la muestra, que al no ser probabilística y estar conformada por trabajadores de un país, no sería posible generalizar sus resultados. Se observa la imposibilidad de establecer relaciones causales, debido a su diseño transversal (Ondél, 2020). Del mismo modo, se identifica como limitación que los datos fueron autoinformados, por lo que las respuestas dadas en el instrumento podrían haberse visto influenciadas por el sesgo de la deseabilidad social.

A pesar de las limitaciones expuestas, este estudio proporciona respaldo en torno a que la escala balance trabajo-familia es conceptualizada de manera similar tanto por trabajadores remunerados dependientes e independientes. Además, contribuye a posicionar a la escala BTF como un instrumento válido, una herramienta adicional, que podría orientar la gestión de políticas

laborales para mejorar el bienestar de trabajadores remunerados chilenos que desarrollan diferentes tipos de trabajo. En especial de trabajadores remunerados independientes, quienes han recibido una menor atención en la literatura.

## Referencias

- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 185-195. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2013). Computing the strictly positive Satorra-Bentler chi-square test in Mplus. Mplus Web Notes: 12. <http://www.statmodel.com/examples/webnotes/SB5.pdf>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guildford Press.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations; studies towards the integration of the social sciences*, 62(10), 1459. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9, 233-255. [https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902\\_5](https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5)
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2), 121-149. <https://doi.org/10.1177/0748175610373459>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes. In *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology*, 1-26.
- Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9(4), 466-491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work-family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the families and work conference, Provo, UT.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <http://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7a ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.



- <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternative. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.  
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huffman, A. H., Payne, S. C., & Casper, W. J. (2004). A comparative analysis of work-family balance on retention. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago.
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología, 40*(1), 23-36.  
<http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Landolfi, A., & Lo Presti, A. (2022). A psychometric examination of the work-family balance scale. A multisample study on Italian workers. *Current Psychology, 41*, 3778-3787.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-020-00893-z>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners. *Journal of Small Business Management, 58*(1), 130-163.  
<https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Cai, L. (2006). Testing differences between nested covariance structure models: Power analysis and null hypotheses. *Psychological Methods, 11*(1), 19.  
<https://doi.org/10.1037/1082-989X.11.1.19>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum. Associates, Inc.
- Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 58*, 417-432.  
<https://doi.org/10.2307/353506>
- Ondé, D. (2020). Revisión del concepto de causalidad en el marco del Análisis Factorial Confirmatorio. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 1*(54), 103-117.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP54.1.09>
- Ondé, D., & Alvarado, J.M. (2022). Contribución de los modelos factoriales confirmatorios a la evaluación de estructura interna desde la perspectiva de la validez. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica, 66*(5), 5-21.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.01>
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, G., Adasme-Berríos, C., Lapo, M. (2022). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: A dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life* (Published on line).  
<https://doi.org/10.1007/s11482-022-10082-8>
- Putnick, D. L., & Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review, 41*, 71-90.  
<https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business & Management, 5*(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.154294>
- Saltzstein, A., Ting, Y., & Saltzstein, G. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review, 61*(4), 452-467.  
<https://doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, KG., Lobos, G., Denegri, M., Hueche, C., & Poblete, H. (2017). Life satisfaction of University students in relation to family and food in a developing country. *Frontiers in Psychology, 8*, 15-22.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01522>

- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Orellana, L., Poblete, H., Lobos, G., Lapo, M., & Adasme, C. (2020). Domain satisfaction and overall life satisfaction: Testing the spillover-crossover model in Chilean dual-earner couples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (20), 7554. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207554>
- Shimazu, A., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2009). How job demands affect an intimate partner: A test of the Spillover-Crossover Model in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 239-248. <https://doi.org/10.1539/joh.L8160>
- Sora, B., Caballer, A., & García-Buades, M. E. (2021). Human resource practices and employee wellbeing from a gender perspective: The role of organizational justice. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 37-46. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.5>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wang, M., Kwan, H., & Zhou, A. (2017). Effects of servant leadership on work-family balance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 387-407. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12122>
- Zabriskie, R. B., & McCormick, B. P. (2003). Parent and child perspectives of family leisure involvement and satisfaction with family life. *Journal of Leisure Research*, 35(2), 163-189. <https://doi.org/10.1080/00222216.2003.11949989>
- Zhang, M., Foley, S., Li, H., & Zhu, J. (2020). Social support, work-family balance and satisfaction among Chinese middle- and upper-level managers: testing cross-domain and within-domain effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(21), 2714-2736. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1464490>
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients alpha and theta for Likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6(1). <https://doi.org/10.22237/jmasm/1177992180>