

Validación Psicométrica Inicial del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en el Entorno Laboral de Ecuador

Initial Psychometric Validation of the Survey Work-Home Interaction – NijmeGen (SWING) in the Labor Context of Ecuador

Marcos Zumárraga-Espinosa¹, Ximena Ramírez-Ocaña², Karina Obando-Rodríguez³ y
María Alejandra Ovalle-Zuleta⁴

Resumen

Esta investigación instrumental se propuso evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) al interior del contexto laboral ecuatoriano. El análisis psicométrico empírico se efectuó a partir de muestra de 428 personas empleadas en empresas de servicios de Quito-Ecuador. Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio soportan la validez factorial de un modelo tetrafactorial Inter correlacionado de primer orden, compuesto por las subescalas: interacción trabajo-familia positiva, interacción trabajo-familia negativa, interacción familia-trabajo positiva e interacción familia-trabajo negativa ($\chi^2=535.095$, $gl=203$, $p<.001$; SRMR=.074; RMSEA=.062, IC95% [.056 – .068]; TLI=.0954). Considerando dicho modelo de medición, las pruebas de confiabilidad, calidad de ítems (dificultad, capacidad discriminativa) y validez externa presentan resultados satisfactorios. En consecuencia, el proceso de validación efectuado contribuye con evidencia inicial a favor del uso de la escala SWING como un instrumento adecuado para evaluar la interacción trabajo-familia en el caso de Ecuador. El apartado final discute los hallazgos realizados y propone recomendaciones para futuros estudios.

Palabras clave: interacción trabajo-familia, cuestionario SWING, validez, psicometría, Ecuador

Abstract

This instrumental research evaluated the psychometric properties of the Survey Work-Home Interaction – NijmeGen (SWING) within the Ecuadorian labor context. The empirical psychometric analysis was conducted on a sample of 428 people employed in service companies in Quito-Ecuador. The results of the Confirmatory Factor Analysis support the factorial validity of a first-order intercorrelated tetrafactorial model, composed of the subscales: positive work-home interaction, negative work-home interaction, positive home-work interaction and negative home-work interaction ($\chi^2=535.095$, $df=203$, $p<.001$; SRMR=.074; RMSEA=.062, IC95% [.056–.068]; TLI=.0954). Considering this measurement model, the reliability tests, quality of items (difficulty, discriminative capacity) and external validity present satisfactory results. Consequently, the validation process carried out contributes initial evidence in favor of the use of the SWING scale as an adequate instrument to evaluate work-home interaction in the case of Ecuador. The final section discusses the findings and proposes recommendations for future studies.

Keywords: work-home interaction, SWING questionnaire, validity, psychometrics, Ecuador

¹Economista y Magister en Gestión Pública. Docente Investigador de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Ecuador. <https://orcid.org/0000-0001-9930-9005>. Tel. (+593) 987152805. Correo: mzumarraga@ups.edu.ec (Autor de correspondencia)

²Psicóloga, Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Master Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, PHD (c) en Salud Colectiva, Ambiente y Sociedad. Docente Investigadora de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Ecuador. <https://orcid.org/0000-0002-2163-1843>. Correo: xramirez@ups.edu.ec

³Psicóloga por la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <https://orcid.org/0009-0007-7095-0000>. Correo: kobandor@est.ups.edu.ec

⁴Master en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud por la Universidad Complutense de Madrid, España. Psicóloga por la Universidad El Bosque, Colombia. Universidad Complutense de Madrid, España. <https://orcid.org/0000-0003-0992-5125>. Correo: movalle@ucm.es

Introducción

La creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral ha generado una transformación significativa en la dinámica trabajo-familia (Pérez Ramos, 2021). La contribución económica de las mujeres mejora las oportunidades de escolarización, nutrición y mayor poder adquisitivo de las familias, lo que impacta favorablemente en la reducción de los niveles de pobreza de los países, especialmente en aquellos en vías de desarrollo (Arce Moreno et al., 2022). No obstante, este fenómeno ha causado desequilibrios entre las demandas del hogar y del trabajo tanto en hombres como en mujeres (López Núñez, 2020). En consecuencia, la interacción entre los roles laborales y familiares se ha vuelto un tema relevante, contando con diversos estudios que, por lo general, estudian el conflicto entre el trabajo y la familia (Cadena-Baquero et al., 2020; Jiménez et al., 2020).

El conflicto trabajo-familia se encuentra fuertemente relacionado con problemáticas como el estrés, la ansiedad, la depresión y el abuso de sustancias (Ingunza & Carrasco, 2019). Sin embargo, en la actualidad diversos estudios han aportado evidencia a favor de relaciones positivas entre el trabajo y la familia (Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021; Pérez Ramos, 2021; Pérez Ramos et al., 2020), con efectos positivos en la salud mental y física del trabajador. Lo que a su vez desemboca en una mayor productividad para la organización, menores niveles de ausentismo y mayor satisfacción laboral (Jiménez et al., 2020; Chiang Vega et al., 2020).

Para la medición de la interacción trabajo-familia, Geurts et al. (2005) desarrollaron el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), cuyo propósito principal era generar un instrumento que evalúe tanto interacciones positivas como negativas, evidenciándose que estos tipos de interacción operan de forma diferenciada entre sí.

Debido a su nivel de validez y confiabilidad en distintos países de Europa como Rumania (Ispas & Iliescu, 2018), Francia (Lourel et al., 2005), España (Ruiz-García, 2022), Reino Unido, Bulgaria, Países Bajos (Van der Lippe & Lippényi, 2021), entre otros, la escala SWING se posicionó como un instrumento ampliamente aceptado para la

investigación sobre el tema (Silvestre et al., 2019). Por esta razón, Moreno et al. (2009) validó la versión en español del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, obteniendo entre sus resultados niveles satisfactorios de consistencia interna. Adicionalmente, la escala se correlacionó con factores familiares y laborales lo que aportó evidencia de validez convergente.

En el caso de América Latina se reportan varias investigaciones que han validado el cuestionario SWING como instrumento para medir la interacción entre el trabajo y la familia. Entre ellos se encuentran los estudios realizados por Silvestre et al. (2019), con una muestra de 103 participantes en su mayoría docentes de República Dominicana. La validación realizada en Perú con una muestra de 343 trabajadores mineros (Ingunza & Carrasco, 2019). En el caso de Argentina la validación se realizó con 237 trabajadores de empresas de servicios, salud, educación y comercio (Gabini, 2018). En tanto, Rodríguez et al. (2020) validaron la escala en Cuba a través de un panel de expertos mediante el método Delphi.

Todas estas investigaciones evidencian que la interacción trabajo-familia es un tema de interés en el área organizacional pues el trabajador se enfrenta a dos escenarios distintos. El primero donde logra equilibrar las obligaciones del trabajo y la familia logrando conciliar los roles (Pérez Ramos, 2021). Y el segundo escenario en el que la sobrecarga de los roles hace que el trabajador tenga un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, aumentando las consecuencias negativas para el trabajador y la organización (López Núñez, 2020). Por otro lado, la pandemia por COVID-19 y el teletrabajo intensificaron el interés por determinar cómo la esfera laboral afecta a la esfera familiar y viceversa, puesto que en el teletrabajo se desdibuja la línea entre los diferentes roles y el horario laboral se extiende (Quezada et al., 2022).

La interacción trabajo-familia tiene una alta influencia en la recuperación de experiencias de estrés en el trabajador y muestra menores niveles de fatiga (Geurts et al., 2005; Acebo Pisco & Samada Grasst, 2020). Se ha demostrado que si el individuo logra distanciarse psicológicamente del trabajo tiene mejor humor y mayor capacidad para cumplir con las demandas familiares, disminuyendo el conflicto trabajo-familia (Jiménez et al., 2020). De igual forma, el nivel de apoyo

percibido por parte de la familia y de los directivos, permite que los trabajadores se relajen, expresen sus emociones y recuperen los recursos cognitivos, emocionales y motivacionales perdidos durante situaciones de estrés (Pérez et al., 2017; Vesga Rodríguez, 2019).

En el caso de Ecuador, es necesario la aplicación de un instrumento adaptado a este contexto para estudiar la interacción trabajo-familia ya que el uso de esta herramienta y sus resultados permitirán generar diversas propuestas organizacionales e individuales para conciliar la vida laboral con la familiar, mejorando las posibilidades de recuperación, atenuando los efectos negativos del estrés y contribuyendo con el bienestar físico y mental del trabajador. Lo que tendrá incidencia directa en la productividad y compromiso organizacional por parte del trabajador.

Por lo mencionado, el presente estudio instrumental tiene por objetivo estudiar las propiedades psicométricas del cuestionario SWING en el contexto laboral de Ecuador, contemplando en el análisis aspectos psicométricos como su estructura interna, confiabilidad y validez convergente.

Marco conceptual del cuestionario SWING

Geurts et al. (2005) desarrollaron la escala SWING basándose en la teoría de esfuerzo-recuperación (E-R) (Meijman & Mulder, 1998). No obstante, también se nutren de las perspectivas aportadas por la hipótesis de escases del rol (Edwards & Rothbard, 2000) y la teoría del enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus & Powell, 2006), para estructurar conceptualmente el constructo interacción trabajo-familia y su dimensionalidad. El cuestionario SWING se fundamenta en una conceptualización integral de la interacción trabajo-familia, que contempla tanto las interdependencias positivas como negativas que ocurren de forma bidireccional entre los ámbitos laboral y doméstico.

Considerando un enfoque de conflicto, la teoría E-R plantea que las interacciones negativas

entre trabajo y hogar surgen del desequilibrio en las dinámicas de esfuerzo-recuperación que tienen lugar durante los periodos de exposición a las exigencias de cada ámbito. Tomando como punto de partida la esfera laboral, el esfuerzo destinado a completar cada tarea implica un gasto energético (recursos físicos-mentales). No obstante, el cese de la exposición a la carga de trabajo activa es un proceso de recuperación encargado de devolver al trabajador a un estado óptimo de desempeño físico y mental (Zijlstra et al., 2014; De Vera García & Gambarte, 2019). En este punto, la teoría E-R se focaliza en el proceso de recuperación interna, que tiene lugar mientras transcurre la exposición a las tareas laborales en el lugar de trabajo, y opera especialmente a través de pausas activas, descansos programados o no programados, *breaks* o cambios temporales de actividad (Sianoja et al., 2016; López-González et al., 2022). Por lo tanto, si el trabajador experimenta dificultades para regular su inversión de esfuerzo durante la exposición a la carga de trabajo, ya sea porque las demandas de trabajo son muy altas (y no es posible negociar menores cargas o mayor tiempo para su finalización) o porque carece de flexibilidad para ajustar su estrategia de trabajo (alternar a otro tipo de tareas menos demandantes para reestablecer energía), sus oportunidades de recuperación resultan insuficientes, lo que termina produciendo reacciones de carga negativa como tensión, afecto negativo, activación sostenida o problemas psicofisiológicos de corta duración, mismas que pueden desbordarse al ámbito doméstico (Geurts et al., 2005; Sari, 2020).

De este modo, las reacciones de carga negativa transmitidas del trabajo al hogar perjudican el desempeño individual en el ámbito familiar (Jiménez et al., 2020). Conjuntamente, considerando que el ámbito doméstico constituye el espacio donde tiene lugar el proceso de recuperación externa del trabajo (Sonnetag & Fritz, 2007), las reacciones de carga negativa también entorpecen dicho mecanismo¹. Provocando que, en términos globales, la recuperación sea insuficiente (no se logra una

¹ Especialmente en lo que se refiere a trabajos basados en esfuerzo cognitivo, debe enfatizarse que es poco probable que el descanso por sí solo resulte suficiente para alcanzar niveles apropiados de recuperación externa (Sari, 2020). Complementariamente, se vuelve imprescindible que exista una desconexión psicológica con las demandas del trabajo, a fin de evitar rutinas de rumiación afectiva negativa, ligadas al trabajo, que

impidan reestablecer el funcionamiento cognitivo personal a una línea base deseable (Zijlstra et al., 2014). Por esta razón, las cargas de respuesta negativa reducen la capacidad de recuperación externa, haciendo que, debido a este fallo, la persona deba enfrentar una nueva jornada laboral en un estado poco óptimo, intensificando las reacciones de carga negativa y, en consecuencia, las necesidades de recuperación (Geurts et al., 2005).

reposición satisfactoria de los recursos físicos y mentales gastados para resolver las demandas de trabajo), situación que al sostenerse de forma cumulativa puede desembocar en consecuencias desfavorables para la salud y el bienestar del trabajador (Rydstedt & Johnsen, 2019).

En la esfera familiar, se espera que los mecanismos descritos actúen de la misma forma. Es decir, la falta de oportunidades de recuperación durante la exposición a cargas de trabajo doméstico genera, como resultado, desequilibrios de esfuerzo-recuperación al interior de la esfera privada, lo que su vez se traduce en cargas de respuesta negativa que pueden desbordarse al plano laboral, afectando el desempeño de la persona en el trabajo.

Por otro lado, desde una perspectiva sinérgica (interacción trabajo-familia positiva), un buen balance esfuerzo-recuperación promueve interdependencias positivas entre el trabajo y el hogar. Según el modelo teórico del enriquecimiento trabajo-familia de Greenhaus y Powell (2006), el desempeñar múltiples roles (p. ej. trabajo y familia) contribuye al desarrollo de recursos personales (habilidades interpersonales, competencias técnico-operativas, ampliación de perspectiva y capacidad de agencia, recursos físicos y psicológicos, recursos de capital social, afecto positivo, etc.) que, posteriormente, pueden ser aprovechados para mejorar el propio desempeño en distintos ámbitos. De vuelta a la teoría E-R, si la persona goza de condiciones laborales con altas posibilidades de regulación de su trabajo, permitiéndole ajustar su comportamiento laboral a sus necesidades cotidianas de recuperación, esto mejora el proceso de recuperación interna lo que, a su vez, beneficia la recuperación externa al reducir cualquier tipo de distorsión proveniente del trabajo (Geurts et al., 2005).

En conjunto, una relación favorable entre recuperación interna y externa promueve a que la energía del trabajador pueda reponerse a plenitud, estabilizando sus sistemas funcionales y su estado psicofisiológico a una línea base óptima (Sianoja et al., 2016; Zijlstra et al., 2014). Así, una recuperación suficiente, junto a demandas de trabajo estimulantes y de alta calidad, favorecen la generación de reacciones de carga positiva que pueden transferirse de forma beneficiosa a la esfera privada (Cortés Mejía, 2021). Incorporando el

aporte de la teoría del enriquecimiento trabajo-familia, las reacciones de carga positiva se refieren a los recursos personales producidos a partir de las experiencias laborales, los cuales además de mejorar el desenvolvimiento de la persona en el trabajo, también potencian positivamente su desempeño en otros ámbitos como el doméstico (Lapierre et al., 2018). Al respecto, dichos recursos personales pueden transmitirse al ámbito privado o familiar por dos vías: la instrumental y la emocional. Por la vía instrumental, cuando se emplean directamente los recursos para mejorar el desempeño personal en el desarrollo de las tareas del hogar o el relacionamiento familiar. Y por la vía emocional cuando la carga afectiva positiva derivada de una vida laboral satisfactoria se transforma en impulso motivacional para el desarrollo de tareas en el ámbito doméstico (Greenhaus & Powell, 2006; Lapierre et al., 2018).

Invirtiendo la dirección de la interacción y replicando el mecanismo descrito, la regulación efectiva del esfuerzo dedicado a las tareas del hogar contribuye a que la persona sea capaz de alinear satisfactoriamente su comportamiento privado con las necesidades de recuperación durante la exposición a las cargas de trabajo doméstico (reprogramando tareas complicadas, alternando actividades, etc.), creando condiciones propicias para que las experiencias en el hogar produzcan cargas de respuesta positiva, mismas que se desbordan hacia la vida laboral mejorando el desempeño individual en dicho ámbito.

Con base en la fundamentación teórica expuesta, Geurts et al. (2005) conceptualizan la interacción trabajo-familia como el proceso mediante el cual el desempeño de una persona en el plano laboral es afectado por las reacciones de carga positiva o negativa originadas en el ámbito privado, y viceversa. En términos analíticos, integrando los criterios correspondientes a la dirección de la influencia entre ambas esferas (desde el trabajo hacia hogar o desde el hogar hacia el trabajo) y el tipo de influencia (positiva o negativa), el constructo interacción trabajo-familia queda estructurado por cuatro dimensiones o componentes:

Interacción trabajo-familia (ITF) positiva

Se refiere a las reacciones de carga positiva producidas en el plano laboral que favorecen en desenvolvimiento individual en el hogar.

Interacción trabajo-familia (ITF) negativa

Corresponde a las reacciones de carga negativa desarrolladas en el trabajo que entorpecen el desenvolvimiento individual en la vida privada.

Interacción familia-trabajo (IFT) positiva

Se refiere a las reacciones de carga positiva originadas en la vida privada que favorecen el desempeño individual en el ámbito laboral.

Interacción familia-trabajo (IFT) negativa

Corresponde a las reacciones de carga negativa engendradas en el hogar que entorpecen el desempeño individual en el trabajo.

Método

Diseño, participantes y procedimiento

Este trabajo corresponde a una investigación de tipo instrumental, pues se concentra en estudiar las propiedades psicométricas del cuestionario SWING en el contexto laboral ecuatoriano, mediante el uso de datos de corte transversal. En este sentido, el estudio se efectuó a partir de una muestra conformada por 428 personas empleadas en empresas de servicios ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito, Ecuador. Se consideró a empresas de servicios de salud, comercio y educación, dado que dentro de los giros de negocios son consideradas las más conflictivas, con ambientes laborales que exigen un mayor trabajo emocional al estar en contacto directo con los clientes, por lo que se requieren mayores recursos físicos, cognitivos y emocionales para brindar un mejor servicio (Zumárraga Nieto, 2020). En el estudio participaron 172 hombres (40.2%) y 256 mujeres (59.8%), la edad promedio registrada fue de 35.1 años (DT=9.99). En cuanto al sector de servicios, 133 (31.1%) participantes laboraba en el sector salud, 156 (36.4%) personas se encontraban trabajando en empresas de servicios comerciales y 139 (32.5%) pertenecían al sector educativo. El nivel de estudios de los participantes presentó la siguiente distribución: 8.4% bachillerato, 18.0% universidad incompleta, 52.6% universidad completa y el 21.0% cuarto nivel. Respecto a la clase social, el 90.4% de la muestra se autopercebe como de clase media.

El procedimiento de recolección de datos se efectuó a partir de muestreo no probabilístico por

conveniencia, enmarcado en un contexto de crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19. Para ello, en el periodo comprendido entre diciembre del 2020 y abril del 2021, se aplicó una encuesta online mediante la plataforma Google Forms, contemplando los siguientes criterios de inclusión: a) que la potencial persona participante pertenezca a instituciones o empresas de servicios del sector salud, educación o comercial; b) que la persona haya estado trabajando desde el inicio de la pandemia y c) que la persona no se encuentre viviendo sola, sino que comparta su hogar con alguien (padres, hermanos, pareja, etc.). Sobre las consideraciones éticas, una vez verificado el cumplimiento de los criterios de inclusión se compartió en link del cuestionario a los potenciales participantes, quienes previo a completarlo debieron registrar su consentimiento informado en la primera sección de la encuesta digital. En esta misma primera sección se informó sobre los objetivos de la investigación, al igual que los protocolos de anonimidad y confidencialidad establecidos para proteger de la privacidad de los participantes del estudio. De esta manera, se cumple con las recomendaciones éticas emitidas por la Declaración de Helsinki en cuanto al trabajo investigativo con seres humanos, considerándose como una investigación de riesgo mínimo al limitarse a recolectar información vía encuestado.

Instrumentos

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

La escala SWING construida originalmente por Geurts et al. (2005) consta de 27 ítems, no obstante, como producto de su proceso de validación psicométrica, los autores recomendaron una versión recortada de 22 ítems, repartidos entre las dimensiones del instrumento de la siguiente manera: ITF negativa (ítem 1 – 8, 8 ítems, p. ej. está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador); IFT negativa (ítem 9 – 12, 4 ítems, p. ej. le resulta difícil concentrarse en el trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos); ITF positiva (ítem 13 – 17, 5 ítems, p. ej. desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en su trabajo) e IFT positiva (ítem 18 – 22, 5 ítems, p. ej. cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de

comprometerse con las cosas). En consecuencia, se consideró dicha versión del cuestionario SWING y la traducción al español propuesta por Silvestre et al. (2019) en su trabajo de validación para el contexto de República Dominicana.

Todos los ítems del cuestionario SWING cuentan con el siguiente formato de respuesta: 0 (Nunca), 1 (A veces), 2 (Frecuentemente) y 3 (Siempre). En cada subescala el esquema de valoración indicado opera según el principio de interpretación directa; es decir, puntajes más altos en los ítems (mayor frecuencia de ocurrencia de cada situación) reflejan mayor intensidad de la interacción específica que se esté midiendo (p. ej. mayor ITF negativa, mayor ITF positiva, etc.).

Cuestionario de Experiencias de Recuperación (CER)

Este instrumento, desarrollado originalmente por Sonnentag y Fritz (2007), mide los procesos de recuperación del estrés provocado por el trabajo. Se utilizó la versión traducida del CER que fue adaptada y validada por Sanz-Vergel et al. (2010) en trabajadores de España. Dicha versión consta de 12 ítems repartidos entre cuatro factores o experiencias de recuperación: distanciamiento (3 ítems, p.ej. después del trabajo soy capaz de desconectar), relajación (3 ítems, p. ej. después del trabajo me tomo mi tiempo para descansar), búsqueda de retos (3 ítems, p. ej. fuera del trabajo busco nuevos retos intelectuales) y control (3 ítems, p. ej. fuera del trabajo puedo decidir mi horario). Los ítems del instrumento CER poseen una escala de valoración tipo Likert que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de acuerdo). En su proceso de validación para el caso español, Sanz-Vergel et al. (2010) obtuvieron resultados psicométricos satisfactorios en cuanto a la validez factorial de una estructura interna de cuatro factores de primer orden (CFI=.97, GFI=.96, NNFI=.96, RMSEA=.05 y AIC=171.76), así como niveles satisfactorios de confiabilidad en todas las subescalas del instrumento (α de Cronbach entre .75 y .88). Estos hallazgos pudieron replicarse en la muestra analizada en este estudio, correspondiente el contexto de Ecuador. Respecto a la estructura interna, mediante análisis factorial confirmatorio se corroboró un ajuste empírico adecuado para el modelo trefactorial intercorrelacionado de primer orden (TLI=.967;

RMSEA=.057; SRMR=.038). Del mismo modo, se encontraron niveles satisfactorios de fiabilidad para las cuatro subescalas: distanciamiento (α =.82; ω =.81), relajación (α =.85; ω =.86), búsqueda de retos (α =.87; ω =.87) y control (α =.82; ω =.83).

La reciente evidencia meta-analítica disponible en la literatura psicométrica (Hao et al., 2023) desaconseja el cálculo de un índice global de recuperación de estrés a partir de la agregación de todos los ítems del CER. En cambio, se propone un modelo bifactorial de segundo orden, con las cuatro experiencias de recuperación agrupándose en dos grandes estrategias de recuperación: *buffer-oriented* u orientadas a la desconexión (distanciamiento + relajación) y *supply-oriented* u orientadas a la generación de recursos (búsqueda de retos + control). Considerando la recomendación de Hao et al. (2023), mediante sumatoria de los puntajes-ítem de las subescalas de distanciamiento y relajación se calculó el índice de estrategias de recuperación orientadas a la desconexión (M=19.69; DT=4.99; α =.85). Por su parte, el índice de estrategias orientadas a la generación de recursos se obtuvo sumando los ítems de las subescalas búsqueda de retos y control (M=21.29; DT=4.85; α =.86).

Análisis de Datos

El proceso de validación psicométrica de la escala SWING se efectuó con base en la siguiente estrategia analítica. Primero, mediante Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) se analiza la calidad de ajuste empírico de varios modelos factoriales rivales, con el fin de determinar la estructura interna del instrumento (Ondé & Alvarado, 2022). Segundo, se realiza un análisis de confiabilidad a partir del modelo de medición con mejor ajuste a los datos. Tercero, se explora la validez convergente de la escala SWING analizando su correlación con la variable recuperación del estrés (CER). Finalmente, se aplica la Teoría Clásica del Test (TCT) para examinar la calidad de los ítems del instrumento.

Resultados

Análisis Factorial Confirmatorio

Para evaluar la estructura interna de la escala SWING al interior del contexto laboral ecuatoriano se empleó la estrategia comparativa propuesta por

los autores originales del instrumento (Geurts et al., 2005). Así, se evalúa el ajuste empírico de los siguientes modelos factoriales: modelo de cuatro factores de primer orden interrelacionados (M1); modelo unidimensional de primer orden (M2); modelo bifactorial de primer orden por calidad de la influencia (M3) y modelo bifactorial de primer orden por dirección de la influencia (M4). M1 constituye el modelo hipotetizado por Geurts et al. (2005), plantea que los ítems de la escala SWING capturan una estructura factorial de primer orden compuesta por 4 dimensiones intercorrelacionadas: ITF positiva, ITF negativa, IFT positiva e IFT negativa. M2 propone que todos los ítems del instrumento son indicadores de un factor general de primer orden. M3 plantea que los ítems de la escala SWING se agrupan según la calidad de la influencia; es decir, distinguiendo entre interacciones positivas y negativas, sin importar la dirección (trabajo-familia o familia-trabajo). En contraste, M4 supone una agrupación de primer nivel de los ítems en función de la dirección de la influencia; es decir, del trabajo al hogar y del hogar al trabajo, sin importar la calidad de la influencia (positiva o negativa). Adicionalmente, se plantea un modelo de segundo orden (M5) que explora la posibilidad de un factor global de segundo orden que determina los 4 tipos de interacción contemplados en M1.

Es fundamental analizar la distribución multivariante para determinar si las variables, al considerarse en conjunto, muestran una distribución normal, para lo cual se evalúan los indicadores de asimetría y curtosis. Este proceso adquiere una relevancia mayor, ya que sienta las bases para decidir la idoneidad de utilizar métodos robustos en los análisis subsiguientes. Dado que la escala SWING se encuentra en un nivel de medición ordinal (entre 0 y 3), se procedió a analizar este criterio utilizando la sintaxis del test de Mardia en R. Los resultados indican que no hay normalidad multivariante, evidenciada por los valores de asimetría (3896.104, $p < .05$) y curtosis multivariante (22.901, $p < .05$). Conjuntamente, la Figura 1 muestra el gráfico Q-Q para datos multivariados basado en las distancias de Mahalanobis, evidenciándose que las observaciones analizadas presentan desviaciones importantes de la distribución normal multivariante esperada. Los datos se apartan claramente de la

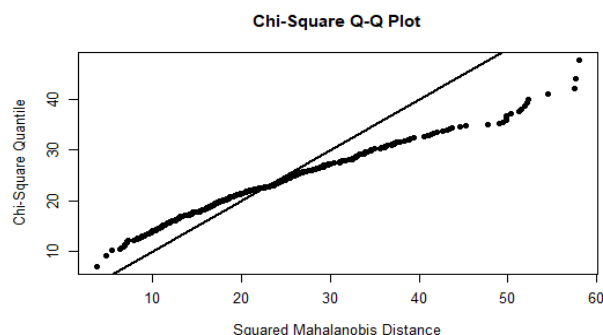


Figura 1. Normalidad multivariante

línea de referencia, lo que permite inferir que no siguen una distribución normal multivariante.

El análisis preliminar efectuado permite justificar la decisión de llevar a cabo los análisis factoriales confirmatorios por medio de la matriz policórica, empleando el método de estimación DWLS (del inglés Diagonally Weighted Least Squares) que resulta adecuado para datos categóricos en condiciones en las que no se cumple la normalidad (Abad et al., 2011). Se emplearon los siguientes indicadores de bondad de ajuste en el AFC: prueba chi-cuadrado (χ^2), residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR), raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) e índice Tucker-Lewis (TLI). Los puntos de corte contemplados para evaluar si un modelo factorial tiene un ajuste aceptable a los datos son los siguientes: $SRMR \leq .10$; $RMSEA \leq .08$; $TLI \geq .90$ (Byrne, 2010; Camplá et al., 2019; Nye, 2023). En cuanto a la prueba χ^2 , un resultado no significativo ($p > .05$) supone un ajuste exacto entre el modelo y las observaciones; no obstante, dado el sesgo de esta prueba a arrojar falsos negativos (rechazar modelos que en realidad son adecuados) cuando se trabaja con muestras grandes ($n > 200$; Walker & Smith, 2017; Zumárraga-Espinosa & Cevallos-Pozo, 2023), sus resultados se presentan solamente con fines informativos.

Por último, en los casos de M2, M4 y M5 los ítems pertenecientes a las subescalas ITF negativa e IFT negativa se recodificaron invirtiendo sus puntajes, armonizando así la interpretación de los conjuntos de ítems agrupados en cada factor planteado por los modelos de medición. Cabe mencionar que es necesaria la recodificación, puesto que, al tener interacciones positivas y negativas, estas no podrían correlacionar en un mismo factor, obteniéndose resultados sesgados y erróneos.

Tabla 1. Análisis Factorial Confirmatorio. Estructura interna de la escala SWING

Ítems	Modelo factorial testeado	χ^2	gl	p-valor	SRMR	RMSEA (95% IC)	TLI
Originales	M1: 4 factores intercorrelacionados (primer orden)	535.095	203	<.001	.074	.062 (.056–.068)	.954
Recodificados	M2: Unidimensional (primer orden)	2736.618	209	<.001	.169	.168 (.163–.174)	.662
Originales	M3: 2 factores. Calidad de influencia (primer orden)	767.262	208	<.001	.093	.079 (.073–.073)	.925
Recodificados	M4: 2 factores. Dirección de influencia (primer orden)	2592.852	208	<.001	.162	.164 (.158–.170)	.680
Recodificados	M5: Factor global (segundo orden)	899.922	208	<.001	.115	.115 (.107–.123)	.852

Los resultados del AFC comparativo se presentan en la Tabla 1. M2 y M4 no logran un ajuste aceptable a los datos de la muestra analizada. En cambio, tanto M1 como M3 registran indicadores de bondad de ajuste adecuados. Si bien M3 tiene un buen ajuste empírico, el ajuste de este modelo puede albergar distorsiones, dado que estructurar los ítems entre positivos y negativos provoca que la correlación entre los ítems del factor aumente no por su relevancia e idoneidad teórica sino por la correlación entre signos. Considerando lo expuesto, M1 constituye el modelo factorial con mejor ajuste a los datos y, por ende, la mejor aproximación al comportamiento real de los ítems ($\chi^2=535.095$, $gl=203$, $p<.001$; $SRMR=.074$; $RMSEA=.062$, $IC95\%$ [.056–.068]; $TLI=.0954$).

Según estos resultados, el modelo propuesto originalmente por Geurts et al. (2005), basado en 4 factores de primer orden, es la opción que mejor representa la estructura interna de la escala SWING, siendo el modelo de medición más apropiado. En cuanto a la posibilidad de un factor general de segundo orden, M5 no muestra un grado de ajuste empírico aceptable, por lo que no es posible afirmar que los 4 tipos específicos de interacción trabajo-familia, medidos por la escala SWING, se encuentren determinados por un constructo global o nivel general de interacción trabajo-familia.

Considerando M1, la Figura 2 muestra las cargas factoriales y las correlaciones interfactoriales de la escala SWING. Los pesos factoriales reportan valores adecuados en cada factor ($\lambda>.40$). En el caso de las correlaciones entre factores, las interacciones trabajo-familia del mismo tipo en términos de calidad (positiva-positiva o negativa-negativa) se correlacionan de manera positiva y fuerte (r entre .53 y .84), mientras que las asociaciones entre interacciones de signo opuesto (p. ej. ITF negativa e ITF positiva,

IFT positiva e ITF negativa) presentan correlaciones negativas y débiles (r entre -.15 y -.27).

Confiabilidad

El análisis de confiabilidad evalúa la medida en que los puntajes arrojados por los ítems coinciden con el nivel real del constructo evaluado. Por lo tanto, una escala más confiable implica que sus ítems constituyen indicadores más precisos del constructo que están midiendo (Hayes & Coutts, 2020). El coeficiente de Alfa de Cronbach (α) es una medida de fiabilidad que se caracteriza por tener un funcionamiento óptimo al analizar datos continuos, normales y univariantes (unidimensionales). Sin embargo, este estimador pierde robustez con el incumplimiento de estas condiciones, por lo que resulta necesario recurrir a estimaciones que trabajen adecuadamente con datos ordinales o escalas multidimensionales, recomendándose usar estimadores como los coeficientes Omega de McDonald (ω) y Alfa Ordinal (Elosua & Zumbo, 2008; Hayes & Coutts, 2020). La Tabla 2 muestra los valores obtenidos en las medidas de confiabilidad consideradas. Todas las subescalas del cuestionario SWING reportan buenos niveles de fiabilidad, tanto si el análisis se hace a partir de los coeficientes α y α ordinal ($\alpha>.80$; Toro et al., 2022; Vizioli & Pagano, 2022), como si se evalúa el coeficiente omega ($\omega>.70$; Goodboy & Martin, 2020).

Validez convergente

Se explora la validez externa de la escala SWING mediante la evaluación de su validez convergente con un constructo teóricamente vinculado (Hagger et al., 2017; Price, 2016). Partiendo de la red nomológica de la interacción trabajo-familia, la literatura proporciona fundamentos teóricos y evidencia empírica de una asociación entre este constructo y la variable

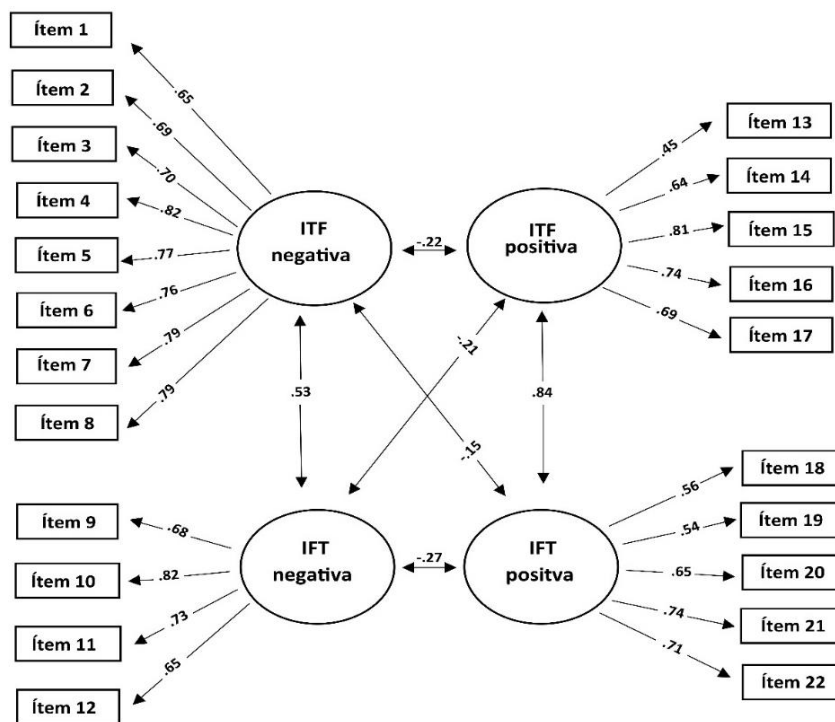


Figura 2. Modelo tetrafactorial de primer orden: Cargas factoriales y correlaciones entre factores

Nota. $p < .05$ para todas las cargas factoriales y correlaciones interfactoriales. ITF negativa=Interacción trabajo-familia negativa; ITF positiva=Interacción trabajo-familia positiva; IFT positiva=Interacción familia-trabajo positiva; IFT negativa=Interacción familia-trabajo negativa.

Tabla 2. Medidas de confiabilidad. Subescalas del cuestionario SWING

Factor	Rango teórico	Alfa de Cronbach (α)	Alfa Ordinal	Omega de McDonald (ω)
ITF positiva	0 - 15	.84	.84	.80
ITF negativa	0 - 24	.93	.93	.91
IFT positiva	0 - 15	.85	.85	.79
IFT negativa	0 - 12	.88	.88	.82

Nota. ITF negativa=Interacción trabajo-familia negativa; ITF positiva=Interacción trabajo-familia positiva; IFT positiva=Interacción familia-trabajo positiva; IFT negativa=Interacción familia-trabajo negativa.

recuperación del estrés (Mostert & Els, 2015; Nitzsche et al., 2017; Sanz Vergel, 2011). Por lo tanto, se procede a analizar la correlación entre las subescalas del cuestionario SWING y la escala CER, considerando dos dimensiones generales: estrategias de recuperación orientadas hacia la desconexión y orientadas a la generación de recursos (Hao et al., 2023).

La Tabla 3 presenta los resultados del análisis correlacional. En concordancia con lo esperado teóricamente, las interacciones de tipo positivo muestran asociaciones positivas con la recuperación del estrés, tanto si esta se canaliza a través de estrategias centradas en la desconexión (ITF positiva: $r = .256, p < .001$; IFT positiva: $r = .221, p < .001$) o estrategias orientadas a la generación de recursos (ITF positiva: $r = .323, p < .001$; IFT positiva: $r = .298, p < .001$). En cambio, las interacciones de tipo negativo correlacionan negativamente con la recuperación del estrés,

asociándose con una reducción de las experiencias de recuperación tanto de desconexión (ITF negativa: $r = -.494, p < .001$; IFT negativa: $r = -.147, p < .01$) como de generación de recursos (ITF negativa: $r = -.502, p < .001$; IFT negativa: $r = -.207, p < .001$).

Tabla 3. Correlaciones entre tipos de interacción trabajo-familia y recuperación del estrés

Factor	Recuperación del estrés	
	Estrategias de recuperación orientadas a la desconexión	Estrategias de recuperación orientadas a la generación de recursos
ITF positiva	.256***	.323***
ITF negativa	-.494***	-.502***
IFT positiva	.221***	.298***
IFT negativa	-.147**	-.207***

Nota. ** $p < .01$; *** $p < .001$. ITF negativa=Interacción trabajo-familia negativa; ITF positiva=Interacción trabajo-familia positiva; IFT positiva=Interacción familia-trabajo positiva; IFT negativa=Interacción familia-trabajo negativa.

Tabla 4. Dificultad y discriminación de los ítems de la escala SWING

Factor	Ítem	Media	Correlación ítem-test
ITF negativa	Ítem 1: Estás irritado en casa porque tu trabajo es muy pesado	1.13	.66
	Ítem 2: Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	1.27	.70
	Ítem 3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	1.28	.74
	Ítem 4: Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	1.32	.83
	Ítem 5: No tienes energía suficiente para realizar actividades de recreación con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	1.21	.76
	Ítem 6: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus pasatiempos	1.28	.77
	Ítem 7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	1.32	.80
	Ítem 8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	1.47	.80
IFT negativa	Ítem 9: La situación en casa te hace estar tan irritado que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	.43	.72
	Ítem 10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	.80	.65
	Ítem 11: Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	.63	.79
	Ítem 12: Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	.58	.80
ITF positiva	Ítem 13: Después de un día o una semana de trabajo agradable te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	2.16	.39
	Ítem 14: Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	1.45	.66
	Ítem 15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	1.74	.74
	Ítem 16: El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	1.74	.62
	Ítem 17: Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	1.61	.69
IFT positiva	Ítem 18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	2.17	.52
	Ítem 19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	2.35	.71
	Ítem 20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	2.31	.76
	Ítem 21: El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	1.96	.65
	Ítem 22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	1.87	.54

Nota. ITF negativa=Interacción trabajo-familia negativa; ITF positiva=Interacción trabajo-familia positiva; IFT positiva=Interacción familia-trabajo positiva; IFT negativa=Interacción familia-trabajo negativa.

Calidad de los ítems

En la medición de atributos psicológicos es necesario garantizar que las puntuaciones obtenidas sean precisas y fiables, por lo que desde la TCT se realiza un primer acercamiento que permita identificar la calidad de los ítems que contiene el test (Abad et al., 2011). En TCT los estadísticos que se proporcionan a nivel de ítem son el índice de dificultad e índice de discriminación. En los tests de rendimiento típico la media de las puntuaciones ofrece información que guarda relación con el índice de dificultad del ítem, se interpreta teniendo en cuenta el nivel de rasgo necesario para alcanzar una puntuación específica, es decir, entre más alta sea la puntuación representa mayor nivel de rasgo en el constructo medido (Abad et al., 2011).

Como se observa en la Tabla 4, de acuerdo con el índice de dificultad (media) se puede identificar que las medias más bajas son las relacionadas a las interacciones negativas entre familia-trabajo, siendo medias altas las de interacciones positivas. Asimismo, las

puntuaciones tienden a ser altas en las interacciones del trabajo hacia la familia, sean positivas o negativas. Por otro lado, la discriminación o correlación ítem-test tiene como objetivo identificar si los ítems son capaces de diferenciar adecuadamente entre los sujetos que presentan niveles de rasgo altos o bajos, en este caso, todos los ítems presentan valores de correlación ítem-test corregida en el rango esperado, dado que ítems con índices por encima de .20 se consideran discriminativos (Abad et al., 2011; Slepko et al., 2021).

Discusión

El presente estudio instrumental se propuso evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) al interior del contexto laboral ecuatoriano, considerando una muestra de trabajadores del sector de servicios del Distrito Metropolitano de Quito. Dada la relevancia que la

interacción trabajo-familia, como objeto de estudio, ha adquirido en el escenario laboral actual, la cuestión metodológica relativa a su medición tiene un lugar central en la literatura sobre este tema. En este sentido, la escala SWING se ha sometido a procesos de validación en varios países latinoamericanos como Perú, República Dominicana, Argentina y Cuba. En el caso de Ecuador, sin embargo, el análisis sistemático del funcionamiento psicométrico de este instrumento es aún escaso, por lo que esta investigación contribuye a cubrir este vacío de conocimiento.

En términos de estructura interna, los resultados del AFC efectuado evidencian que el modelo de medición formado por cuatro factores interrelacionados de primer orden, originalmente propuesto por Geurts et al. (2005), presenta una calidad de ajuste empírico satisfactoria y comparativamente superior al resto de modelos factoriales examinados. Asimismo, se probó un modelo de segundo orden con el fin de explorar la posibilidad de un índice global de interacción trabajo-familia, obteniéndose un ajuste factorial deficiente, lo cual sugiere que el cálculo de puntajes generales para la escala SWING no es psicométricamente pertinente (Neff et al., 2017; Zumárraga-Espinosa & Cevallos-Pozo, 2023).

En cuanto al análisis de confiabilidad, los resultados muestran que todas las subescalas del cuestionario SWING presentan buenos niveles de fiabilidad, y por tanto, de precisión al medir cada tipo de interacción trabajo-familia. Hasta este punto, el proceso de validación desarrollado replica los resultados psicométricos del modelo de medición propuesto por Geurts et al. (2005) en aspectos como estructura interna y fiabilidad, considerando la versión del instrumento de 22 ítems. Sin embargo, este trabajo también contribuye con nueva evidencia sobre la validez externa-nomológica de la escala SWING, verificándose que sus subescalas se correlacionan con la variable recuperación del estrés, medida a través del cuestionario CER. Al respecto, se cumplieron las expectativas teóricas establecidas en cuanto a la forma en que cada tipo de interacción trabajo-familia debía relacionarse con las experiencias de recuperación del estrés (Mostert & Els, 2015; Nitzsche et al., 2017; Sanz Vergel, 2011), evidenciándose correlaciones positivas en el caso de las interacciones trabajo-familia de tipo

positivo (ITF positiva, IFT positiva), mientras que las interacciones de tipo negativo (ITF negativa, IFT negativa) se asociaron negativamente con las modalidades de recuperación analizadas (centradas en la desconexión y orientadas a la generación de recursos).

Complementariamente, se empleó TCT para evaluar la calidad de los ítems del cuestionario SWING, encontrándose niveles diferenciados de dificultad en los ítems según cada dimensión o subescala del instrumento. En cuanto a su capacidad discriminativa, todos los ítems reportaron un buen desempeño, siendo capaces de diferenciar adecuadamente entre sujetos con mejores o peores niveles de interacción trabajo-familia.

En síntesis, el proceso de validación efectuado proporciona evidencia empírica de validez factorial, confiabilidad y validez convergente-nomológica para el modelo de medición tetrafactorial intercorrelacionado de primer orden (ITF positiva, IFT positiva, ITF negativa e IFT negativa) planteado para el cuestionario SWING. En consecuencia, y considerando el modelo de medición validado, los resultados psicométricos permiten afirmar que la escala SWING es un instrumento útil y confiable para evaluar la interacción trabajo-familia al interior del ámbito laboral de Ecuador.

Limitaciones, recomendaciones y futuros estudios

Este trabajo proporciona evidencia empírica inicial sobre el funcionamiento psicométrico de la escala SWING en el contexto laboral ecuatoriano; sin embargo, se requiere de nuevas investigaciones que evalúen el grado de replicabilidad de los resultados aquí presentados. Esto dado que la investigación presentada posee limitaciones en cuanto su diseño muestral que deben ser consideradas. Tanto el tipo de muestreo utilizado (no probabilístico), como el foco analítico puesto en trabajadores de empresas del sector servicios, debido a su especial exposición a situaciones de estrés y conflicto trabajo-familia en medio de la crisis sanitaria por COVID-19, hacen necesario que futuras investigaciones sigan acumulando evidencia sobre la validez del cuestionario SWING en diferentes lugares y segmentos laborales de Ecuador. En este sentido, se recomienda que

futuros estudios instrumentales empleen muestras representativas de escala nacional mediante el uso de estrategias probabilísticas de muestreo. Se sugiere también avanzar hacia el desarrollo de análisis de invarianza de medida que evalúen la estabilidad de las propiedades psicométricas de la escala SWING en diferentes tipos de trabajadores y sectores de actividad económica (Gutiérrez-Carvajal et al., 2021).

En términos más generales, el estudio efectuado contribuye a la literatura psicométrica sobre la escala SWING en lo referente a su validez externa y la confirmación de hipótesis de orden nomológico (Price, 2016). Así, los análisis correlacionales efectuados revelan que, según el modelo de medición recomendado, la escala SWING cumple con lo esperado en cuanto a su relación con la variable recuperación del estrés, evidenciándose que los puntajes de sus subescalas producen los patrones esperados, a nivel teórico, en cuanto al modo de relacionarse de estos dos constructos (Hagger et al., 2017). Es decir, que el enriquecimiento de rol en la interacción trabajo-familia favorece la recuperación del estrés, mientras que el conflicto trabajo-familia reduce las oportunidades de recuperación.

No obstante, se recomienda que futuras investigaciones exploren otros enlaces de la red nomológica de la interacción trabajo-familia, y usando la escala SWING como instrumento de medición, prueben empíricamente asociaciones fundamentadas teóricamente con variables como la satisfacción laboral, la satisfacción familiar, burnout, demandas emocionales o cuantitativas, logro profesional, fatiga, compromiso organizacional, entre otras (Geurts et al., 2005; Pujol-Cols, 2021; Riquelme-Segura et al., 2023). Hacer esto posibilitaría una evaluación más amplia y rigurosa de la validez externa del cuestionario SWING, especialmente en lo que respecta a América Latina.

Finalmente, sobre las orientaciones prácticas para la utilización del cuestionario SWING, la evidencia psicométrica aportada en este estudio desaconseja el uso de un índice global de interacción trabajo-familia mediante la sumatoria del puntaje de sus cuatro subescalas constitutivas. El ajuste deficiente del modelo factorial de segundo orden evaluado mediante AFC sugiere que, si bien están interrelacionados, cada tipo de

interacción trabajo-familia (ITF positiva, ITF negativa, IFT positiva e IFT negativa) opera como un constructo bastante diferenciado, por lo que resulta pertinente no agregarlos en un solo índice general (Neff et al., 2017). Sin embargo, esta conclusión debe corroborarse con nuevos estudios que evalúen a la posibilidad de un índice general mediante técnicas estadísticas alternativas como el uso de modelos bi-factor.

Referencias

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Editorial Síntesis.
- Acebo Pisco, G., & Samada Grasst, Y. (2020). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 103-114. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715>
- Arce Moreno, R., Dauder Pérez, P., Rojas Cañas M., & Acevedo Prins, N. (2022). Impacto del Ingreso de las Mujeres al Mercado Laboral en el Desarrollo Económico en Colombia. *Efectivo* (35), 241-254.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Cadena-Baquero, M. E., Burgaleta Pérez, E., Andrade Andrade, S., Lopez-Ruiz, M., Gómez García, A. R., & Merino-Salazar, P. (2020). Conflicto empleo-familia y auto percepción de la salud desde una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 29(2), e190033. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190033>
- Camplá, X., Novo, M., Sanmarco, J., & Arce, R. (2019). La escala Acceptance of Modern Myths about Sexual Aggression: Validación para la población Chilena. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(2), 132-146. <http://hdl.handle.net/10347/23408>
- Chiang Vega, M., Manzo Chacón, C., & Pinilla Palma, S. (2020). Conciliación Trabajo-Familia, Buenas Prácticas Laborales, Compromiso Organizacional, Autoeficacia y Creencias Organizacionales, influencia en los trabajadores de Centro de Salud. *Revista*

- Perspectivas*, 45, 85-116.
http://scielo.org.bo/pdf/rp/n45/n45_a05.pdf
- Cortes Mejía, M. V. (2021). Efecto de la cultura de disponibilidad por parte de los líderes sobre la posibilidad de recuperación del estrés laboral: Un estudio exploratorio en Piedralar, organización de servicios con sentido de misión social [Master thesis, Universidad de La Sabana].
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/50199>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Oliden, P. E., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 896-901.
- Gabini, S. (2018). Interacción trabajo-familia: Adaptación y validación de un instrumento para medirla. *Revista da UI_IPSantarém*, 5(5), 24-32.
<https://doi.org/10.25746/ruiips.v5.i5.14541>
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & 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.
<https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Goodboy, A. K., & Martin, M. M. (2020). Omega over alpha for reliability estimation of unidimensional communication measures. *Annals of the International Communication Association*, 44(4), 422-439.
<https://doi.org/10.1080/23808985.2020.1846135>
- Gutiérrez-Carvajal, O. I., Polo-Vargas, J. D., Vargas-Montealegre, A. R., Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Segovia Marin, V., & Calderín Salgado, L. M. (2022). Validación de la escala Job Crafting en trabajadores latinoamericanos. *Anales de Psicología*, 38(1), 139-148.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.472261>
- Hao, L., Yu, X., & Meng, H. (2023). A Validity Reassessment of the Recovery Experience Questionnaire with Two Extended Confirmatory Factor Analyses. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-20.
<https://doi.org/10.1007/s11469-023-01009-x>
- Hagger, M. S., Gucciardi, D. F., & Chatzisarantis, N. L. (2017). On nomological validity and auxiliary assumptions: The importance of simultaneously testing effects in social cognitive theories applied to health behavior and some guidelines. *Frontiers in Psychology*, 8, 1933.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01933>
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24.
<https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Ingunza Lastra, N. B., & Carrasco Muñoz, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144-152.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Ispas, S. A., & Iliescu, D. (2019). The Romanian adaptation of the survey work-Home interaction, NijmeGen. *Evaluation & the Health Professions*, 42(2), 196-218.
<https://doi.org/10.1177/0163278718791303>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85.
- 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.
<https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational*

- Behavior*, 39(4), 385-401.
<https://doi.org/10.1002/job.2234>
- López-González, M. A., De-María, B., Rubio-Garay, F., Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Saliner San Martín, S., Latorre, F. y Topa, G. (2022). Recuperación laboral en empleados fuera del trabajo: Una revisión paraguas de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Acción Psicológica*, 19(1), 1-20.
<https://doi.org/10.5944/ap.19.1.37128>
- López Núñez, M. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: El conflicto trabajo-familia. En M. Correa Carrasco & M. G. Quintero Lima (Eds.), *Los nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales* (pp. 143-159). Getafe: Universidad Carlos III de Madrid.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). Home-work interaction: A French adaptation and validation of "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen"(SWING). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(4), 227-239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol. 2, Work psychology* (pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
- 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.
- Mostert, K., & Els, C. (2015). The psychometric properties of the recovery experiences questionnaire of employees in a higher education institution. *Journal of Psychology in Africa*, 25(1), 37-43.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997006>
- Neff, K. D., Whittaker, T. A., & Karl, A. (2017). Examining the factor structure of the Self-Compassion Scale in four distinct populations: Is the use of a total scale score justified?. *Journal of Personality Assessment*, 99(6), 596-607.
<https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1269334>
- Nye, C. D. (2023). Reviewer resources: Confirmatory factor analysis. *Organizational Research Methods*, 26(4), 608-628.
<https://doi.org/10.1177/10944281221120541>
- 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>
- Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14 (2), 193-120.
<https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Pérez Ramos, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. Dilemas contemporáneos: *Educación, Política y Valores*, 8(SPE1), 1-20.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>
- Pérez Ramos, S. P., Vargas Jiménez, E., & Castro Castañeda, R. (2020). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo. En Factores Críticos y Estratégicos en la Interacción Territorial: Desafíos Actuales y Escenarios Futuros. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional: Ciudad de México.
- Price, L. R. (2016). *Psychometric methods: Theory into practice*. Guilford Publications.
- Pujol-Cols, L. (2021). Development and validation of the Spanish Work-Family Conflict Scale (SP-WFCS): Evidence from two independent samples in Argentina. *Current Psychology*, 40(9), 4189-4204.
<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00544-y>
- Quezada, B., de la Hoz, A., & Hindrichs, I. (2022). Construcción y propiedades psicométricas de tres escalas para evaluar la sobrecarga de trabajo desde casa durante el covid-19. *Psicogente*, 25(47), 65-90.
<https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4713>
- Riquelme-Segura, L., Orellana, L., & Schnettler, B. (2023). Análisis Psicométrico de la Escala de Balance Trabajo-Familia en Trabajadores Remunerados Chilenos. *Revista*

- Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 69(3), 53-62. <https://doi.org/10.21865/RIDEP69.3.05>
- Rodríguez, Y., Pardo, A., Castañeda, I., & González, Y. (2020). Construcción y validación del Cuestionario Conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad en servicios estomatológicos. *MediSur*, 18(5), 835-845.
- Ruiz-García, P., Castanheira, A. M., Borges, E., & Mosteiro-Díaz, M. P. (2022). Workaholism and work-family interaction among emergency and critical care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 72, 103240. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103240>
- Rydstedt, L. W., & Johnsen, S. Å. K. (2019). Towards an integration of recovery and restoration theories. *Heliyon*, 5(7), e02023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02023>
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). Adaptación del “Cuestionario de Experiencias de Recuperación” a una muestra española. *Psicothema*, 22(4), 990-996.
- Sari, W. (2020). Work Family Conflict, Recovery Experience, & Employee’s Well Being in Working Women (Case Study of Nurses in Inpatient Division at Hospital in Bandung). *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 11(1), 124-138. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0011>
- Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2016). Recovery during Lunch Breaks: Testing Long-Term Relations with Energy Levels at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1-12.
- 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.
- Slepkov, A. D., Van Bussel, M. L., Fitze, K. M., & Burr, W. S. (2021). A baseline for multiple-choice testing in the university classroom. *SAGE Open*, 11(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/21582440211016838>
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Toro, R., Peña-Sarmiento, M., Avendaño-Prieto, B. L., Mejía-Vélez, S., & Bernal-Torres, A. (2022). Análisis empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 2(63), 17-30. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Vicente De Vera García, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2020). Los recursos personales como antecedentes del engagement. *Apuntes de Psicología*, 37(2), 125–132. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/811>
- Vizioli, N., & Pagano, A. (2022). De alfa a omega: Estimación de la confiabilidad ordinal. Una guía práctica. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), 119-136. <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v41i02.02>
- Walker, D. A., & Smith, T. J. (2017). Computing robust, bootstrap-adjusted fit indices for use with nonnormal data. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 50(1-2), 131-137. <https://doi.org/10.1080/07481756.2017.1326748>
- Zijlstra, F. R. H., Cropley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From recovery to regulation: An

attempt to reconceptualize ‘recovery from work’. *Stress and Health*, 30(3), 244-252. <https://doi.org/10.1002/smi.2604>

Zumárraga-Espinosa, M., & Cevallos-Pozo, G. (2023). Estudio psicométrico del Inventario de Burnout Académico de Maslach (MBI-SS) en el contexto universitario ecuatoriano. *Ansiedad & Estrés*, 29(2), 78-87. <https://doi.org/10.5093/anyes2023a9>

Zumarraga Nieto, D. B. (2020). Análisis del proceso neuropsicológico de la emoción en el afrontamiento de estrés y ansiedad en los trabajadores de empresas de servicios [Bachelor Thesis, Universidad Politécnica Salesiana]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19562>