

**Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia  
(SWING) en trabajadores de una Municipalidad Distrital de  
Haqira (Apurímac – Perú)**

Psychometric Analysis of the Survey Work-Home Interaction – Nijmegen  
(SWING) in workers from district of Haqira (Apurímac – Perú)

Anayely Yubiry Chuquilin Carrión  
<https://orcid.org/0000-0002-7933-1878>  
Correo: [anayely.chuquilin@ucsp.edu.pe](mailto:anayely.chuquilin@ucsp.edu.pe)  
*Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú*

Tania Erika Choqqe Mallma  
<https://orcid.org/0000-0002-5882-5262>  
Correo: [tania.choqqe@ucsp.edu.pe](mailto:tania.choqqe@ucsp.edu.pe)  
*Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú*

Walter L. Arias Gallegos  
<http://orcid.org/0000-0002-4183-5093>  
Correo: [warias@ucsp.edu.pe](mailto:warias@ucsp.edu.pe)  
*Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú*

Julio Cesar Huamani Cahua  
<https://orcid.org/0000-0001-8159-803X>  
Correo: [jchuamani@ucsp.edu.pe](mailto:jchuamani@ucsp.edu.pe)  
*Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú*

**Recibido:** 10 -02 -2021. **Revisado:** 01-08-2021. **Aceptado:** 27-10-2021



## Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de medir las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), haciendo uso de la versión validada en España. Se intervino con un diseño instrumental y la muestra estuvo conformada por 300 trabajadores de la Municipalidad distrital de Haqaira, de la provincia de Cotabambas en Apurímac. Los resultados del análisis factorial confirmatorio, indican que los factores de interacción negativa son independientes de los factores de interacción positiva. Se mantuvo la estructura interna original del cuestionario, el cual consta de 22 ítems divididos en cuatro factores: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Respecto al análisis de la confiabilidad, la prueba presenta valores que oscilan entre .745 y .85 calculados mediante el método de consistencia interna. En conclusión, se puede afirmar que el cuestionario presenta propiedades psicométricas adecuadas, no obstante, se ofrecen algunas pautas que podrían ser tomadas en cuenta en futuros estudios.

**Palabras clave:** Interacción trabajo-familia, validez, confiabilidad, psicometría

## Abstract

The present research was carried out with the aim of measuring the psychometric properties of the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING), using the version validated in Spain. An instrumental design was used and the sample consisted of 300 workers of Haqaira Municipality, located in the province of Cotabambas in Apurimac. The results of the confirmatory factor analysis indicate that the factors of negative interaction are independent from the factors of positive interaction. The original internal structure of the questionnaire was maintained, which consists of 22 items divided into four factors: negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction and positive family-work interaction. Regarding the reliability analysis, the test presents values ranging between 0.745 and 0.85 calculated by the internal consistency method. In conclusion, it can be affirmed that the questionnaire presents adequate psychometric properties; however, this research offers some guidelines that could be taken into account in future studies.

**Keywords:** Work-family interaction, validity, reliability, psychometrics.

## Introducción

Durante la segunda mitad del siglo XX, el escenario laboral comenzó a experimentar una serie de cambios producto de la inserción de la mujer en el mundo del trabajo, como consecuencia de las muertes de los varones acaecidas durante la segunda guerra mundial y las modificaciones en la estructura familiar, que dejaron de ser predominantemente nucleares (Vicente y Royo, 2006). Asimismo, la liberación femenina favoreció una mayor igualdad de oportunidades y derechos laborales para el hombre y la mujer, que mediada por demandas socioeconómicas más complejas, han generado un entorno laboral en el que tanto el varón como la mujer trabajan para mantener sus hogares (Arias, 2020).

Estos cambios han tenido un impacto mensurable en el bienestar de las familias (Castro, Riesco y Arela, 2015; Pliego y Castro, 2020), y a su vez, de la familia en el trabajo (Castro, Rivera y Seperak, 2017; Riesco y Arela, 2015), ya que cada vez ha sido más frecuente que los roles laborales y familiares se superpongan generando interferencias mutuas. Por ello, desde la década de 1980 se empieza a hablar del conflicto familia-trabajo como “una forma de conflicto inter-roles en el que las presiones de los roles de los ámbitos del trabajo y la familia son incompatibles entre sí en algunos aspectos” (Greenhaus y Beutell, 1985, p.77).

Dentro de los modelos teóricos que explican el conflicto trabajo-familia se tiene la teoría de los roles según la cual, tanto en el trabajo como en la familia, los roles y las demandas entran en conflicto unos con otros. Otras teorías se han basado en los modelos sistémicos; las teorías de la identidad social, las teorías de los límites y la teoría que concibe al conflicto trabajo-familia como un mediador del desempeño laboral (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton y Baltes, 2009). Asimismo, se distinguen dos direcciones de este conflicto: uno cuando la familia interfiere con los roles en el trabajo (conflicto familia-trabajo) y otro cuando el trabajo interfiere con las funciones familiares (conflicto trabajo-familia) (Braun, Lara, de Andrade y de Oliveira, 2019; Selvarajan, Cloninger y Singh, 2013; Tsionou y Konstantopoulos, 2015).

En ese sentido, se ha evidenciado que mientras los varones reportan mayor conflicto familia-trabajo, las mujeres reportan un mayor conflicto trabajo-familia (Quiroga y Sánchez, 1997). Ello debido a que las mujeres suelen tener mayores demandas familiares que los varones, aunque esto también depende de cómo cada género asume sus roles sexuales, pues se ha señalado que las personas andróginas tienen menor desbalance entre sus funciones familiares y laborales (Wierda-Boer, Gerris y Vermulst, 2008). Sin embargo, debe considerarse que para la mujer la situación se complica si son madres solteras (Robinson, Magee y Caputi, 2018), si tienen cargos de jerarquía en su trabajo (Fuchs, 2011) o si se encuentran en periodo de gestación,



lo cual puede afectar no solo su bienestar sino también su salud (Saltos, Lara y León, 2017); dado que la mujer se puede sentir discriminada en el trabajo por su condición de gestante (Jones, 2017).

De este modo, la familia puede considerarse como un factor de riesgo psicosocial extralaboral (Diago, Redondo, Umaña, Vera y Turbay, 2020), ya que de hecho, si se experimentan conflictos entre los roles laborales y familiares, se ha reportado un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores, pues se asocia con elevados niveles de estrés, ansiedad, depresión, síndrome de burnout, abuso de sustancias psicoactivas e hipertensión; aunque sus efectos no siempre son directos, ya que pueden estar mediados por diversas variables personales y organizacionales (Arias, Ceballos, Román, Maquera y Sota, 2018; Davis, Gere y Sliwinski, 2015; Edwards y Rothbard, 1999; Grzywacz y Bass, 2003).

Así pues, el conflicto trabajo-familia se encuentra asociado con la personalidad (Yu, Wang y Zhang, 2017) y la autoestima (Rashid, Nordin, Omar e Ismail, 2012) del trabajador, la cultura organizacional (Del Castillo, Fuchs, Vera, Arizkuren y Agarwala, 2011), el clima organizacional (Sánchez, Casas, Luján y Gallardo, 2020), la satisfacción laboral (Saltzstein, Ting y Saltzstein, 2001) y el compromiso organizacional (Dávila, 2019), entre muchas otras variables. Asimismo, el conflicto familia-trabajo tiene un impacto negativo en el trabajo porque se asocia con mayor absentismo, rotación y bajo rendimiento laboral (Braun et al., 2019), además de una baja voluntad de permanencia en la empresa (Del Castillo, 2011) y con la adicción al trabajo (Balkin et al., 2018).

En tal sentido, si bien la satisfacción laboral es una variable sumamente importante para el desempeño del trabajador (Caycho-Rodríguez et al., 2020; Ramos, Esteves, Vieira, Franco y Simões, 2020), pues el trabajo contribuye a la felicidad de las personas (Holligan, 2016); hoy en día, ya no se puede considerar el binomio satisfacción-trabajo al margen de la familia (Sanz, 2011). Sin embargo, el conflicto familia-trabajo y/o trabajo-familia se manifiesta de forma muy diferenciada en países como Francia, Estados Unidos (Queneau y Marmo, 2001), Suecia, Australia, Canadá (Mahon, Bergqvist y Brennan, 2016), China (Yu et al., 2017), España, Colombia (Ayala, 2015), Chile (Pinto y Barra, 2015) o Perú (Arias et al., 2018). Ello depende de las políticas públicas que se legislan en estos países, y de la vigilancia de su cumplimiento (Donati, 2015); pero también, del esfuerzo voluntario de las empresas por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pues es una obligación moral el velar por el bienestar de sus trabajadores (Manzone, 2019).

Por eso, el ámbito empresarial puede favorecer el fortalecimiento familiar brindando apoyo y facilidades para el cumplimiento de los deberes de los trabajadores (Romero, 2008). La flexibilidad laboral, por ejemplo, es uno de los recursos mejor

valorados por los trabajadores, que se manifiesta a través de un horario flexible, trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido, teletrabajo, horarios anualizados, horarios comprimidos, años sabáticos, retiros anticipados, etc. (Fuchs, 2011). De hecho, la flexibilidad en el trabajo tiene un impacto positivo probado en los trabajadores porque contribuye a un mayor balance entre los roles en el trabajo y la familia (Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman, 2001). Otras medidas que favorecen un balance entre el trabajo y la familia incluyen la creación de cunas o nidos dentro del trabajo, permisos por maternidad y/o paternidad, trabajo en pareja, prácticas orientadas hacia la igualdad de género, formación y sensibilización de los trabajadores con respecto a sus derechos laborales y sus roles parentales, etc. (Donati, 2015; Faldetta, 2015).

Estas medidas permiten forjar una sinergia que promueve el equilibrio trabajo-familia (Granados, 2015), entendido como un adecuado funcionamiento laboral y familiar con un mínimo de conflicto de roles (Fuchs, 2011). Existen varios estudios que señalan que el apoyo recibido por las empresas mediado por una cultura organizacional orientada a equilibrar las funciones laborales y familiares mejora el compromiso del trabajador con un impacto positivo en su desempeño laboral (Rofcanin, Las Heras y Bakker, 2017) y la satisfacción en el trabajo (Michel, 2009). También se ha reportado que el apoyo social brindado a los trabajadores para balancear sus roles familiares reduce el estrés y el conflicto trabajo-familia (Michel, Mitchelson, Pichler y Cullen 2010), pero los efectos son más tangibles si se cuenta con el apoyo de la pareja (Sprung y Jex, 2017). Es decir que cuando se cuenta con apoyo en el trabajo, el conflicto familia-trabajo se reduce, y cuando se cuenta con el apoyo de la pareja o de la familia el conflicto trabajo-familia se amortigua (Selvarajan et al., 2013).

Por otro lado, la familia también aporta recursos que son bien valorados en el entorno empresarial, pues la familia es un agente clave para que las personas desarrollen su máximo potencial en el trabajo. Así, desde la familia se pueden aplicar ciertos ajustes según determinados criterios como la segregación de papeles, la dualidad de trabajos con prioridades, alternancia entre el trabajo y la familia, etc. (Romero, 2018). En ese sentido, Voydanoff (2002, 2005) ha indicado que el balance entre la familia y el trabajo implica un correcto ajuste entre las demandas y los recursos personales, familiares y laborales; que pueden variar según la estructura de la familia. Pero debe tenerse claro que tanto la familia como el trabajo aportan a la identidad de la persona y en esa medida confieren significado a sus acciones, lo cual repercute favorablemente en su bienestar (Romero, 2018). También se ha visto que el apoyo comunitario en las familias de bajos ingresos les permite mitigar los efectos del conflicto trabajo-familia (Griggs, Casper y Eby, 2013), por tanto, la familia y el trabajo deben considerarse dentro de un ecosistema más amplio, que incluye factores sociales y comunitarios.



En resumen, el conflicto trabajo-familia o familia-trabajo, implica aspectos tanto positivos como negativos, dentro del entorno familiar y laboral; que dependiendo cómo se ajusten estos escenarios se puede llegar a un adecuado balance de los roles. Esto ha derivado en la creación de diversos instrumentos de evaluación que tienen por finalidad medir el conflicto trabajo-familia desde diferentes modelos teóricos. En España, por ejemplo, se ha diseñado el Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores (Martínez-Pérez y Osca, 2002) y a nivel de América Latina, Cachutt y Ortiz (2015) han creado en Venezuela, un instrumento que mide la integración trabajo-familia. Pero uno de los instrumentos más utilizados a nivel global es el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) o *Survey Work-Home Interaction-Nijmegen* (en inglés) diseñado y validado originalmente por Geurts et al. (2005) en Holanda.

Esta prueba constaba de 27 ítems que fueron reducidos a solo 22 en una escala de respuesta tipo Likert de 4 alternativas, y cuatro dimensiones: Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo. La prueba ha sido validada en Francia (Lourel, Gana y Wawrzyniak, 2005) con adecuados índices de validez y confiabilidad. Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), han adaptado el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en población española, reportando que cuenta con validez de constructo obtenido mediante análisis factorial confirmatorio, que tras poner a prueba cinco modelos, el de cuatro factores y 22 ítems es el que cuenta con mejores índices de bondad de ajuste, además de que posee una confiabilidad por encima de .70 como es recomendado por Nunnally y Bernstein (1994). En México, Bentazos y Rodríguez (2012) validaron la escala SWING en trabajadores de Cuernavaca, obteniendo resultados óptimos de validez convergente y discriminante.

En República Dominicana, Silvestre, Figueroa y Cruz (2019), analizaron las propiedades psicométricas de esta prueba mediante análisis factorial confirmatorio que corroboró una estructura interna de cuatro factores con adecuados índices de ajuste. Además, se calculó la confiabilidad para cada factor mediante el método de consistencia interna con la prueba Alfa de Cronbach, con índices que van desde .73 a .87. También se obtuvieron datos sobre la validez convergente con las variables sobrecarga laboral, conflicto de rol, ambigüedad de rol, intenciones de abandono laboral, sintomatología psicológica y satisfacción con la vida.

En Perú, si bien existen varios estudios psicométricos sobre pruebas que evalúan variables familiares (véase Arias, Rivera et al., 2019), se han creado y validado instrumentos como el Inventario de Integración Familiar (Arias, Castro, Rivera y Ceballos, 2019) y el Barómetro de la Familia (Rivera y Castro, 2021), y se han realizado

diversas investigaciones sobre el conflicto trabajo-familia (Arias y Ceballos, 2016; Del Castillo, 2011; Fuchs, 2011; Salvatierra, 2011) o familia-trabajo (Arias et al., 2018; Prado y Del Águila, 2010), no se cuenta con pruebas que evalúen específicamente este constructo, salvo el estudio de Ingunza y Carrasco (2019) quienes reportaron adecuadas propiedades psicométricas del cuestionario SWING para trabajadores de una empresa minera ubicada en el departamento de La Libertad. Por ello, con este estudio se pretende profundizar en el análisis psicométrico de esta prueba en trabajadores del departamento de Apurímac.

## **Metodología**

La presente investigación es de tipo básica cuantitativa, y sigue un diseño de investigación instrumental (Montero y León, 2007), dado que se realizó el análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

## **Muestra**

La muestra está conformada por 300 trabajadores de la Municipalidad distrital de Haquira, en la provincia de Cotabambas, en el departamento de Apurímac, de los cuales el 75.7 % son varones y el 23.3 % mujeres. Asimismo, el 84.7 % tiene una familia nuclear y el 15.3 % monoparental. En cuanto a su grado de instrucción, el 30.6 % tiene estudios superiores, el 51.1 % secundaria completa y el 18.3 % solo cuenta con estudios primarios. El tipo de muestreo ha sido no probabilístico, y la muestra fue seleccionada mediante la técnica de grupos intactos. En cuanto a los criterios de inclusión, la población debió cumplir con los siguientes criterios: tener una pareja o familia y que accedan a participar en el estudio. Los criterios de exclusión se aplican a las personas que no tengan una familia y que no trabajen en la municipalidad.

## **Instrumento**

El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (*Survey Work-Home Interaction - Nijmegen*, SWING), fue creado por Geurts et al. (2005), pero se utilizó la versión adaptada y validada para población hispanoparlante de Moreno et al. (2009). Este cuestionario consta de 22 ítems, con una escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta (de “Nunca” cero a “Siempre” tres), distribuidos en cuatro factores: Interacción negativa trabajo-familia, Interacción negativa familia-trabajo, Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo. Diversos estudios realizados en Latinoamérica han confirmado la estructura de cuatro factores con adecuados índices de confiabilidad, como se ha comentado en el apartado anterior.



## Procedimiento

Primeramente, se presentó una solicitud a la Municipalidad distrital de Haquira y una vez aceptada se procedió a enviar a los trabajadores un enlace en Google forms para su complementación. La aplicación del cuestionario fue de forma remota, respetando ante todo los protocolos de ética, por lo que se obtuvo el consentimiento informado de cada trabajador antes de la aplicación de la prueba. Los datos se recogieron entre los meses de octubre y noviembre del año 2020.

## Análisis de datos

El análisis de datos se procesó mediante el programa estadístico AMOS 23. En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de los ítems del cuestionario SWING y las correlaciones ítem-test (Freiberg, Stover, de la Iglesia y Fernández, 2013). En segundo lugar, se estimó la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio (Hooper, Coughlan y Mullen, 2008) para un modelo de cuatro factores. Asimismo, para analizar la confiabilidad del cuestionario se aplicó el método de consistencia interna a través de la prueba Omega de McDonald (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017).

## Resultados

En la Tabla 1 se puede observar el análisis estadístico de cada ítem del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, donde se observan las medias, su desviación estándar, la varianza, la asimetría y la curtosis. Los valores tienden a la media y parecen tener una distribución normal ya que la asimetría y la curtosis se ubican dentro del rango -1.5 y 1.5 (Pérez y Medrano, 2010), a excepción de los ítems 8, 9 y 18. Por otro lado, en las correlaciones ítem-test, el ítem 22 es el que tiene una correlación más baja con un coeficiente de .243 y el ítem 4 es el que tiene una correlación más alta con un coeficiente de .512. Pero todos los ítems pasan por el criterio mínimo de .2, dada por Kline (2015) es por ello que se concluye que la prueba es homogénea.



**Tabla 1**  
**Análisis descriptivo de los Ítems**

Ítems	<u>M</u>	<u>DE</u>	$\sigma$	$g_1$	$g_2$	<u>cit</u>
p1	0.58	0.73	0.54	1.04	0.37	.456**
p2	0.76	0.77	0.60	0.93	0.67	.435**
p3	0.86	0.81	0.66	0.76	0.16	.396**
p4	0.77	0.82	0.68	0.80	-0.08	.512**
p5	0.72	0.71	0.50	0.68	0.09	.373**
p6	0.61	0.72	0.53	1.06	0.82	.349**
p7	0.80	0.78	0.60	0.58	-0.46	.433**
p8	0.89	1.02	1.04	3.67	31.47	.466**
p9	0.33	0.56	0.31	1.57	2.16	.261**
p10	0.68	0.67	0.45	0.74	0.55	.325**
p11	0.65	0.78	0.61	1.09	0.68	.382**
p12	0.63	0.78	0.61	1.14	0.74	.431**
p13	2.42	0.81	0.65	-1.30	0.92	.358**
p14	1.96	0.78	0.61	-0.27	-0.52	.336**
p15	2.17	0.76	0.58	-0.48	-0.58	.321**
p16	2.13	0.76	0.57	-0.50	-0.29	.312**
p17	2.13	0.81	0.66	-0.61	-0.26	.385**
p18	2.55	0.72	0.52	-1.61	2.04	.395**
p19	2.34	0.72	0.52	-0.94	0.67	.259**
p20	2.28	0.77	0.60	-0.88	0.30	.351**
p21	2.36	0.72	0.52	-0.88	0.23	.298**
p22	2.35	0.78	0.60	-1.01	0.35	.243**

*Nota:* n = 301; M= Media; DE= Desviación estándar;  $\sigma$ = Varianza;  $g_1$  = Asimetría;  $g_2$  = Curtosis; cit= correlación ítem test

Como se puede observar en la Tabla 2, los valores Chi-cuadrado de bondad de ajuste ( $X^2 = 326.003$ ;  $gl = 203$ ;  $p < .001$ ), son adecuados pues la  $X^2/gl$  es menor a 3, al igual que el índice de ajuste comparativo (CFI=.978) puesto que tiene un valor superior a .9, lo que significa una buena adecuación al modelo. Asimismo, el índice de ajuste incremental Tucker Lewis (TLI) es mayor a .9 lo que indica un ajuste óptimo (Bentler, 1990).

Por otro lado, la raíz cuadrada de la media de residuos cuadrados (SRMR= .059) nos indica que existe un buen ajuste ya que presenta un valor inferior a .08 al



igual que la raíz cuadrada de media del error de aproximación (RMSEA= .045) es menor de .08 (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016). Estos índices son aceptables, lo indica que el modelo obtenido con el análisis factorial confirmatorio tiene un adecuado ajuste por tanto el instrumento tiene una estructura factorial válida.

**Tabla 2**  
**Índices de Bondad de Ajuste**

Modelo	X <sup>2</sup>	gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA[IC90%]
Modelo original	326.003	203	0.978	0.975	0.059	.045 (.036, .054)

*Nota:* CFI: Índice de ajuste comparativo; RMSEA: error cuadrático medio de aproximación; SRMR: raíz residual estandarizada cuadrática media,  $p < 0.001$

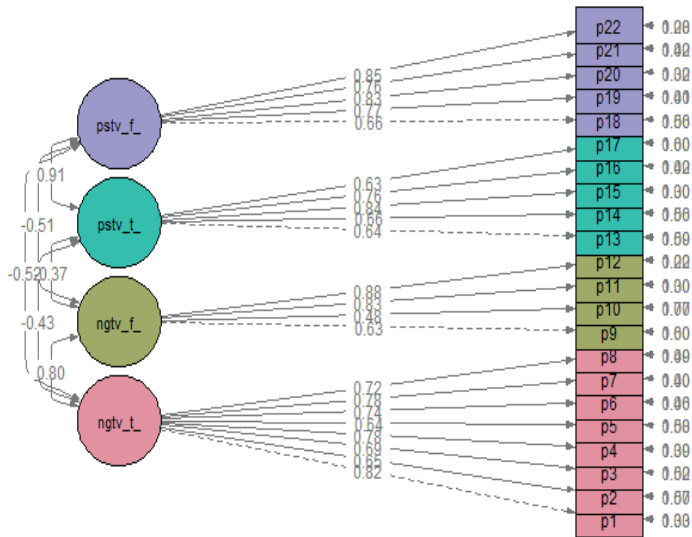
En la Tabla 3 observamos que la estructura factorial del cuestionario de 22 ítems se divide en 4 factores. El primer factor “Interacción negativa trabajo-familia” está compuesto por los ocho primeros ítems, con saturaciones que van desde .645 a .820; el segundo factor “Interacción negativa familia-trabajo” está compuesto por los ítems 9, 10, 11 y 12, con saturaciones que van desde .481 a .881; el tercer factor llamado “Interacción positiva trabajo-familia” contiene los ítems 13, 14, 15, 16 y 17, con saturaciones que van desde .633 a .838; y por último, el cuarto factor “Interacción positiva familia-trabajo” incluye los ítems 18, 19, 20, 21 y 22, con saturaciones que van desde .660 a .847.

**Tabla 3**  
**Cargas factoriales estandarizadas**

Ítems	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo familia	Interacción positiva familia-trabajo
Ítem_1	0.820			
Ítem_2	0.652			
Ítem_3	0.692			
Ítem_4	0.779			
Ítem_5	0.645			
Ítem_6	0.738			
Ítem_7	0.777			
Ítem_8	0.717			
Ítem_9		0.630		
Ítem_10		0.481		
Ítem_11		0.834		
Ítem_12		0.881		
Ítem_13			0.643	
Ítem_14			0.665	
Ítem_15			0.838	
Ítem_16			0.758	
Ítem_17			0.633	
Ítem_18				0.660
Ítem_19				0.767
Ítem_20				0.827
Ítem_21				0.762
Ítem_22				0.847
Correlaciones interfactoriales				
Interacción negativa trabajo-familia	1			
Interacción negativa familia-trabajo	.80	1		
Interacción positiva trabajo-familia	-.43	-.37	1	
Interacción positiva familia-trabajo	-.52	-.51	.91	1



En la Tabla 3 también se observan las correlaciones interfactoriales en las que se puede apreciar que todas las correlaciones son superiores a .3, lo que sugiere que los factores manifiestan cierta independencia entre sí. Además, se aprecian correlaciones positivas entre la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo y entre la interacción negativa trabajo-familia y la interacción negativa familia-trabajo, mientras que existen correlaciones negativas entre las interacciones negativas y las positivas.



**Figura 1. Estructura factorial del Cuestionario SWING**

La estructura factorial del cuestionario SWING se puede observar en la Figura 1, donde el primer factor, que comprende los ocho primeros ítems corresponden con el factor Interacción negativa trabajo-familia; el segundo factor que abarca desde el ítem 9 al 12, corresponde con el factor Interacción negativa familia-trabajo; el tercer factor que abarca desde el ítem 13 al 17 corresponde con el factor Interacción positiva trabajo-familia; y finalmente, el cuarto factor que comprende los ítems del 18 al 22 corresponde con el factor Interacción positiva familia-trabajo.

**Tabla 4**  
**Confiabilidad por Consistencia Interna a Través del Omega de Mc Donald**

Factores	$\omega$	AVE	M	DE
Interacción negativa trabajo-familia	0.850	0.42	0.75	0.109
Interacción negativa familia-trabajo	0.745	0.352	0.572	0.162
Interacción positiva trabajo-familia	0.776	0.411	2.161	0.166
Interacción positiva familia-trabajo	0.829	0.485	2.378	0.104

Nota:  $\omega$ : omega de McDonald; AVE: varianza extraída promedio; M: media; DE: desviación estándar

En la Tabla 4 se observan los índices de confiabilidad obtenidos mediante la prueba Omega de McDonald, de modo que el primer factor de Interacción negativa trabajo-familia tiene un índice de confiabilidad de .85, el segundo factor de Interacción negativa familia-trabajo tiene un índice de .745, el tercer factor de Interacción positiva trabajo-familia tiene un índice de .776, y el cuarto factor de Interacción positiva familia-trabajo tiene un índice de .829. En tal sentido, los factores representan consistencia interna adecuada, puesto que los valores se encuentran por encima de .70 confirmando la confiabilidad del instrumento (Nunnally y Bernstein, 1994).

## Discusión

El trabajo y la familia son dos campos fuertemente conectados, que pueden acarrear ciertos conflictos en uno u otro escenario (Edwards y Rothbard, 2000). Este conflicto entre el trabajo y la familia ha sido estudiado inicialmente por Greenhaus desde mediados de 1980 (Greenhaus y Beutell, 1985; Greenhaus, Collins y Shaw, 2003); fecha desde la cual se ha generado bastante evidencia empírica que indica que el conflicto trabajo-familia puede ser considerado un factor de riesgo psico-social que predice la salud y el bienestar de los trabajadores (Keene y Quadagno, 2004).

En tal sentido, se han diseñado diversos instrumentos que evalúan el conflicto trabajo-familia, siendo uno de los más usados el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o *Survey Work-Home Interaction - Nijmegen* (SWING), diseñado por Geurts et al. (2005), y validado por Moreno et al. (2009) para población española. El objetivo de este estudio fue el análisis de las propiedades psicométricas de este instrumento, y nuestros resultados muestran que el cuestionario posee adecuados índices de validez y confiabilidad, que confirman la estructura interna de cuatro factores, reportada por Geurts et al. (2005) en Holanda, Lourel et al. (2005) en Francia, Moreno et al. (2009) en España, Bentazos y Rodríguez (2012) en México y Silvestre et al. (2019) en República Dominicana.



Ello daría cuenta también de que la estructura interna de este instrumento posee validez ecológica al ser recurrente en diversos países con culturas, en muchos casos, muy diferentes. Pero considerando que hemos aplicado la versión española, nos centraremos en los estudios que han trabajado con muestras hispanoparlantes. En ese sentido, en España el estudio de Moreno et al. (2009) reportó una estructura de cuatro factores con índices de confiabilidad adecuados cuyos valores se ubican ente .77 y .89 obtenidos mediante la prueba Alfa de Cronbach, mientras que en nuestro estudio .745 y .850, pero fueron calculados mediante la prueba Omega de McDonald. Sin embargo, considerando la prueba Omega de McDonald es más precisa que la prueba Alfa de Cronbach (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), nuestros resultados con respecto a la confiabilidad también son satisfactorios.

En otro estudio también realizado en España, Romeo, Berger, Yepes-Baldó y Ramos (2014), realizaron una nueva adaptación y validación de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia mediante análisis factorial confirmatorio encontrando cuatro factores subyacentes y adecuados índices de validez convergente con variables como salud, conflicto, claridad de roles y apoyo del supervisor. De forma similar en el estudio de Silvestre et al. (2019) se reportó que la estructura interna del cuestionario SWING tenía cuatro factores con adecuados índices confiabilidad y validez convergente con las variables sobrecarga laboral, conflicto de rol, ambigüedad de rol, intenciones de abandono laboral, sintomatología psicológica y satisfacción con la vida. En nuestro estudio no hemos analizado la validez de criterio, por lo que, en estudios posteriores con muestras peruanas, se debe profundizar en estas propiedades psicométricas del instrumento.

Por otro lado, en Perú, se estudiaron las propiedades psicométricas del SWING a una muestra de 343 trabajadores en una empresa minera de la Libertad, obteniéndose índices de validez y confiabilidad aceptables, y una buena consistencia interna, con valores que oscilan entre .825 y .892 para sus cuatro factores subyacentes (Ingunza y Carrasco, 2019). Con el presente trabajo se aporta entonces con mayor evidencia empírica sobre las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en una muestra del departamento de Apurímac, donde la población está dedicada a diversas actividades económicas, por lo que este instrumento podría ser empleado para el estudio y evaluación del conflicto trabajo-familia. Es necesario empero, analizar las propiedades psicométricas del cuestionario SWING en otras regiones del país para promover la medición del conflicto trabajo-familia o familia-trabajo, dado que la familia constituye una fuente de valor económico que merece ser estudiada en relación con diversos contextos laborales (Campiglio, 2015). Así pues, la satisfacción familiar tiene un impacto mensurable en diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo el del trabajo (Costa-Ball y Cracco, 2021).

Si bien este estudio ofrece nuevas evidencias sobre la validez y la confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en el Perú, deben analizarse sus propiedades psicométricas en poblaciones representativas de otras regiones del país, profundizando en otros aspectos que no han sido considerados hasta la fecha como la validez convergente, divergente, discriminante, o la invarianza factorial y su ajuste con otros modelos psicométricos de carácter unidimensional o multidimensional. Parece ser, sin embargo, que esta prueba tiene una sólida estructura interna cuya validez de constructo ha sido corroborada en varias investigaciones alrededor del mundo. En consecuencia, puede ser empleada para valorar las relaciones entre el trabajo y la familia, tanto en sus aspectos positivos como negativos y de forma bidireccional, según los factores que la componen. Esperamos que este estudio pueda dar pie a investigaciones futuras sobre el conflicto familia-trabajo en el Perú.

## Referencias

- Arias, W. L. (2020). Hacia una visión integral de la familia. En W. L. Arias (Ed.), *Psicología y familia. Cinco enfoques sobre la familia y sus implicancias psicológicas* (pp. 245-275). Arequipa, Perú: ADRUS.
- Arias, W. L., Castro, R., Rivera, R., y Ceballos, K. D. (2019). Análisis factorial exploratorio del Inventario de Integración Familiar en una muestra de trabajadores de la ciudad de Arequipa. *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 367-377. doi:10.22235/cp.v13i2.1893
- Arias, W. L., y Ceballos, K. D. (2016). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa. *Illustra*, 7, 43-58.
- Arias, W. L., Ceballos, K. D., Román, A., Maquera, C., y Sota, A. (2018). Impacto de la familia en el trabajo: Un estudio predictivo de trabajadores de una universidad privada de Arequipa. *Perspectiva de Familia*, 3, 45-78.
- Arias, W. L., Rivera, R., Laurie, P., y Ceballos, K. D. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Familiar de Olson y Wilson en estudiantes universitarios. *Perspectiva de Familia*, 4, 47-66.
- Ayala, C. (2015). La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia. *RTSS-CEF*, 385, 93-130.
- Balkin, R. S., Reiner, S. M., Hendricks, L., Washington, A., McNeary, S., Juhnke, G. A., y Hunter, Q. (2018). Life balance and work addiction among African Americans. *The Career Development Quarterly*, 66, 77-84. doi:10.1002/cdq.12123
- Bentazos, N., y Rodríguez, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Nijmegen (SWING) en empleados de Cuernavaca, Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 33(3), 180-154.



- Bentler, P. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi:10.1037/0033-2909.107.2.238
- Braun, A. C., de Lara, W., de Andrade, A. L., y de Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away?. *Revista de Psicología (Pontificia Universidad Católica del Perú)*, 37(1), 251-278. doi:10.18800/psico.201901.009
- Cachutt, C., y Ortiz, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Industrial Data*, 18(2), 7-13.
- Campiglio, L. (2015). El valor económico de la familia. En S. Kampowski y G. Gallazzi (Comps.), *Familia y desarrollo sostenible* (pp. 203-224). Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Castro, R. J., Riesco, G., y Arela, R. (2015). ¿Familia y bienestar? Explorando la relación entre estructura familiar y satisfacción con la vida personal de las familias. *Boletim da Academia Paulista de Psicologia*, 36(90), 86-104.
- Castro, R., Rivera, R., y Seperak, R. (2017). Impacto de la composición familiar en los niveles de pobreza de Perú. *Cultura Hombre Sociedad*, 27(2), 69-88.
- Caycho-Rodríguez, T., Neto, J., Tomás, J. M., Valencia, P. D., Ventura-León, J., Neto, F., Reyes-Bossio, M., y Vilca, L. W. (2020). Psychometric properties of the Satisfaction with Job Life Scale in Portuguese workers: A systematic study base on the IRT and CFA modeling. *Heliyon*, 6(6), e03881. doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e03881
- Costa-Ball, C., y Cracco, C. (2021). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Familiar en familias uruguayas. *Anales de Psicología*, 37(1), 161-167. doi:10.6018/analesps.383381
- Dávila, M. (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22.
- Davis, K. D., Gere, J., y Sliwinski, M. J. (2015). Investigating the work-family conflict and health link: Repetitive thought as a mechanism. *Stress Health*, 33, 330-338. doi:10.1002/smi.2711
- Del Castillo, E., Fuchs, R. M., Vera, S., Arizkuren, A., y Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, 3(1), 3-14.
- Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., y Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Espacios*, 41(20), 202-215.
- Donati, P. (2015). La familia, capital social: Las políticas para promover el capital social familiar como prerrequisito de un desarrollo sostenible. En S. Kampowski & G. Gallazzi (Comps.), *Familia y desarrollo sostenible* (pp. 135-183). Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.



- Edwards, J. R., y Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85-129.
- Edwards, J. R., y Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family. *Academy Management Review*, 25, 178-199.
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16-22. Recuperado de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So718-24492016000100004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-24492016000100004)
- Faldetta, G. (2015). Work-Life Balance y elecciones familiares de los trabajadores. En: S. Kampowski & G. Gallazzi (Comps.), *Familia y desarrollo sostenible* (pp. 225-244). Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Freiberg, A., Stover, J., de la Iglesia, G., y Fernández, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7(2), 151-164. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v7n2/v7n2a05.pdf>
- Fuchs, R. M. (2011). Las prácticas de conciliación vida personal-vida laboral y su relación con el avance de la mujer en la jerarquía organizacional – El caso de las empresas grandes limeñas. *Journal of Business*, 3(1), 86-95.
- Geurts, S., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hoff, M. L. M., y 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.
- Granados, J. (2015). Familia y trabajo: Una propuesta sinérgica. En S. Kampowski y G. Gallazzi (Comps.), *Familia y desarrollo sostenible* (pp. 61-81). Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., y Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Griggs, T. L., Casper, W. J., y Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 59-68. doi:10.1016/j.jvb.2012.11.006
- Grzywacz, J. G., y Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., y Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Holligan, A. (2016). Are you living to work, or working to live? *Executive Forum*, 53-57.



- Hooper, D., Coughlan, J., y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/254742561\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_Guidelines\\_for\\_Determining\\_Model\\_Fit](https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit)
- Ingunza, N. B., y Carrasco, 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. doi:10.36260/rbr.v8i8.807
- Jones, K. P. (2017). To tell or not to tell? Examining the role of discrimination in the pregnancy disclosure process at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 239-250. doi:10.1037/ocp0000030
- Keene, J. R., y Quadagno, J. (2004). Predictor of perceived work-family balance. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.
- Kline, R. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Lourel, M., Gana, K., y Wawrzyniak, S. (2005). L'interface "vie privée-vie au travail": Adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction-Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11, 227-239.
- Mahon, R., Bergqvist, C., y Brennan, D. (2016). Social policy change: Work-family tensions in Sweden Australia and Canada. *Social Policy & Administration*, 50(2), 165-182. doi:10.1111/spol.12209
- Manzone, G. (2019). *Economía moral*. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Martínez-Pérez, M. D., y Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para trabajadores. *Psichotema*, 14(2), 310-316.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., y Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.005
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., y Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.007
- Montero, I., y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. (3ª ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.

- Pinto, J., y Barra, E. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1), 15-24.
- Pliego, F., y Castro, R. J. (2015). *Tipos de familia y bienestar de niños y adultos*. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Prado, T. R., y Del Águila, M. (2010). Ajuste y satisfacción en parejas que trabajan. *Revista de Investigaciones Psicológicas*, 1(1), 38-52.
- Queneau, H., y Marmo, M. (2001). Tensions between employment and pregnancy: A workable balance. *Family Relations*, 50(1), 59-66.
- Quiroga, M. A., y Sánchez, M. P. (1997). Análisis de la insatisfacción familiar. *Psicothema*, 9(1), 69-92.
- Ramos, L., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., y Simões, V. (2020). Translation, reliability and validity of the Job Satisfaction Scale in a sample of Portuguese fitness professionals. *Current Psychology*. doi:10.1007/s12144-020-01116-1
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., e Ismail, I. (2012). Work/Family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 65, 564-569. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.166
- Riesco, R., y Arela, R. (2015). Impacto de la estructura familiar en la satisfacción con los ingresos en los hogares urbanos en Perú. *Economía*, 38(76), 51-76.
- Rivera, R., y Castro, R. J. (2021). Confiabilidad por el método test del Barómetro de la Familia versión peruana. *Psicogente*, 24(45), 1-16.
- Robinson, L. D., Magee, C. A., y Caputi, P. (2018). Sole mothers in a workforce: A systematic review and agenda for future work-family research. *Journal of Family Theory & Review*, 10, 280-303.
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., y Bakker, A. B. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207-217. doi:10.1037/ocp0000036
- Romeo, M., Berger, R., Yepes-Baldó, M., y Ramos, B. (2014). Adaptation and validation of the Spanish version of the "Survey Work-Home Interaction - NijmeGen" (SWING) to Spanish speaking countries. *Anales de Psicología*, 30(1), 287-293. doi:10.6018/analesps.30.1.148291
- Romero, A. M. (2018). *Vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Universidad de la Sabana.
- Saltos, J. G., Lara, E. A., y León, A. C. (2017). Condiciones laborales del personal en estado de gestación: un estudio descriptivo intrahospitalario del riesgo laboral. *Revista Publicando*, 4(11), 371-390.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., y Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction. *Public Administration Review*, 61, 452-466.



- Salvatierra, B. (2011). *Cultura de seguridad laboral para el minero*. Arequipa, Perú: Noceda.
- Sánchez, M. J., Casas, J. L., Luján, P. E., y Gallardo, A. (2020). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish EIRL. *Revista Tzhoecoen*, 12(2), 154-160. doi:10.26495/tzh.v12i2.1253
- Sanz, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 115-126.
- Selvaraján, T. T., Cloninger, P. A., y Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 486-499. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.004
- Silvestre, E., Figueroa, V., y Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84.
- Sprung, J. M., y Jex, S. M. (2017). All in family: Work-family enrichment and crossover among farm souples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 218-224. doi:10.1037/ocp0000033
- Tsionou, T., y Konstantopoulos, N. (2015). The complications and challenges of the work-family interface: A review paper. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600. doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.1242
- Ventura-León, J., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vicente, T. L., y Royo, R. (2006). *Mujeres al frente de familias monoparentales*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- 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.
- Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. M., y Vermulst, A. (2008). Adaptive strategies, gender ideology, and work-family balance among Dutch dual earners. *Journal of Marriage and Family*, 70, 1004-1014.
- Yu, Y., Wang, Y., y Zhang, J. (2017). Relationships between work-family balance and job satisfaction among employees in China: A moderated mediation model. *PsyCh Journal*, 6, 194-204. doi:10.1002/pchj.174