

## Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts\*  
Universidad Autónoma de Madrid y \* Radboud University Nijmegen

El objetivo del presente trabajo consistió en examinar las propiedades psicométricas de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 283 profesionales de emergencias. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo de cuatro factores en el que no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa es el que mejor se ajusta a los datos (GFI= 0,98, AGFI= 0,98, NFI= 0,97, RMR= 0,03). Se mantuvo la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente. Se concluye que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas, y se sugieren pautas para el uso de la versión española de este cuestionario en futuras investigaciones.

*Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING).* The aim of this work was to analyze the psychometric properties of the Spanish version of the «Survey Work-Home Interaction Nijmegen» (SWING) developed by S. Geurts and colleagues to evaluate the relationships between work and family. Its psychometric properties were analyzed with data from a sample of 283 emergency professionals. Results of confirmatory factor analyses indicated that the four-factor model, in which both kinds of positive and negative interactions were not correlated, provided the best fit to the data (GFI= 0.98, AGFI= 0.98, NFI= 0.97, RMR= 0.03). Thus, this version maintains the original structure of 22 items distributed in four factors: negative work-home interaction, negative home-work interaction, positive work-home interaction and positive home-work interaction. Reliability analysis showed good internal consistency for this Spanish version with Cronbach alpha coefficients for the factors ranging from .77 to .89. Significant correlations were found between the SWING and various scales related to work, family, and well-being, which provided evidence of convergent validity. Thus, this version shows adequate psychometric properties. Guidelines are also provided for the use of the Spanish version of the SWING in future investigations.

Durante los últimos años se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, en parte debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008). La literatura sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se ha centrado en examinar especialmente el conflicto existente entre estas dos esferas. En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término «conflicto trabajo-familia», definiéndolo como «una forma de conflicto de rol,

en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto». A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o viceversa (conflicto familia-trabajo) (Frone, Russell y Cooper, 1992). El interés creciente por analizar el problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar ha llevado a los investigadores a elaborar instrumentos de evaluación para medir los constructos relacionados con el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, la profusión de investigaciones centradas sólo en las conexiones negativas entre el trabajo y la familia ha hecho que algunos autores comenzaran a señalar la importancia de examinar también las posibles influencias positivas que podían existir entre ambas esferas (Friedman y Greenhaus, 2000; Grzywacz y Marks, 2000). Para ello, se han empleado términos como «facilitación trabajo-familia», o más reciente-

mente, «enriquecimiento trabajo-familia», definido como el «grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles» (Greenhaus y Powell, 2006).

Partiendo de este planteamiento, Grzywacz y Marks (2000) elaboraron un instrumento que medía no sólo las relaciones negativas entre el trabajo y la familia, sino también las positivas. Dada la escasez de este tipo de instrumentos y la falta de escalas desarrolladas fuera de Estados Unidos, Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005) desarrollaron el «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING), con el objetivo de adecuar la escala a muestra europea, y superar algunas limitaciones de la escala de Grzywacz y Marks (2000), como el solapamiento de algunos de los ítems con otros constructos relacionados como la fatiga o el apoyo familiar. Así pues, para el desarrollo de este nuevo instrumento, Geurts et al. (2005) se basan en el concepto de «interacción trabajo-familia», definiéndolo como «un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)».

Esta escala consta de 27 ítems, que se redujeron finalmente a 22, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico final propone la existencia de cuatro subescalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa). Dado que se trata de un instrumento teóricamente elaborado y con adecuadas propiedades psicométricas ha sido validado en otros países europeos como Francia (Lourel, Gana y Wawrzyniak, 2005).

En España, que sepamos, no existen instrumentos específicos para medir las relaciones entre el trabajo y la familia. Martínez-Pérez y Osca (2001) realizaron la validación española de la escala de «Conflicto Familia-Trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), pero dado que esta escala sólo examina las relaciones negativas entre el trabajo y la familia, sigue existiendo la necesidad de desarrollar un instrumento que tenga en cuenta también las posibles conexiones positivas. Por ello, el objetivo de este trabajo es estudiar las propiedades psicométricas de la versión española del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)», analizando su estructura factorial, así como su consistencia interna y su validez convergente.

## Método

### Participantes

La muestra estaba formada por 283 sujetos, de los cuales el 65.4% eran hombres y el 34.6% mujeres, con un rango de edad entre 19 y 58 años ( $M = 36.38$ ;  $DT = 8.70$ ). Respecto a su nivel educativo, el 12.3% de los participantes tenían estudios elementales, el 44.9% estudios medios y el 42.8% estudios superiores. En cuanto a las relaciones personales, el 74.3% están casados o viviendo en pareja, el 20% solteros y el 5% separados o divorciados. Estos profesionales trabajan una media de 34.8 horas semanales ( $DT = 12.03$ ). Se entregaron un total de 450 cuestionarios, de los que finalmente obtuvimos 283, lo que supone una tasa de respuesta del

62,8%. Dicha tasa se considera adecuada para este tipo de diseños al encontrarse por encima del 50% (Rea y Parker, 1992).

### Procedimiento

El procedimiento para la selección de los sujetos se realizó estableciendo contacto con los directores de los Departamentos de Gerencia, Formación e Investigación de los Servicios de Atención Médica Urgente de la Comunidad de Madrid. Una vez que accedieron a participar en el estudio, se entregaron los protocolos, que incluían una carta de presentación, un cuestionario con instrucciones para rellenarlo y un sobre para la devolución.

Para minimizar posibles fuentes de error se buscó una situación estandarizada para aplicar los cuestionarios. En la mayoría de los casos la aplicación se realizó en las aulas de formación de los centros, en grupos de entre 20 y 30 personas, con la presencia del investigador. Si esto no era posible, los responsables de Gerencia y Formación indicaban a los trabajadores la importancia de rellenar el cuestionario en un lugar tranquilo y con tiempo suficiente para su adecuada cumplimentación. Los trabajadores no recibieron recompensa por su participación, ésta fue completamente voluntaria.

### Instrumentos

*Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia.* La validación de este instrumento se llevó a cabo según los pasos que recomienda la literatura sobre adaptación de tests y escalas (Hambleton, 1994; Hambleton, Merenda y Spielberger, 2005; Muñiz y Bartram, 2007). La primera fase del proceso consistió en la traducción de la escala al castellano a través de un equipo de investigadores expertos en la materia. Posteriormente, se realizó un grupo de discusión constituido por tres expertos que analizaron la formulación de cada uno de los ítems traducidos y reformularon algunos de ellos según criterios consensuados. En esta fase se contó también con la colaboración del equipo de investigación que desarrolló el SWING, con el fin de comprobar si se había comprendido correctamente el sentido de varios de los ítems. A continuación, el instrumento fue traducido de nuevo al inglés (back-translation) y se comprobó la equivalencia entre ambas versiones (Brislin, 1970). Las diferencias encontradas se resolvieron mediante discusión, llegando a una versión final consensuada.

Los participantes debían indicar la frecuencia con la que experimentaban cada una de las situaciones reflejadas en los ítems, según una escala de respuesta tipo Likert con puntuaciones comprendidas entre 0 (nunca) y 3 (siempre). La composición final del instrumento aparece en la tabla 1.

Para evaluar validez convergente se midieron diversas variables. *La sobrecarga de rol* se evaluó mediante la escala de Schaubroeck, Cotton y Jennings (1989), el *conflicto y la ambigüedad de rol* se midieron a través del cuestionario de Rizzo, House y Lirtzman (1970), que ha mostrado adecuados índices de fiabilidad y validez en estudios previos con población española (Peiró, Meliá, Torres y Zurriaga, 1986). *El apoyo familiar* fue evaluado con la adaptación española realizada por Martínez-Pérez y Osca (2002) del inventario de apoyo familiar de King, Mattimore, King y Adams (1995). Con respecto a posibles consecuentes, se evaluó *sintomatología psicológica* con el Cuestionario de Salud General de Goldberg de 12 ítems (GHQ-12) (Goldberg, 1972), en su versión española (Lobo y Muñoz, 1996), para analizar la existencia de síntomas que reflejen tensión psicológica. Para medir *satisfacción*

vital se utilizó la «Escala de Satisfacción con la Vida» de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), que ha mostrado buenas propiedades psicométricas en estudios previos en España (Cabañero, Martínez, García, Orts, Reig y Tosal, 2004). *La calidad de sueño global* se evaluó mediante la versión española del índice de calidad del sueño de Pittsburgh de Buysse, Reynolds III, Monk, Berman y Kupfer (1989), llevada a cabo por Macías y Royuela (1996).

Por último, *las intenciones de abandono* se midieron a través del cuestionario de Batt y Valcour (2003), traducido por los investigadores para este estudio. En el presente estudio todas las escalas mostraron índices de fiabilidad adecuados, por encima del .70 recomendado (véase tabla 4).

*Análisis de datos*

Para el análisis de los datos se emplearon el programa estadístico SPSS 15 y el programa AMOS 7.0. En primer lugar, se analizaron los estadísticos descriptivos de los ítems, en concreto la media, la mediana, la desviación típica, así como los índices de asimetría y curtosis. La validez factorial del SWING se comprobó mediante análisis factorial confirmatorio con el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados. Dado que se trata de un cuestionario tipo Likert se podría haber llevado a cabo una estimación mediante mínimos cuadrados ponderados. Sin embargo, tal y como

Muthén (1993) sugiere, este método de estimación necesita tamaños muestrales grandes (a partir de 1.000). Con muestras de menor tamaño y un número elevado de variables, como es el caso del presente estudio, se ha considerado que el método de mínimos cuadrados no ponderados resulta más adecuado, ya que además de ser un método robusto no requiere ninguna suposición acerca de la distribución (Jöreskog y Sörbom, 1989). Se contrastaron cinco modelos diferentes. El modelo 1 postula que existe un único factor en el que saturarían todos los ítems. El modelo 2 postula una estructura bifactorial («modelo de dirección»), diferenciando por una parte aquellos ítems que van en la dirección trabajo-familia, y por otra aquellos en la dirección opuesta familia-trabajo, independientemente del tipo de la relación. El modelo 3 propone una estructura de dos factores («modelo de calidad»), diferenciando aquellos ítems cuyas relaciones son positivas o negativas, independientemente de la dirección. El modelo 4 plantea una estructura de cuatro factores diferenciando tanto la dirección como el tipo de relación (interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo). Puesto que diversos autores han encontrado correlaciones significativas entre estos componentes (Gordon, Whelan-Berry y Hamilton, 2007; Tiedje, Wortman, Downey, Emmons, Biernat y Lang 1990), el modelo 4 postula una estructura en el que los cuatro factores están correlacionados entre sí. Sin em-

Tabla 1  
Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

*Interacción negativa trabajo-familia*

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

*Interacción negativa familia-trabajo*

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

*Interacción positiva trabajo-familia*

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

*Interacción positiva familia-trabajo*

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

bargo, en otros estudios, los resultados muestran que los componentes de interacción negativa son independientes de los de interacción positiva (Bakker y Geurts, 2004; Gryzwacz y Marks, 2000). Por lo tanto, se examinó un modelo final con una estructura de cuatro factores en la que los dos tipos de interacción negativa son independientes de los de interacción positiva.

Para evaluar la consistencia interna de las escalas se realizó el cálculo del coeficiente alfa. Por último, la validez convergente fue evaluada analizando la correlación existente entre las cuatro subescalas del cuestionario y otros constructos relacionados teóricamente.

### Resultados

#### Estadísticos descriptivos

Los estadísticos descriptivos de media, mediana, desviación típica, asimetría y curtosis para cada ítem se muestran en la tabla 2. En ella podemos observar cómo las medias más altas se corresponden con los ítems pertenecientes a las dos subescalas de interacción positiva. En concreto, el ítem 13, perteneciente a la subescala de interacción positiva trabajo-familia, es el que presenta un valor mayor ( $M= 1.84$ ). Sin embargo, las subescalas de interacción negativa presentan medias más bajas en general, siendo el ítem 9 el de menor puntuación ( $M= 0.33$ ). Las variables presentan cierto grado de asimetría, siendo en general asimétrico-positivas, excepto los ítems 13, 18, 19, 20 y 22, pertenecientes a las subescalas de interacción positiva. Por último, aunque los índices de curtosis indican que no existe una distribución normal en todos los casos, no se ha procedido al filtrado de observaciones ya que tal y como se ha sugerido previamente (Andrade, Lois y Arce, 2007), esto podría disminuir el grado de generalizabilidad de los resultados.

#### Análisis factorial confirmatorio

La bondad de ajuste de los modelos propuestos se evaluó mediante diversos indicadores de ajuste. En concreto se utilizaron el índice de bondad de ajuste (GFI, Goodness of Fit Index), el índice de bondad de ajuste corregido (AGFI, Adjusted Goodness of Fit Index), el índice de ajuste normativo (NFI, Normed Fit Index) y el promedio de los residuales (RMR, Root Mean Square Residual). En la tabla 3 aparecen los índices de ajuste de los distintos modelos. Tal y como se aprecia, el modelo inicial de un factor muestra un pobre ajuste a los datos. Por su parte, aunque los modelos bifactoriales (M2 y M3) explican las asociaciones entre los ítems mejor que el modelo 1, los ajustes de algunos indicadores están lejos de los criterios recomendados. El modelo de cuatro factores correlacionados (M4) presenta un ajuste mejor que los anteriores. Sin embargo, el modelo 5, en el que los componentes de interacción negativa son independientes de aquellos de interacción positiva, es el que mejor se ajusta a los datos. Puede observarse que los valores de GFI, AGFI y NFI se sitúan por encima del valor .90 recomendado (Byrne, 2001), mientras que el valor de RMR se encuentra por debajo del .05. En la figura 1 se presenta el path diagram con los pesos estandarizados y los errores de medición.

#### Análisis de fiabilidad

También se examinó la fiabilidad de las cuatro dimensiones del cuestionario calculando su consistencia interna mediante el índice alfa de Cronbach. Como puede observarse en la tabla 4, los valo-

Tabla 2  
Estadísticos descriptivos de los ítems (N= 283)

	Media	Mediana	Desviación típica	Asimetría E.T.= .145	Curtosis E.T.= .289
Ítem 1	0.77	1	0.69	0.592	0.193
Ítem 2	0.55	0	0.71	1.131	0.692
Ítem 3	1.14	1	0.78	0.395	-0.142
Ítem 4	0.87	1	0.82	0.639	-0.275
Ítem 5	0.86	1	0.88	0.780	-0.167
Ítem 6	0.73	0	0.87	0.920	-0.102
Ítem 7	0.67	1	0.80	1.146	0.863
Ítem 8	1.08	1	0.91	0.581	-0.402
Ítem 9	0.33	0	0.59	1.926	3.911
Ítem 10	0.56	0	0.66	0.852	-0.063
Ítem 11	0.53	0	0.67	1.167	1.235
Ítem 12	0.51	0	0.72	1.453	1.921
Ítem 13	1.84	2	0.99	-0.423	-0.885
Ítem 14	0.85	1	0.88	0.836	-0.041
Ítem 15	1.17	1	1.01	0.395	-0.969
Ítem 16	1.05	1	0.98	0.462	-0.928
Ítem 17	1.00	1	0.96	0.508	-0.850
Ítem 18	1.71	2	0.98	-0.175	-1.036
Ítem 19	1.69	2	1.07	-0.248	-1.193
Ítem 20	1.65	2	1.08	-0.231	-1.218
Ítem 21	1.32	1	1.04	0.170	-1.161
Ítem 22	1.57	2	1.04	-0.128	-1.166

Tabla 3  
Índices de bondad de ajuste de cada uno de los modelos propuestos (N= 283)

Modelo factorial	GFI	AGFI	NFI	RMR
1. Un factor	0.74	0.69	0.61	0.14
2. Dos factores «modelo dirección»	0.75	0.70	0.62	0.14
3. Dos factores «modelo calidad»	0.95	0.94	0.93	0.06
4. Cuatro factores correlacionados	0.97	0.97	0.96	0.04
5. Cuatro factores parcialmente correlacionados	0.98	0.98	0.97	0.03
Todos los valores del modelo son estadísticamente significativos a nivel $p<.001$				

res obtenidos se situaron entre .77 y .89, por encima del .70 recomendado (Nunnally y Berstein, 1994).

#### Validez convergente

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

sintomatología psicológica y de forma negativa con la satisfacción vital y la calidad de sueño. Los factores de interacción positiva no mostraron relaciones significativas con ninguno de los consecuentes. Por otra parte, los resultados mostraron correlaciones significativas entre los componentes de interacción negativa por una parte ( $r = .54, p < .01$ ), y los componentes de interacción positiva por la otra ( $r = .61, p < .01$ ). Sin embargo, al igual que en los análisis previos, los dos tipos de interacción negativa mostraron independencia de los de interacción positiva.

Discusión y conclusiones

El principal objetivo de este trabajo ha sido el estudio de la validez factorial, consistencia interna y validez convergente de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), desarrollado por Geurts et al. (2005). Los análisis realizados indican que el cuestionario posee buenas propiedades psicométricas. Por una parte, para comprobar la validez factorial se realizaron análisis confirmatorios sobre diferentes modelos teóricos. Los resultados muestran que el modelo que presenta mejor ajuste es el de 22 ítems distribuidos en cuatro factores, en el que se distingue la dirección y la calidad de la relación, manteniéndose así una estructura similar al trabajo original de Geurts et al. (2005). Dichos resultados se hallan en consonancia con la adaptación francesa realizada por Lourel et al. (2005), quienes también encontraron una estructura factorial semejante, así como adecuados índices de fiabilidad y validez.

En el presente trabajo, en concreto de los dos modelos de cuatro factores planteados, el que mejor ajuste presenta es el modelo final, en el que el no se correlacionan los componentes de interacción positiva y negativa. Por otra parte, la escala tiene una muy buena consistencia interna, comparable a la de la versión original y se sitúa dentro del rango obtenido en otras investigaciones en las que se ha empleado este instrumento (Dikkers, Geurts, Kompier, Taris, Houtman y van den Heuvel, 2007; Taris, Verhoeven, Geurts, Kompier y van der Linden, 2006; Dikkers et al., 2007). Todas las escalas superan el criterio de 0,70 recomendado (Nunnally y Bernstein, 1994). Por lo que respecta a las correlaciones encontradas entre los cuatro factores del cuestionario, los resultados van en línea con investigaciones previas, en las que se demuestra que los componentes de interacción negativa (conflicto) y positiva (facilitación) son independientes (Bakker y Geurts, 2004; Gryzwacz y Marks, 2000). Así pues, el conflicto y la facilitación pueden considerarse como constructos independientes más que dos polos de un mismo continuo (Voydanoff, 2004).

En cuanto a la validez convergente cabe destacar que, como cabía esperar, se encontraron correlaciones significativas entre los cuatro tipos de interacción y distintas medidas relacionadas con

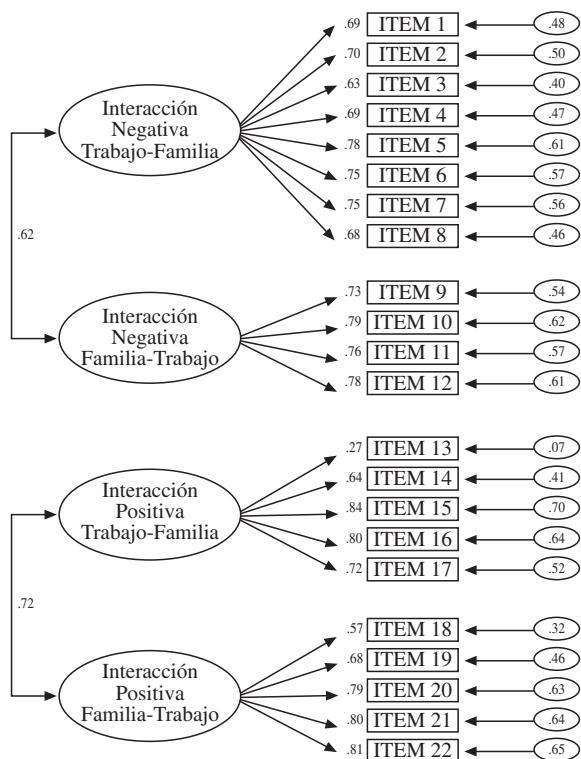


Figura 1. Path Diagram con pesos estandarizados y errores de medición de cada uno de los ítems

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Interacción negativa trabajo-familia	0.83	0.61	(.89)											
2. Interacción negativa familia-trabajo	0.48	0.55	.54**	(.84)										
3. Interacción positiva trabajo-familia	1.18	0.69	.06	.07	(.77)									
4. Interacción positiva familia-trabajo	1.58	0.82	-.05	-.08	.61**	(.85)								
5. Sobrecarga laboral	2.69	0.92	.50**	.36**	.09	.04	(.82)							
6. Conflicto de rol	3.90	1.43	.41**	.31**	-.01	-.05	.52**	(.88)						
7. Ambigüedad de rol	2.47	1.11	.21**	.23**	-.12*	-.12*	.12*	.23**	(.81)					
8. Apoyo familiar	4.00	0.81	-.24**	-.10	.07	.15**	-.12**	-.14*	-.27**	(.93)				
9. Intenciones de abandono	1.94	0.95	.29**	.32**	-.03	-.09	.30**	.23**	.17**	-.05	(.82)			
10. Sintomatología psicológica	0.86	0.44	.38**	.33**	-.04	-.04	.22**	.25**	.24**	-.19**	.26**	(.88)		
11. Satisfacción vital	5.18	0.92	-.37**	-.30**	.08	.07	-.14*	-.16**	-.33**	.42**	-.20**	-.50**	(.93)	
12. Calidad de sueño	1.92	0.70	-.29**	-.17**	.02	-.01	-.15*	-.26**	-.28**	.14*	-.08	-.39**	.24**	(.71)

Los coeficientes de fiabilidad aparecen entre paréntesis en la diagonal.  
\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

aspectos laborales y familiares, y, por otra parte, con cuestiones de salud y bienestar. Con respecto a la interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo, los resultados van en línea con investigaciones previas en las que una relación negativa entre el trabajo y la familia se relaciona positivamente con diversos estresores laborales y con problemas de salud (Anderson, Coffey y Byerly, 2002; Gracia, Silla, Peiró y Fortes-Ferreira, 2006; López-Araújo, Osca y Peiró, 2007; Martínez-Pérez y Osca, 2002), y de forma negativa con la satisfacción vital (Gracia et al., 2006) y la calidad de sueño (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard y Layton, 2006). Sin embargo, mientras que ambos tipos de interacción negativa se relacionan prácticamente con la totalidad de las variables seleccionadas, los dos tipos de interacción positiva apenas se relacionan con las variables externas (sólo con ambigüedad de rol y apoyo emocional). Este mismo patrón fue encontrado en el estudio de Geurts et al. (2005), quienes argumentaron que la falta de relaciones entre los dos tipos de interacción positiva y las variables incluidas en el estudio podría deberse a que existen otro tipo de características motivacionales no incluidas (como oportunidades de promoción), que tienen el potencial para promover relaciones positivas entre ambos dominios. Además, las bajas correlaciones encontradas con variables relacionadas con salud y bienestar parecen indicar que los posibles consecuentes de los dos tipos de interacción positiva podrían estar más relacionados con otros aspectos. Dado que existen muy pocos estudios que hayan examinado las posibles consecuencias de la interacción positiva trabajo-familia sería conveniente que futuras investigaciones continuaran explorando este aspecto (Boyar y Mosley, Jr., 2007).

En resumen, los resultados encontrados indican que la adaptación del «Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia» al castellano muestra propiedades psicométricas satisfactorias, por lo que la consideramos como una medida válida y fiable para la evaluación de las relaciones entre el trabajo y la familia. Se trata de un instrumento amplio, ya que aunque el nombre haga referencia a las conexiones entre la vida laboral y familiar, los ítems están redactados de tal manera que engloban no sólo aspectos relacionados con la pareja o la familia, sino también aspectos más generales de la vida personal del trabajador (ocio y relaciones sociales) que no aparecen recogidos en la misma medida en otros instrumentos

(Carlson, Kacmar y Williams, 2000; Grzywacz y Marks, 2000). Desde un punto de vista práctico, este instrumento puede aplicarse en el campo de la psicología organizacional y de la salud, con el fin de favorecer las condiciones adecuadas para disminuir el conflicto entre ambas esferas y aumentar las relaciones positivas. Por ejemplo, conocer el nivel de conflicto experimentado por los trabajadores de una empresa puede resultar útil para detectar necesidades e implantar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Por otra parte, el contar con una medida de este tipo permitirá que futuras investigaciones puedan analizar si esta escala es útil para predecir diversos problemas de salud y bienestar.

Finalmente, a pesar de los resultados obtenidos, existen una serie de consideraciones que deben tenerse en cuenta. En primer lugar, al igual que en el estudio de Geurts et al. (2005), las medias y desviaciones típicas de las escalas del cuestionario son, en general, bajas (tabla 2). En el futuro sería conveniente ampliar el tamaño de la muestra, extendiéndolo además a otros grupos y ocupaciones, con el fin de confirmar la estructura de la escala, así como su relación con otras variables externas. Del mismo modo, resultaría interesante obtener información sobre el tipo de relaciones existentes entre el trabajo y la familia teniendo en cuenta variables sociodemográficas como el nivel socioeconómico o la nacionalidad.

En segundo lugar, sería recomendable ampliar el número de variables externas con las que relacionar los distintos tipos de interacción, especialmente en lo referente a la interacción positiva, dado que por su naturaleza teórica, basada en el enriquecimiento y el desarrollo de competencias, puede que se relacione con otra clase de variables de tipo motivacional. En este sentido sería interesante enlazar esta línea de investigación con los estudios que se están llevando a cabo en torno a variables relacionadas con la psicología positiva como el engagement (por ejemplo, Lorente, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2008).

En tercer lugar, la naturaleza transversal y correlacional del estudio impide establecer relaciones causales, por lo que consideramos pertinente realizar estudios longitudinales, así como complementar las medidas autoinformadas de este cuestionario con otros métodos de evaluación como, por ejemplo, entrevistas (tanto con el trabajador como con otros miembros de la familia) o indicadores psicofisiológicos.

## Referencias

- Anderson, S.E., Coffey, B.S., y Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787-810.
- Andrade, E.M., Lois, G., y Arce, C. (2007). Propiedades psicométricas de la versión española del Inventario de Ansiedad Competitiva CSAI-2R en deportistas. *Psicothema*, 19(1), 150-155.
- Bakker, A., y Geurts, S. (2004). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31, 345-366.
- Batt, R., y Valcour, P.M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42, 189-220.
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Boyar, S., y Mosley Jr. D. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 265-281.
- Buyse, D.J., Reynolds, III, C.F., Monk, T.H., Berman, S.R., y Kupfer, D.J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, 28, 193-213.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cabañero, M.J., Richard, M., Cabrero, J., Orts, M.I., Reig A., y Tosal, B. (2004). Fiabilidad y validez de la escala de satisfacción con la vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas. *Psicothema*, 16, 448-455.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., y Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dikkers, J., Geurts, S., Kompier, M., Taris, T., Houtman, I., y van den Heuvel, F. (2007). Does workload cause work-home interference or is it the other way around? *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23(5), 303-314.
- Friedman, S.D., y Greenhaus, J.H. (2000). *Work and family- allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices?* New York: Oxford University Press.

- Frone, M.R., Russell, M., y Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Geurts, S. (2001). *SWING Survey work-home interaction*. Nijmegen: University of Nijmegen.
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, 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.
- Gordon, J.R., Whelan-Berry, K.S., y Hamilton, E.A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(4), 350-364.
- Gracia, F.J., Silla, I., Peiró, J.M., y Fortes-Ferreira, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 14(2), 310-316.
- Greenhaus, J.H., y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- Grzywacz, J.G., y Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Goldberg, D.P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Hambleton, R.K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229-244.
- Hambleton, R.K., Merenda, P.F., y Spielberger, C.D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Jöreskog, K.G., y Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 User's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W., y Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H., y Connolly, T.F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Livingston, B., y Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.
- Lobo, A., y Muñoz, P. (1996). *Cuestionario de salud general. Guía para el usuario de las distintas versiones. Versiones en lengua española validadas*. Barcelona: Masson.
- López-Araújo, B., Osca, A., y Peiró, J. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Lorente, L., Salanova, Martínez y Schaufeli, W. (2008). Extensión of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- 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.
- Macías, J.A., y Royuela, A. (1996). La versión española del índice de calidad de sueño de Pittsburgh. *Informaciones Psiquiátricas*, 146, 465-472.
- Martínez-Pérez, M.D., y Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «conflicto familia-trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16(1), 43-57.
- Martínez-Pérez, M.D., y Osca, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316.
- Muñiz, J., y Bartram, D. (2007). Improving international tests and testing. *European Psychologist*, 12, 206-219.
- Muthén, B.O. (1993). Godness of fit with categorical and other nonnormal variables. En K.A. Bollen y J.S. Long (Eds.): *Testing structural equation models* (pp. 205-234). Newbury Park, CA: Sage.
- Nunnally, J.C., y Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Peiró, J.M., Meliá, J.L., Torres M.A., y Zurriaga R. (1986). La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: el cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales. *Evaluación Psicológica*, 3, 27-53.
- Rea, L.M., y Parker, R.A. (1992). *Designing and conducting survey research: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rizzo, J.R., House, R.J., y Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Schaubroeck, J., Cotton, J.L., y Jennings, K.R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 35-58.
- Taris, T., Beckers, D., Verhoeven, L., Geurts, S., Kompier, M., y van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157.
- Tiedje, L.B., Wortman, C.B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., y Lang, E. (1990). Women with multiples roles. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.