

## PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:<https://doi.org/10.35588/annhpc86>

**Propiedades psicométricas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING)  
en funcionarios públicos chilenos**

**Psychometric properties of the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING)  
among Chilean public employees**

**Propriedades psicométricas do Questionário de Interação Trabalho-Família  
(SWING) em funcionários públicos chilenos**

**Edición Nº50 – Agosto de 2024**

Artículo Recibido: Junio 03 de 2024

Aprobado: Septiembre 30 de 2024

### **Autor y autoras**

Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa<sup>1</sup>, Sofía Ríos Leal<sup>2</sup>, Catalina Fernanda Saavedra Aguilera<sup>3</sup>

### **Resumen:**

El objetivo del trabajo consistió en examinar las propiedades psicométricas de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desarrollado por S. Geurts en una muestra de funcionarios públicos chilenos. Se estudiaron sus propiedades psicométricas con una muestra de 1.135 trabajadores de instituciones públicas de Chile. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que el modelo es de cuatro factores. 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

---

<sup>1</sup> Psicólogo. PhD. Administración de Empresas. Universidad de Talca, Chile. Autor de correspondencia. Correo electrónico: [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl), <https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>

<sup>2</sup> Psicóloga. Universidad de Talca, Chile. Correo electrónico: [srios19@alumnos.utalca.cl](mailto:srios19@alumnos.utalca.cl), <https://orcid.org/0000-0002-8496-1823>

<sup>3</sup> Psicóloga. Universidad de Talca, Chile. Correo electrónico: [casaavedra@alumnos.utalca.cl](mailto:casaavedra@alumnos.utalca.cl), <https://orcid.org/0009-0007-0247-2270>

análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre -0,82 y -0,94. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a cada dimensión de la escala. 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.

**Palabras claves:** Interacción Trabajo-Familia, Análisis factorial, fiabilidad.

**Abstract:**

The objective of this study was to examine the psychometric properties of the Spanish version of the "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING), developed by S. Geurts, in a sample of Chilean public workers. Its psychometric properties were studied with a sample of 1,135 workers from public institutions in Chile. The results of the confirmatory factor analysis indicate a four-factor model. The original structure of the scale was retained, containing 22 items distributed across four subscales: negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction, and positive family-work interaction. The reliability analysis of the scale indicated that this Spanish version has good internal consistency, with values ranging from 0.82 to 0.94. Significant correlations were found between the SWING and measures related to each dimension of the scale. It is concluded that this version possesses appropriate psychometric properties, and guidelines are suggested for the use of the Spanish version of this questionnaire in future research.

**Keywords:** Work-Family Interaction, Factor Analysis, Reliability.

**Resumo:**

O objetivo do trabalho foi examinar as propriedades psicométricas da versão em espanhol do «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desenvolvido por S. Geurts, em uma amostra de funcionários públicos chilenos. Suas propriedades psicométricas foram estudadas com uma amostra de 1.135 trabalhadores de instituições públicas do Chile. Os resultados da análise fatorial confirmatória indicam que o modelo é de quatro fatores. A estrutura original da escala, que contém 22 itens distribuídos em

quatro subescalas, foi mantida: interação negativa trabalho-família, interação negativa família-trabalho, interação positiva trabalho-família e interação positiva família-trabalho. A análise da confiabilidade da escala indicou que esta versão em espanhol possui uma boa consistência interna, com valores que variaram entre -0,82 e -0,94. Foram encontradas correlações significativas entre o SWING e medidas relativas a cada dimensão da escala. Conclui-se que esta versão possui propriedades psicométricas adequadas, e sugerem-se diretrizes para o uso da versão em espanhol deste questionário em pesquisas futuras.

**Palavras-chave:** Interação Trabalho-Família, Análise Fatorial, Confiabilidade.

## 1. Introducción

El equilibrio entre el trabajo y la familia ha adquirido gran relevancia en la investigación sobre bienestar laboral y calidad de vida, especialmente en contextos donde los desafíos relacionados con la conciliación de ambos roles son cada vez más evidentes (Allen y French, 2023). El conflicto entre estas esferas afecta no solo el desempeño laboral (Jiménez-Figueroa, León-González y Poblete-Gajardo, 2019), sino también la satisfacción familiar y personal (Provost-Savard y Dagenais-Desmarais, 2023) lo que ha llevado al desarrollo de instrumentos específicos para evaluar cómo se interrelacionan (Greenhaus y Powell, 2006; Carlson, Kacmar y Williams, 2000).

En el concierto internacional, se puede observar la vertiente negativa de la medición, centrada en el conflicto trabajo-familia (Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983) y la vertiente positiva centrada en el equilibrio, enriquecimiento o facilitación. Uno de los instrumentos más utilizados para evaluar estas interacciones es el Survey Work-home Interaction Nijmegen (SWING), que ha sido validado en múltiples países, incluyendo Sudáfrica, Japón, Italia y América Latina, con propiedades psicométricas robustas que avalan su uso en diversas poblaciones. Este instrumento mide tanto las interacciones positivas como las negativas entre el trabajo y la familia (Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Geurts, 2009), capturando así una visión integral de cómo estos dominios pueden enriquecer o dificultar el bienestar general de los individuos (Loscalzo, Raffagnino, Gonnelli y Giannini, 2019).

En el contexto chileno, las investigaciones previas han demostrado la necesidad de contar con herramientas adecuadas para evaluar el equilibrio trabajo-familia, debido a la creciente presión en la vida laboral y personal que experimentan los trabajadores y trabajadoras (Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2015; Riquelme-Segura, Orellana y Schnettler, 2023). Sin embargo, aún no se cuenta con una validación formal del instrumento SWING en este país, lo que representa una brecha en el análisis de la interfase trabajo-familia a nivel nacional.

El presente estudio tiene como objetivo analizar las propiedades psicométricas del SWING en una muestra chilena, con el fin de evaluar su validez y confiabilidad en este contexto. Este análisis permitirá establecer si el instrumento es adecuado para su uso en estudios que busquen comprender cómo las interacciones entre trabajo y familia influyen en el bienestar y la productividad de los trabajadores chilenos.

## **2. Antecedentes Teóricos**

Actualmente el trabajo constituye un pilar esencial para la formación de la vida familiar, es así, que, en un mundo laboral con modalidades de empleos diferidas, cambios tecnológicos e inestabilidad macroeconómica, la distribución racional del tiempo entre el trabajo y la familia se vuelve un desafío (Razumova y Serpukhova, 2022).

Este desafío de compatibilizar la vida familiar y laboral está acompañado de diversos cambios a nivel global. Entre estos cambios aparece como relevante una mayor participación femenina en el área laboral, cambios en la estructura y formas de organización familiar y “roles sociales” (Sandoval-Ávila, 2002). Dentro de las temáticas que tiene relación con el concepto de calidad de vida laboral, se encuentra el constructo equilibrio trabajo-familia el cual se define como la percepción de si las actividades laborales y no laborales son compatibles y si promueven el crecimiento en conformidad con las prioridades de un individuo en la vida actual (Westman, Brough, y Kalliath, 2009).

El conflicto trabajo-familia históricamente ha sido relacionado con incompatibilidad entre el rol familiar y el rol laboral, pues ambos requieren una inversión de tiempo y dedicación (Greenhaus y Beutell, 1985; Otálora-Montenegro, 2007; Jiménez y Moyano, 2008). Por lo que, el conflicto surge cuando se dedica más tiempo a una de las dos esferas,

afectando el comportamiento en la otra (Ugarteburu, Cerrato, Ibarretxe, 2008; Repetti, 1987; Román, Avendaño y Tomicic, 2004). Se ha demostrado que lograr un equilibrio entre ambos aspectos conduce a niveles más altos de satisfacción, tanto laboral como familiar en trabajadores/as exitosos/as (Chinvala y Battur, 2021). Esto se traduce en mayor satisfacción laboral, disminución en los niveles de angustia psicológica y un aumento del bienestar general (Shabunova y Leonidova, 2023).

A nivel individual los/as investigadores/as han demostrado que la experiencia de conflicto es estresante para muchos/as empleados/as y se asocia a respuestas de ansiedad, tensión, descontento, confusión, frustración, elevado estrés, agotamiento laboral, y problemas relacionados con la salud (Mauno, Kinnunen y Piitulainen, 2005; Poelmans, Spector, Cooper, Allen, O'Driscoll y Sánchez, 2003). Hein (2005) en una encuesta mundial entre graduados universitarios documentó que, a la hora de elegir empleador, la existencia de medidas que permiten conciliar vida laboral y familiar era el factor más importante para la gran mayoría de ellos superando la importancia del salario.

Actualmente se reconoce el carácter interdependiente de los dominios y la necesidad de incorporar estrategias efectivas personales y organizacionales que permitan un compromiso total en el desempeño de cada papel, con una actitud positiva que permita responder de manera óptima a las demandas de cada una de ellas (Clark, 2000; Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).

A nivel nacional, se han incorporado una serie de estrategias que buscan promover la esfera familiar y laboral. En ese sentido la reciente Ley 21.645<sup>4</sup> de 2023 modifica el título II del libro II del código del trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. Dentro de las condiciones que indica, se encuentra promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, ello para preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus padres y madres. Es decir, la ley incluye

---

<sup>4</sup> LEY 21.645 de 2023. Modifica el título II del libro II del código del trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 22 de diciembre de 2023. D.O. No. 43.737

el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar.

Por otra parte, desde el 2013 la Superintendencia de Seguridad Social, ha desarrollado un protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21 hasta el año 2021 y actual CEAL/SM, el cual es obligatorio para todo tipo de empresas e instituciones públicas (Superintendencia de Seguridad Social, 2022). Con el objetivo de diagnosticar, medir y gestionar en el contexto laboral chileno la presencia y/o estado de factores como lo son Carga de trabajo; Exigencias emocionales; Desarrollo profesional; Reconocimiento y claridad de rol; Conflicto de rol; Calidad de liderazgo; Compañerismo; Inseguridad sobre condiciones de trabajo; Confianza y justicia organizacional; Vulnerabilidad; Violencia y acoso; y Equilibrio trabajo vida privada (Superintendencia de Seguridad Social, 2022). Siendo este último de suma importancia para este estudio.

Los resultados de estas evaluaciones van en línea con el Cuestionario ISTAS 21. En ellos se observa que la mayor diferencia entre dimensiones y sexo se encuentra en “Doble Presencia” o bien llamado “Equilibrio trabajo familia” en CEAL/SM con un 40.7 en hombres y un 45.8 en mujeres, siendo esta un factor de riesgo en mujeres trabajadoras.

Por otra parte, la Encuesta Nacional del Uso de Tiempo (ENUT), la cual permite caracterizar el tiempo destinado por las personas a las diferentes actividades, como el trabajo remunerado y no remunerado y las actividades personales (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015). De acuerdo con su aplicación el 2015, se observa que las mujeres destinan al día cerca del doble de tiempo que los hombres en tareas domésticas con un total de 3,84 horas y los hombres con un total de 1.83 horas; y, por el contrario, los hombres destinan casi medio hora diaria más que las mujeres al ocio y vida social con un total de 6,45 horas versus las mujeres con un total de 5,97. Debido a lo anteriormente señalado, se indica que las mujeres presentan una mayor intensidad en el uso del tiempo, lo que se refleja en un total de 25.15 horas, mayor que el de los hombres con 24,15 horas.

Sumado a los índices anteriormente presentados, la pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la necesidad de mediciones integrales y específicas del contexto del equilibrio entre la vida personal y laboral, especialmente en sectores como la atención sanitaria,

para apoyar a la fuerza laboral de manera efectiva (Alameddine, Al-Yateem, Bou-Karroum, Hijazi, Al Marzouqi y Al-Adawi, 2023).

En ese sentido, el Instituto de Salud Pública (ISP) el año 2022, realiza una revisión sistemática de los efectos en la salud del equilibrio entre trabajo y vida privada en trabajadores y trabajadoras, particularmente del área de la salud. En él se plantea que el COVID-19 incide directamente en el equilibrio trabajo aumentando los esfuerzo por las responsabilidades domésticas, esto sumado a la alta carga mental de los/as trabajadores/as de la salud, provocando ansiedad, inseguridad con respecto al regreso del trabajo, irritabilidad, entre otros, siendo las mujeres y mujeres con hijos/as la población particularmente afectada (Instituto de Salud Pública, 2022).

Frente a lo anteriormente señalado, medir el equilibrio entre el trabajo y la familia es crucial debido a su impacto en diversos aspectos de la vida de las personas.

A partir de la definición de conflicto trabajo-familia que realiza Greenhaus y Beutell en 1985, emerge el interés por identificar si es el trabajo el que influye en las actividades familiares (Conflicto trabajo- familia) o, es la familia la que interfiere en el desempeño laboral (conflicto familia-trabajo) (Greenhaus y Beutell, 1985).

Este interés ha llevado a los investigadores a la elaboración y validación de diversos instrumentos de evaluación (Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Geurts, 2009). Entre los instrumentos más usados para medir el CFT está la Escala de Conflicto familia- trabajo de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983) (traducido al español por Martínez y Osca en el 2001), la cual es una escala Likert que entrega tres subtipos de conflicto de rol familiar- laboral, el conflicto laboral, el conflicto familiar y el conflicto interrol. Cabe señalar que el nivel de confiabilidad de la escala es más bajo que en su versión en inglés; con un alfa de Cronbach de 0.73 y 0.83 en la escala en inglés y 0.80 y 0.89 en la escala traducida por Martínez y Osca (2001).

Otra escala usada ampliamente es la escala de CFT/ CTF de Carlson, Kacmar y Williams (2000) destinada para medir los tipos de conflicto trabajo-familia (en base al estrés, al comportamiento y al tiempo) y las dos direcciones en las que se da (conflicto de trabajo



a familia y de familia a trabajo). Cuanto más alto sea el resultado de la medición, mayor será el conflicto experimentado en cada uno.

Estudios han validado instrumentos como la Escala de Interfaz Trabajo-Familia (WFIS) ha sido validada en muestras italianas, demostrando su validez factorial y confiabilidad en diferentes organizaciones (De Simone, Agus, Lasio y Serri, 2018). Además, la Escala de conflictos entre el trabajo y la familia (WFCS) se destaca como una herramienta comúnmente utilizada para medir los conflictos entre el trabajo y la familia (Loscalzo, Raffagnino, Gonnelli y Giannini, 2019). La versión lituana de la escala de autoeficacia para el enriquecimiento trabajo-familia ha mostrado una alta consistencia interna, validez convergente y validez estructural, lo que la hace adecuada para futuras investigaciones sobre la autoeficacia para el enriquecimiento trabajo-familia (López-Cabarcos, López-Carballeira y Ferro-Soto, 2024), Estos estudios enfatizan colectivamente la importancia de propiedades psicométricas sólidas en la evaluación de las interacciones entre el trabajo y la familia para el bienestar organizacional e individual.

El instrumento de interfaz trabajo-familia SWING ha sido ampliamente estudiado en diversos contextos. La validación sudafricana realizada por los autores Pieterse y Mostert, (2005) dio cuenta en sus resultados que no hubo interferencia lingüística, aun cuando fue aplicado en 8 provincias distintas del territorio. Así mismo, este instrumento cuenta con una validación en Japón, obteniendo un alfa de Cronbach de (0,75-0,86), lo que indica un nivel de confiabilidad bastante aceptable en el territorio (Shimada, Shimazu, Geurts, y Kawakami, 2019).

En su versión en español, las investigaciones de Quiñones, Guzmán, Martínez-Lugo., M. y Rodríguez-Montalbán (2022) en Puerto Rico, Chuquilín, Choque, Gallegos y Huamani (2022) e Ingunza y Carrasco (2019) en Perú, Colasanti, Castellano, Lapuente, Moretti y Medrano (2022) en Argentina, Aguirre-Pluas, Calle-Cabezas, Escobar-Medina, Cordero-Alvarado, Arcos-Andrade y Patiño-Rivera (2022) en Ecuador, destacan sus robustas propiedades psicométricas. En Chile, aunque no cuenta aún con una validación, ya ha sido utilizado por los autores Jiménez-Figueroa y Hernández-Reveco (2020), de manera conjunta al Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez-Urrutia y



Jiménez-Figueroa, 2015) en trabajadores de empresas públicas y privadas encontrando una alta validez en sus resultados.

El instrumento consta de cuatro factores: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Los análisis factoriales confirmatorios en diferentes países han mostrado buenos índices de ajuste, lo que indica la validez del instrumento. Las medidas de confiabilidad, como el alfa de Cronbach, oscilaron entre 0,68 y 0,92, lo que demuestra una coherencia interna constante. En general, el instrumento SWING exhibe fuertes propiedades psicométricas, lo que lo convierte en una herramienta valiosa para evaluar las interacciones entre el trabajo y la familia en poblaciones diversas.

### **3. Metodología de la investigación**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo debido a que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos, con el fin de examinar las propiedades psicométricas del cuestionario SWING en una muestra específica. Este tipo de enfoque permite una medición objetiva y la aplicación de técnicas estadísticas, como el análisis factorial confirmatorio y correlaciones, para evaluar la consistencia y validez del instrumento. Además, el diseño del estudio es no experimental ya que no se manipulan variables independientes ni se establece control sobre el ambiente en que se recogen los datos. En lugar de ello, se mide y se analiza la relación entre variables tal y como ocurren naturalmente (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2014).

El estudio también es de tipo transaccional o transversal, dado que los datos se recolectan en un solo momento o periodo (julio-agosto de 2023), con el propósito de describir y analizar las características de la población en ese momento específico. No se realiza un seguimiento de los participantes a lo largo del tiempo, lo que caracteriza este diseño como de corte transversal.

#### **3.2 Participantes**

La investigación está dirigida a estudiar las propiedades psicométricas de la variable Interacción Trabajo-Familia en una muestra de 1.135 funcionarios y funcionarias públicas de Chile, de los cuales 735 son mujeres (64,75%) y 400 son hombres (35,24%). Sus edades se encuentran en un rango de 21 a 65 años, cuyo promedio general es de 38 años. La población objetivo está constituida por funcionario/as públicos de salud y educación que contestaron correctamente la batería de instrumentos, predominando la región del Maule. Con respecto al nivel de estudios, se observa que la mayor parte de los trabajadores presenta educación universitaria completa con 42,6% seguida por educación media incompleta con 29,2%. En lo que refiere al estado civil, prevalecen los trabajadores casados un 36,7%, los trabajadores que se encuentran viviendo en pareja llegan a un 34,7% y un 6,6% se encuentra separado.

### 3.3 Instrumentos

**Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING** (Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Geurts, 2009): El cuestionario está compuesto por 22 ítems tipo Likert, donde las respuestas se distribuyen desde 0 a 3 (0 es Nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre). Los ítems se distribuyen en 4 subescalas, en el siguiente orden: subescala Interacción negativa trabajo-familia (8 primeros ítems), subescala Interacción negativa familia-trabajo (siguientes 4 ítems), subescala Interacción positiva trabajo-familia (siguientes 5 ítems) y subescala Interacción positiva familia-trabajo (últimos 5 ítems). Al medir Equilibrio Trabajo-Familia, cada ítem mientras mayor sea la puntuación, se asume un mayor equilibrio, sin embargo, los 12 primeros ítems al estar redactados en negativos deben ser invertidos. De acuerdo con Moreno-Jiménez, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Geurts (2009) las propiedades psicométricas de este cuestionario son adecuadas, presentando una buena consistencia interna con valores que se sitúan entre 0,77 y 0,89.

### 3.4 Procedimiento

Para la realización del estudio se elabora y presenta un proyecto conteniendo los principales objetivos y cronograma de actividades. Posteriormente se realiza un acuerdo con instituciones públicas de salud y educación. Se aplicaron dos instrumentos más un

cuestionario de datos sociodemográficos, los cuales fueron contestados por un total de 1135 funcionarios y funcionarias públicos de Chile, de ambos géneros y de diferentes características socioeconómicas, en el periodo de Julio a agosto de 2023 previa aceptación del consentimiento informado.

### 3.5 Plan de Análisis

Se consolidó la información de los instrumentos en una base de datos, diferenciando las dimensiones de dos de los mismos e insertando el valor de las respuestas. Para el análisis de los datos se utilizaron procedimientos descriptivos, análisis de normalidad, correlaciones de spearman y análisis factorial confirmatorio. El análisis de los datos se llevó a cabo en varias etapas: a) Se calcularon estadísticas descriptivas (media, mediana, asimetría y curtosis) para cada ítem del cuestionario SWING, b) Se evaluó la distribución de las respuestas mediante índices de asimetría y curtosis. c) Correlaciones de Spearman, Se analizaron las correlaciones entre las subescalas del cuestionario SWING para identificar relaciones significativas entre las variables. d) Utilizando el software AMOS y el método de máxima verosimilitud, se realizó un análisis factorial confirmatorio para contrastar la estructura factorial exploratorio y e) se evaluó la fiabilidad de las subescalas mediante coeficientes alfa de Cronbach y la validez convergente se analizó mediante las correlaciones entre las subescalas.

## 4. Resultados

En los principales resultados de la investigación, en la **Tabla N°1** se observan los estadísticos descriptivos (media, mediana, asimetría y curtosis) de cada uno de los ítems de SWING, observándose que las medias indican un menor equilibrio entre la interacción trabajo y familia por parte de los trabajadores. Además, los ítems presentan cierto grado de asimetría siendo estas interacciones positivas, a excepción de los ítems 13, 18, 19, 20 y 22 que presentan asimetrías negativas. Por último, aunque los índices de curtosis indican que no existe una distribución normal en todos los casos.

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos de los ítems (N=1.123).

	Media	Mediana	Varianza	Desviación Típica	Asimetría	Curtosis
Ítem 1	0.865	1	0.560	0.748	0.671	0.325
Ítem 2	0.759	1	0.675	0.822	0.914	0.241
Ítem 3	1.080	1	0.869	0.932	0.640	-0.388
Ítem 4	1.049	1	0.852	0.923	0.671	-0.317
Ítem 5	1.022	1	0.788	0.888	0.622	-0.297
Ítem 6	1.092	1	0.941	0.970	0.584	-0.617
Ítem 7	0.878	1	0.745	0.863	0.795	-0.010
Ítem 8	1.193	1	0.868	0.932	0.528	-0.520
Ítem 9	0.250	0	0.288	0.537	2.412	6.510
Ítem 10	0.513	0	0.419	0.647	1.183	1.495
Ítem 11	0.391	0	0.356	0.597	1.510	2.410
Ítem 12	0.403	0	0.376	0.613	1.512	2.312
Ítem 13	1.675	2	0.970	0.985	-0.019	-1.114
Ítem 14	0.946	1	0.829	0.910	0.696	-0.349
Ítem 15	1.225	1	0.955	0.977	0.359	-0.868
Ítem 16	1.181	1	0.884	0.940	0.425	-0.693
Ítem 17	0.955	1	0.796	0.892	0.655	-0.353
Ítem 18	1.731	2	0.935	0.967	-0.068	-1.095
Ítem 19	1.857	2	0.982	0.991	-0.243	-1.150
Ítem 20	1.891	2	0.963	0.981	-0.313	-1.076
Ítem 21	1.627	2	0.986	0.993	-0.019	-1.089
Ítem 22	1.610	2	0.953	0.976	-0.001	-1.036

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio mediante el programa AMOS, esto con el fin de contrastar la estructura factorial exploratoria. Se utilizó para la estimación de los parámetros de bondad de ajuste el método de máxima verosimilitud, los índices son adecuados y se pueden visualizar en la **Tabla N°2**. Además, en la **Figura N°1** se muestra el modelo con los puntajes.

**Tabla 2.** Índices de bondad de ajuste y modelo factorial.

Índices de bondad de ajuste (N=1.123)					
Modelo Factorial	AKAIKE (AIC)	BAYESIAN (BIC)	RMSE	CFI/TLI	SRMR
			A		
Cuatro factores parcialmente correlacionados	47167.168	47528.815	0.001	0.911	0.075

Fuente: elaboración propia.

Por último, se realizó un análisis de fiabilidad y validez convergente, en la **Tabla N°3** se pueden visualizar los análisis de fiabilidad por cada uno de los factores, los cuales oscilan entre -0,82 y -0,94 considerándose adecuados. En cuanto la validez convergente se analizó a través de las correlaciones de los factores, en donde se observan correlaciones positivas y significativas que oscila entre  $r=0,1$  a  $r=0,68$ . Sin embargo, entre los factores de interacciones negativas de trabajo familia y las interacciones positivas trabajo-familia no se correlacionan.

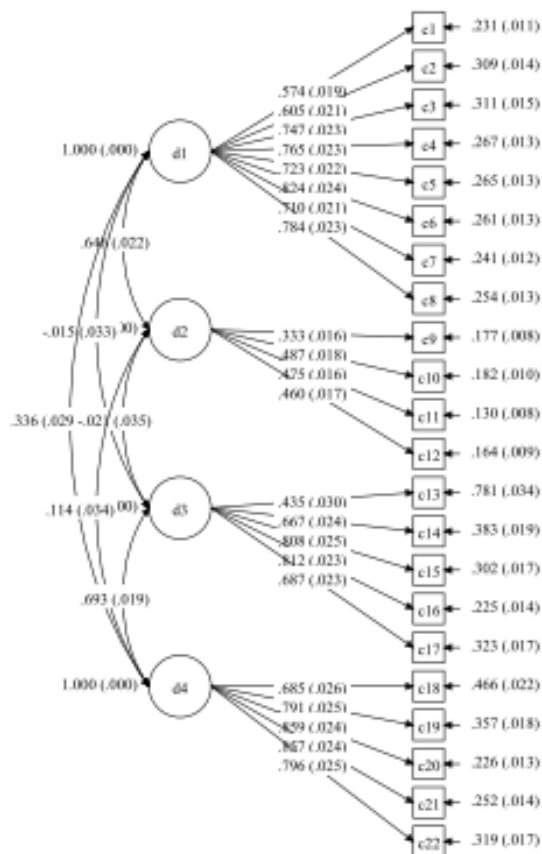
**Tabla 3.** Descriptivos, fiabilidad y correlaciones entre todas las variables (N=970).

Variables	Media	Desviación Típica	1	2	3	4
1. Interacción negativa trabajo-familia	0,992	0,739	(-.94)			
2. Interacción negativa familia-trabajo	0,389	0,483	,581* *	(-.82)		
3. Interacción positiva trabajo-familia	1,196	0,736	,054	,024	(-.84)	
4. Interacción positiva familia-trabajo	1,743	0,836	,312**	,100**	,680**	(-.91)

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

Fuente: elaboración propia.

**Figura 1.** Modelos puntajes análisis factorial confirmatorio.



Fuente: elaboración propia.

## 5. Discusión y Conclusión

El presente estudio tuvo como objetivo validar el instrumento SWING (Survey Work-home Interaction – Nijmegen) en una muestra de trabajadores chilenos, evaluando su estructura factorial, fiabilidad y validez convergente. Los resultados obtenidos permiten extraer varias conclusiones importantes sobre la aplicabilidad y utilidad del SWING en el contexto chileno. Los estadísticos descriptivos revelan que las medias de los ítems sugieren un menor equilibrio entre la interacción trabajo-familia percibida por los trabajadores chilenos, lo que implica que, en general, los trabajadores experimentan desafíos significativos para mantener un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y familiares. La mayoría de los ítems presentan asimetría positiva, lo que sugiere que las respuestas tienden a concentrarse en el extremo inferior de la escala. Sin embargo, los ítems 13, 18, 19, 20 y 22 muestran asimetría negativa, indicando que

algunas áreas específicas de interacción pueden estar mejor equilibradas o, alternativamente, que ciertos ítems podrían requerir revisión para asegurar que miden adecuadamente el constructo teórico. Los índices de curtosis indican que la distribución de las respuestas no es normal en todos los casos, lo que sugiere que las respuestas pueden estar influenciadas por factores contextuales o culturales específicos de la muestra chilena, un aspecto crucial a considerar en futuras aplicaciones del instrumento.

El análisis factorial confirmatorio utilizando el programa AMOS respaldó la estructura factorial exploratoria del SWING. Los índices de bondad de ajuste (AIC, BIC, RMSEA, CFI/TLI, SRMR) son adecuados, confirmando que la estructura de cuatro factores parcialmente correlacionados es apropiada para la muestra chilena, validando así la estructura teórica subyacente del SWING en este contexto. Los coeficientes de fiabilidad para los cuatro factores del SWING oscilaron entre -0.82 y -0.94, indicando que el instrumento tiene una consistencia interna adecuada. Estos resultados sugieren que el SWING es una herramienta fiable para medir las interacciones trabajo-familia en Chile. Se encontraron correlaciones positivas y significativas entre los factores, oscilando entre  $r=0.1$  y  $r=0.68$ . Sin embargo, no se observaron correlaciones significativas entre las interacciones negativas trabajo-familia y las interacciones positivas trabajo-familia, lo que podría indicar que estos constructos operan de manera relativamente independiente en la muestra estudiada.

El SWING ha demostrado ser una herramienta válida y fiable para evaluar la interacción trabajo-familia en el contexto chileno, permitiendo a investigadores y profesionales de recursos humanos utilizar el SWING para diagnosticar problemas relacionados con el equilibrio trabajo-familia y desarrollar intervenciones adecuadas. Se recomienda revisar los ítems que presentaron asimetrías negativas y distribuciones no normales para asegurar que miden de manera precisa los constructos teóricos. Ajustes menores en la redacción de estos ítems pueden mejorar aún más la precisión del instrumento. Futuros estudios podrían enfocarse en explorar las razones detrás de la falta de correlación entre las interacciones negativas y positivas trabajo-familia. Además, sería beneficioso investigar cómo factores contextuales y culturales específicos de Chile influyen en las respuestas al SWING. Los resultados pueden guiar el desarrollo de políticas y programas



de apoyo que promuevan un mejor equilibrio entre trabajo y familia, mejorando así el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.

En resumen, la validación del SWING en Chile confirma que este instrumento es eficaz para medir las interacciones trabajo-familia en este contexto. Los hallazgos resaltan la importancia de considerar factores culturales en la aplicación de instrumentos psicométricos y ofrecen una base sólida para el desarrollo de estrategias que promuevan un equilibrio trabajo-familia más saludable.

### Agradecimientos

Esta investigación es financiada por ANID a través del proyecto InES-Género INGE210025”; “Los autores agradecen el financiamiento otorgado por ANID, a través del proyecto InES-Género INGE210025”; “Authors acknowledge the financial support from the Chilean National Agency for Research and Development (ANID), InES-Género project INGE210025.

### Referencias Bibliográficas

Aguirre-Pluas, C. M., Calle-Cabezas, R., Escobar-Medina, G., Cordero-Alvarado, N. I., Arcos-Andrade, A. A. y Patiño-Rivera, G. G. (2022). Validación de un instrumento para el diagnóstico de la relación trabajo - familia en una población multiocupacional ecuatoriana. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 5(12), 107–116.

<https://doi.org/10.33996/repsi.v5i12.75>

Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou-Karroum, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A. y Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*, 3666224, 1-10.

<https://doi.org/10.1155/2023/3666224>

Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>

Allen, T. D. y French, K. A. (2023). Work-family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 437-471. <https://doi.org/10.1111/peps.12573>

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(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>

Chinvala, N. y Battur, A. (2021). A Study on Work-Life Balance of Employees at Apple Paints, Hubli. *GBS Impact: Journal of Multi Disciplinary Research*, 8(1), 98-107. <https://doi.org/10.58419/gbs.v8i1.812210>

Chuquilín, A. Choque, T., Gallegos, T. y Huamani, J. (2022) Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Haqira (Apurímac – Perú). *Perspectiva De Familia*, 6(1), 9-28. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1481>

Clark, S. (2000). Work Cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348- 365.

Colasanti, E., Castellano, E., Lapuente, L., Moretti, L. y Medrano, L. (2022). Psychometric properties of the survey work-home interaction nijmegen in Argentinian population. *Frontiers in Psychology*, 13, 1664-1078. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.876025>

De Simone, S., Agus, M., Lasio, D. y Serri, F. (2018). Development and validation of a measure of work-family interface. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 169-179. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a19>

Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76- 88.

Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510- 531.

Gómez-Urrutia, V. y Jiménez-Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (Santiago)*, 14(40), 377-396. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>

Hein, C. (2005). Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (OIT, Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo –TRAVAIL-, Ginebra).

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Ingunza, N. y Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Boletín Redipe*, 8(8),144-52. <https://doi.org/10.36260/RBR.V8I8.807>

Instituto de Salud Pública. (2022). *Equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras* (archivo PDF). <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf#page=3.36>

Instituto Nacional de Estadística. (2015). *Uso del tiempo*.

<https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/genero/uso-del-tiempo>

Jiménez-Figueroa, A., y Hernández-Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2).

Jiménez-Figueroa, A., León-González, B. y Poblete-Gajardo, M. (2019). Cultura trabajo-familia, equilibrio trabajo-familia y desempeño percibido. *Dimensión Empresarial*, 17(2), 33-45.

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133.

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 & Human Performance*, 32(2), 198–215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)

López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A. y Ferro-Soto, C. (2024). Efectos del enriquecimiento del trabajo-a-familia y familia-a-trabajo en las actitudes y comportamientos del personal. *Revista de Administração de Empresas*, 64(5).

<https://doi.org/10.1590/s0034-759020240506>

Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C. y Giannini, M. (2019). Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *Sage Open*, 9(3).

<https://doi.org/10.1177/2158244019861495>

Martínez, M.D. y Osa, 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.

Mauno, S., Kinnunen, U. y Piitulainen, S. (2005). Work-Family Culture in Four Organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. *Community, Work and Family*, 8(2), 115-140.

Moreno-Jiménez, B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331–337.

<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8861>

Otálora-Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo- familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139- 160.

[https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/4048](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4048)

Pieterse, M. y Mostert, K. (2005). Measuring work-home interaction: A validation of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) instrument. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 14(2), 2-15.

Poelmans, S., Spector, P., Cooper, C., Allen, T., O'Driscoll, M. y Sánchez, J. (2003). Across-national comparative study of work/family demands and resources. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 275-288

Provost-Savard, Y. y Dagenais-Desmarais, V. (2023). Work-family spillover of satisfaction: The moderating role of domain boundary strength and identity salience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 599–623.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12434>

Quiñones, M., Guzmán, M., Martínez-Lugo, M. y Rodríguez-Montalbán, R. (2022). Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista caribeña de psicología*, 6(1), e6525.  
<https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>

Razumova, T y Serpukhova, A. (2022). Theoretical and Methodological Foundations for the Formation of the Work-Life Balance Indicator.  
<https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.4>

Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710- 720.

Riquelme-Segura, L., Orellana, L. y 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.

Román, J., Avendaño., C. y Tomicic, A. (2004). Conflicto y equilibrio en la relación trabajo familia: Un estudio con mujeres trabajadoras con cuenta propia. *Persona y Sociedad*, 18(1), 51-76.

Sandoval-Ávila, A. (2002). Impacto en la socialización de los hijos de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. *Espiral*, VIII, Enero-abril.

Shabunova, A. y Leonidova, G. (2023). Work-family balance: assessments of successful working parents. *Population*, 26(1), 123-134.  
<https://doi.org/10.19181/population.2023.26.1.10>

Shimada, K., Shimazu, A., Geurts, S. A. y Kawakami, N. (2019). Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work–Home Interaction–NijmeGen, the SWING (SWING-J). *Community, Work & Family*, 22(3), 267-283.

Superintendencia de Seguridad Social. (2022). *Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO*. (ARCHIVO PDF).  
[https://cealsm.suseso.cl/Manual\\_Metodo\\_Cuestionario\\_CEAL\\_vigente.pdf](https://cealsm.suseso.cl/Manual_Metodo_Cuestionario_CEAL_vigente.pdf)

Ugarteburu, I., Cerrato, J., y Ibarretxe, R. (2008). Transformando el Conflicto Trabajo/Familia en Interacción y Conciliación Trabajo/Familia. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 18, 17-41. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2798>

Westman, M., Brough, P., y Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancement. *Journal of Organizational Behavior*, 587–595. <http://www.jstor.org/stable/41683854>