

Validación de la Escala de Interacción Trabajo – Familia NijmeGen (Swing) en Trabajadores de una Universidad Privada de Lima

Validation of Scale Work-Home Interaction NijmeGen (Swing) in Workers of a Private University of Lima

Jaime Rodolfo Briceño-Morales ^{1*}, Giancarlo Ojeda-Mercado ²

¹ Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú; Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1317-3499>

² Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6088-0327>

* Correo para correspondencia: jaimetriceno.m@upch.pe

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo evaluar las características psicométricas de la escala de "Interacción Trabajo-Familia NijmeGen" (SWING). Para esto se realizó un diseño de tipo instrumental que abarcó una muestra de 124 colaboradores con estado civil de casados o convivientes de universidad privada de Lima. Los principales resultados evidencian la validez de la escala mediante un análisis factorial exploratorio con un KMO de .808 y un nivel de significancia de .001 lo que indica que las variables analizadas están correlacionadas. Por otro lado, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio donde se validó el modelo de cuatro factores, obteniéndose un buen ajuste $\chi^2(213) = 273.6$, $gl. = 179$ $p < .001$, CFI = .923, GFI = .835, RMSEA = .066, SRMR = .069, RMR = .052. Además, de una consistencia interna con valores que van desde .790 hasta .890 (alfa Cronbach). Se concluye entonces que la escala SWING presentan propiedades psicométricas óptimas y puede ser utilizada en diferentes contextos y poblaciones de colaboradores del sector educativo, sin dejar de mencionar la adaptabilidad necesaria a futuras investigaciones.

Palabras clave: conflicto, enriquecimiento, interacción trabajo-familia, universidad.

Abstract

This research aimed to evaluate the psychometric characteristics of the "Work-Family Interaction NijmeGen" (SWING) scale. For this, an instrumental design was carried out that included a sample of 124 collaborators with married or cohabiting status from the private university of Lima. The main results demonstrate the validity of the scale through an exploratory factor analysis with a KMO of .808 and a significance level of .001, indicating that the variables analyzed are correlated. On the other hand, a confirmatory factor analysis was carried out where the four-factor model was validated, obtaining a good fit $\chi^2(213) = 273.6$, $gl. = 179$ $p < .001$, CFI = .923, GFI = .835, RMSEA = .066, SRMR = .069, RMR = .052. Furthermore, it has internal consistency values ranging from .790 to .890 (Cronbach's alpha). It is concluded that the SWING scale has optimal psychometric properties and can be used in different contexts and populations of employees in the education sector, however, is necessary adaptability to future research.

Keywords: conflict, enrichment, work-family interaction, university.

Introducción

Aspectos como los cambios sociales, económicos, el mayor protagonismo de la mujer en las organizaciones, el acceso casi ilimitado a la información y los altos niveles de competitividad empresarial, han generado una mayor importancia y cuidado por el capital humano como activo clave en las organizaciones. Con una visión más holística sobre el capital humano las organizaciones buscan identificar formas nuevas de lograr el bienestar del trabajador tanto en el ámbito organizacional como en el ámbito extra-organizacional, ya que se tiene claro que lograr un equilibrio entre ambos aspectos incrementa la probabilidad de una mayor productividad laboral y por ende mejores resultados en la empresa.

En general, la interacción entre el trabajo y la familia se ha investigado desde hace un tiempo bajo una óptica negativa (conflicto), asumiendo que una persona dispone de recursos limitadas para poder cumplir de forma óptima los roles en su ambiente laboral y familiar (Greenhaus y Powell, 2006) y el destinar más recursos a un rol que a otro, debido a la limitación de estos, generará siempre un conflicto. En ese sentido, Buonocore y Russo (2013) definen el conflicto por la interacción trabajo-familia como aquella situación negativa (conflicto) que se da a raíz del esfuerzo y dedicación de una persona para cumplir con sus roles (laboral y familiar) que al no ser atendidos ambos en plenitud originan presiones y exigencias, afectando así su salud psicosocial.

En contraparte, enfoques recientes sobre la interacción trabajo-familia resaltan que la participación de una persona en diversos roles puede generar sinergias positivas que deriven en beneficios de un rol hacia el otro (Frone, 2003). De esta manera se presenta un nuevo enfoque en la interacción del trabajo y la familia, llamado: enriquecimiento trabajo-familia; el cual es definido como todos los beneficios que se generan por la participación y aprendizajes en experiencias positivas en un determinado rol que luego son replicadas para el buen desempeño en otro rol (Greenhaus y Powell, 2006).

Una característica importante a mencionar sobre el conflicto y enriquecimiento en la interacción trabajo-familia es que ambos presentan una bidireccionalidad en sus beneficios y déficit (Frone, 2003), lo que significa que el aporte positivo y negativo de la interacción entre los roles laboral y familiar se da tanto de la familia hacia el trabajo, como también del trabajo hacia la familia. Es el caso de un directivo de una empresa el cual puede replicar lo aprendido en su experiencia laboral sobre temas de resolución de conflictos recibido en una capacitación para luego esto aplicarlo en su hogar como una herramienta para lidiar con los problemas que

ocurren en casa entre sus diferentes integrantes.

La importancia del estudio del conflicto o enriquecimiento por la interacción trabajo-familia ha crecido enormemente alrededor del mundo. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que a nivel global alrededor del 41% de los trabajadores investigados manifestaron que sus actividades laborales interfieren con sus responsabilidades familiares en promedio una vez cada mes. Por otra parte, un estudio realizado en España por Eustat (2023) en el País Vasco donde el 28.1% de las personas en actividad laboral han manifestado que mantienen dificultades para poder compartir las actividades laborales con el cuidado de sus menores hijos y en casa (familia), y además el 24% menciona lo mismo con respecto a conciliar tiempo de trabajo con actividades personales.

En el ámbito latinoamericano, la consultora Mercer (2022) encontró que el 41% de los colaboradores de empresas en América Latina entrevistado manifestaron que su trabajo ha interferido con su actividad familiar varias veces al mes. A nivel local según el portal Radio Programas del Perú (2022) el 72% de los trabajadores en el Perú sufren de Burnout o síndrome de sentirse “quemado” a raíz de sobrecargas laborales. Por otro lado, se sabe que el trabajador peruano (45%) tiene uno de los índices de número de horas trabajadas semanalmente más altos de América Latina (45 y 50 horas), por encima de países como Chile, Ecuador y Argentina. Esto puede generar una falta de recursos destinados al rol familiar y por consecuencia una generación de conflictos en dicho rol. Sin olvidar que dicha insatisfacción del rol familiar, puede también traer consecuencias negativas en el rol laboral, convirtiendo el día a día del trabajador en un círculo vicioso de malas experiencias.

Los trabajadores del sector educación no son ajenos de experimentar estos beneficios y déficit que se dan a raíz de la interacción trabajo-familia. Si a esto le sumamos el hecho de que se trata de un tipo de servicio altamente personalizado donde el contacto con personas de diferente edad, condición social, creencias, actitudes y culturas es permanente, se torna aún más importante poder crear formas, desde las organizaciones, para poder equilibrar el desempeño que tenga el colaborador en sus roles laborales y familiares. Cabe resaltar que de acuerdo a un informe del MINEDU (2021) la población estudiantil universitaria de nivel pregrado en el Perú es de 1.423.731 alumnos, lo que indica la enorme importancia de la salud psicosocial mantiene el personal que labora en estas instituciones educativas.

Luego de lo anteriormente mencionado, se torna imperativo poder contar con un instrumento válido y confiable que permita evaluar tanto el conflicto como el enriquecimiento producto de la interacción trabajo familia.

Materiales y Métodos

La presente investigación tuvo un diseño de tipo instrumental ya que se busca determinar las propiedades psicométricas de un instrumento de medición examinando validez de constructo, supervisión de premisas y fiabilidad (Montero y Leon, 2007). El 53% indicó ser de género femenino mientras que el 47% ser del género masculino; por otro lado, el 62% presentaba un grado de instrucción de posgrado, 27% universitaria completa y 11% estudios técnicos. Las edades oscilaron entre los 23 y 74 ($M=43.14$, $DE=10.99$). Por otra parte, el 80% se desempeña a jornada completa y el 20% a jornada parcial. La muestra de 124 participantes se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a los tiempos y horarios de los entrevistados.

Se utilizó como instrumento la versión en español de escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que fue elaborada por Geurts et al. (2005), la cual tiene como objetivo medir la interacción entre el trabajo y la familia de forma bidireccional, tanto desde los efectos positivos y negativos que se generan sobre ambos roles. La escala de Interacción Trabajo-Familia está compuesta por 22 ítems y cuatro dimensiones o factores. El primero de ellos está referido a la interacción negativa trabajo-familia (8 ítems), el segundo también a la interacción negativa pero ahora en la dirección de la familia-trabajo (4 ítems), el tercero a la interacción positiva trabajo-familia (5 ítems) y finalmente la interacción positiva familia-trabajo (5 ítems). Basado en el estudio elaborado por Moreno Jiménez et al. (2009) esta escala alcanzo niveles de adaptación óptimos y buenos índices psicométricos lo cual se constituye como garantía de una validez y confiabilidad para medir los constructos establecidos en esta investigación. La recolección de los datos se realizó a través de una encuesta online mediante los correos corporativos de cada uno de los participantes. Previo a la realización de la encuesta, se envió el consentimiento informado para que los colaboradores aceptaran participar del estudio. Aquellos que dieron su consentimiento recibieron posteriormente el enlace de Google Form con las indicaciones y el cuestionario; la data recolectada fue almacenada de forma segura y anónima, resguardando así confidencialidad de las opiniones. Por su parte, el análisis de los resultados se realizó usando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para luego realizar un análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

Resultados

El interés por el estudio de la interacción y los efectos (positivos y negativos) que se generan entre los roles que cumple una persona dentro de la organización y como parte de una familia cada día generan mayor interés entre los investigadores. Temas como los cambios sociales, el acceso a la información, el mayor rol protagónico de la mujer en las organizaciones, las telecomunicaciones y acceso a internet, así como los altos niveles de competitividad empresarial, han incrementado la importancia que tiene el mantener un equilibrio en la interacción de actividades laborales y extra laborales. En ese sentido, esta investigación desarrolló inicialmente con un análisis descriptivo (Tabla 1) para luego realizar un análisis factorial exploratorio (AFE), el mismo que nos permite explorar las dimensiones subyacentes y generar evidencias internas de validez, sobre todo al inicio de una investigación referida a la adecuación de instrumentos. En primer lugar, se evaluó la matriz de correlaciones mediante el test de esfericidad de Bartlett, el cual reveló que esta matriz posee diferencias significativas con la matriz de identidad ($p < .000$). Además, el índice KMO (Káiser, Meyer y Olkin) arrojó un valor de .808 (Tabla 2) lo que indica que el análisis factorial es plausible (Fabrigar et al., 1999).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos por ítem.

Ítem	Media	Desv.Est	Máximo	Mínimo	Asimetría	Curtosis
N1_TF	2.34	0.85	4.00	1.00	0.318	-0.445
N2_TF	1.92	0.84	4.00	1.00	0.653	-0.156
N3_TF	2.21	0.82	4.00	1.00	0.585	0.059
N4_TF	2.17	0.94	4.00	1.00	0.421	-0.691
N5_TF	2.00	0.86	4.00	1.00	0.613	-0.206
N6_TF	1.85	0.86	4.00	1.00	0.905	0.314
N7_TF	1.73	0.88	4.00	1.00	1.156	0.674
N8_TF	1.88	0.90	4.00	1.00	0.790	-0.163
P1_TF	2.76	0.94	4.00	1.00	-0.272	-0.814
P2_TF	2.88	0.88	4.00	1.00	-0.416	-0.508
P3_TF	2.54	0.86	4.00	1.00	-0.049	-0.608
P4_TF	2.65	0.91	4.00	1.00	-0.302	-0.655
P5_TF	3.15	0.94	4.00	1.00	-0.794	-0.419
N1_FT	1.78	0.84	4.00	1.00	0.931	0.302
N2_FT	1.60	0.74	4.00	1.00	1.152	1.060
N3_FT	1.68	0.75	4.00	1.00	0.962	0.625
N4_FT	1.32	0.70	4.00	1.00	2.424	5.574
P1_FT	3.03	0.96	4.00	1.00	-0.677	-0.538
P2_FT	3.06	0.94	4.00	1.00	-0.661	-0.568
P3_FT	3.00	0.88	4.00	1.00	-0.503	-0.552
P4_FT	3.19	0.82	4.00	1.00	-0.716	-0.183
P5_FT	3.29	0.81	4.00	1.00	-0.858	-0.142

Nota: La tabla presenta los estadísticos descriptivos de cada uno de los ítems que forman parte de las cuatro dimensiones. Aquí se explora el promedio, desviación estándar, máximo, mínimo y las medidas de distribución como asimetría y curtosis.

En otras investigaciones como la de Aguirre et al. (2022) se obtuvo un KMO de 0.927, un Chi cuadrado de 6457.846 (gl= 231) con un nivel de significancia de $p < 0.01$, también apto para el AFE. Por otro lado, Yáñez Ruiz (2020) evidenció también en su investigación un índice KMO de 0.910 y un nivel de significancia de $p < 0.01$ que permitieron el análisis factorial posteriormente. A continuación, se muestra una tabla ejemplo (Tabla 1).

Tabla 2*Test de esfericidad de Bartlett.*

Indicadores	Valor
Determinante de la matriz	.001
Chi Cuadrado	1348.785
gl.	210
KMO	.808

Nota: En la presente tabla se muestran los resultados del KMO y la matriz determinante, los cuales muestran resultados positivos para proseguir con el análisis factorial.

Al realizar el análisis factorial exploratorio se obtuvieron cuatro factores con autovalores mayores a 1 y que representan el 54.273% de la varianza total explicada (Tabla 3). Estos resultados coinciden con los presentados por Aguirre et al. (2022) y Yáñez Ruiz (2020) en los cuales también se encontraron cuatro factores y con varianzas totales explicadas de 60.20% y 69.55% respectivamente. Por otra parte, se muestran las cargas factoriales de cada uno de los ítems (22) y su factor extraído. Cabe indicar que para una mejor visualización se muestran valores con cargas mayores a .30, además de ordenar los ítems según su factor relevante (Tabla 4).

Tabla 3*Varianza total explicada.*

F	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.958	28.370	28.370	4.123	19.632	19.632
2	4.074	19.402	47.772	2.570	12.237	31.870
3	1.834	8.733	56.505	2.433	11.584	43.454
4	1.380	6.570	63.076	2.272	10.819	54.273

Nota: La tabla muestra el % acumulado de explicación de la varianza por parte de los cuatro factores (54.2%).

Al analizar las cargas factoriales se pudo observar que en el factor 1, que corresponde a la interacción negativa del Trabajo-Familia, cargan todos los ítems adecuados (8); en el caso del factor 2, que corresponde a la interacción positiva de la Familia-Trabajo, todos los ítems necesarios cargan de forma adecuada; para el caso del factor 3, que se refiere a la interacción

negativa Familia-Trabajo, y del mismo modo que el factor 1 y 2, todos los ítems necesarios cargan correctamente con el factor, finalmente el factor 4, que se refiere a la interacción positiva Trabajo-Familia, cargan correctamente los cuatro ítems seleccionados (se eliminó el ítem P5_TF a partir del análisis de confiabilidad). En conclusión, fueron 21 ítems que se utilizaron para evaluar el instrumento.

Tabla 4*Matriz de componentes rotados.*

	Factor			
	Interacción Negativa T-F	Interacción Positiva F-T	Interacción Negativa F-T	Interacción Positiva T-F
N5_TF	0.822			
N4_TF	0.750			
N6_TF	0.703			
N3_TF	0.702			
N2_TF	0.646			
N1_TF	0.633			
N8_TF	0.627			
N7_TF	0.439			
P1_FT		0.744		
P2_FT		0.716		
P3_FT		0.701		
P5_FT		0.640		
P4_FT		0.583		
N2_FT			0.840	
N3_FT			0.699	
N1_FT			0.669	
N4_FT			0.479	
P3_TF				0.797
P4_TF				0.776
P2_TF				0.585
P1_TF				0.489

Nota: La tabla presenta los resultados del análisis factorial exploratorio, el cual nos muestra la identificación de los cuatro factores propuestos teóricamente.

Con el objetivo de comprobar la validez de constructo se realizó un análisis factorial confirmatorio del modelo propuesto. Este modelo estuvo compuesto por cuatro factores y presentaron un ajuste adecuado del modelo presentando los siguientes indicadores: χ^2 (213) = 273.6, gl. = 179 $p < .001$, CFI = .923, GFI = .835, RMSEA = .066, SRMR = .069, RMR = .052 (Bollen, 1989; Chen, 2007). En la Figura 1 se muestra el modelo estructural compuesto por los cuatro factores, sus respectivos indicadores, correlaciones y coeficientes de regresión.

Estos resultados coinciden con los hallados por Betanzos y Paz-Rodríguez (2012) donde se determinaron también cuatro factores como parte de un modelo con los índices de ajuste adecuado (GFI = 0.98, AGFI = 0.98, NFI = 0.97, RMR = 0.03). Lo misma coincidencia se da con la investigación realizada por Quiñonez et al. (2022) donde se hallaron cuatro factores de un modelo con índices de bondad de ajustes como el NFI = .89, TLI = .92, CFI = .93, RMSEA = .07 y SRMR .05; lo que soporta los resultados obtenidos en la presente investigación.

En lo que respecta a la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual presentó en el factor “interacción negativa trabajo-familia” el valor de .888, para el factor “interacción positiva familia-trabajo” el valor de .829, mientras que el factor “interacción negativa familia-trabajo” obtuvo un índice de .840, por último el factor “interacción positiva trabajo-familia” presentó un valor de .695, no cumpliendo con el valor mínimo de 0.7 (Celina y Campo , 2005).

Para mejorar el índice de alfa de Cronbach de este último factor se analizó la correlación total de elementos corregida y el alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido de los cinco ítems, y se determinó que el ítem P5_TF debía ser eliminado por presentar 0.087 en la correlación total de elementos corregida y 0.790 si el elemento se ha suprimido. Esto determinó que el último factor contó con solo cuatro de los cinco ítems que presentaba la escala inicialmente (Tabla 6).

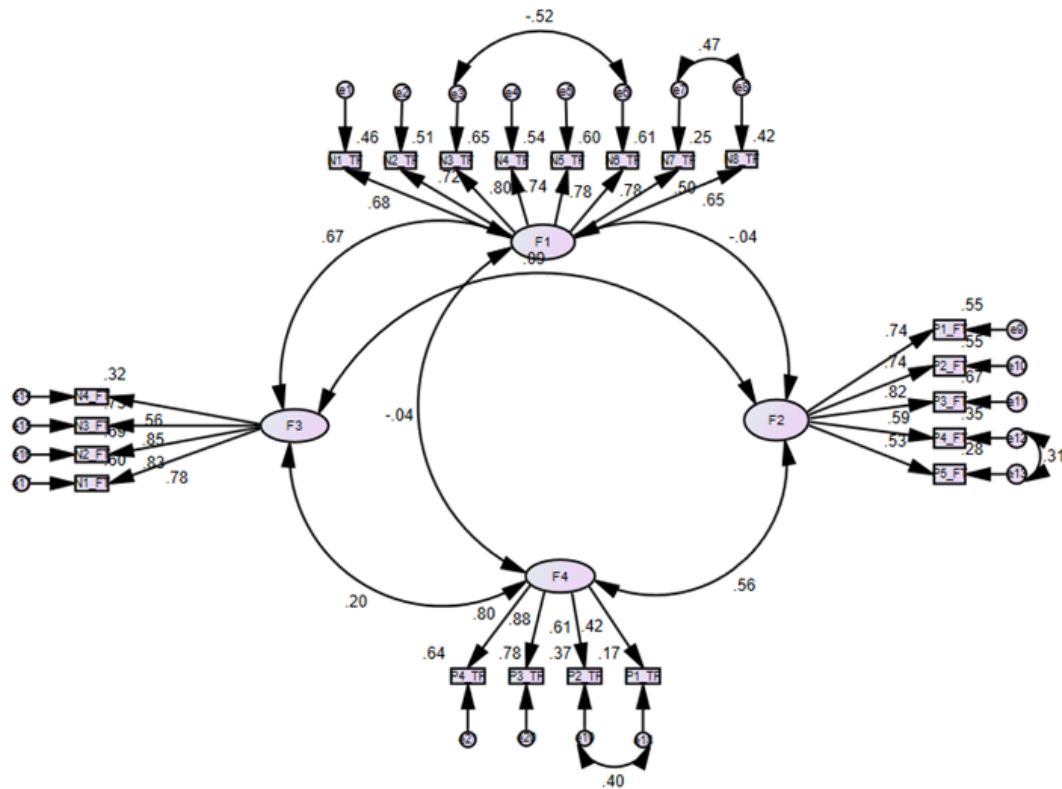
Tabla 5
Correlaciones entre factores.

Correlaciones			Estimate
F2	<-->	F3	0.087
F2	<-->	F4	0.558
F2	<-->	F1	-0.045
F3	<-->	F4	0.200
F3	<-->	F1	0.667
F4	<-->	F1	-0.037

Nota: La tabla muestra las correlaciones entre factores donde se puede evidenciar la relación positiva y negativa entre ellos, lo que permite conocer la validez discriminante.

Figura 1

Modelo estructural final con factores e indicadores.



Nota: La figura representa a cada uno de los cuatro factores y sus respectivos indicadores (21 ítems) en los cuales encontramos sus respectivas cargas factoriales.

Discusión

El propósito de la presente investigación fue evaluar las características psicométricas de la escala de "Interacción Trabajo-Familia NijmeGen" (SWING) en trabajadores con estado civil casados y convivientes de una universidad privada de Lima (Perú). Los resultados obtenidos muestran que la escala SWING, para esta evaluación, se compone de 21 ítems (de 22 originalmente) que se agrupan en cuatro dimensiones como son: (1) Interacción Negativa Trabajo-Familia, (2) Interacción Positiva Familia-Trabajo, (3) Interacción Negativa Familia-Trabajo y (4) Interacción Positiva Trabajo-Familia.

Esta estructura de cuatro factores es coincidente con la estructura teórica original, la cual se repite en varias investigaciones (Betanzos y Paz-Rodríguez, 2012; Moreno Jiménez et. al, 2009; Yáñez Ruiz, 2020; Silvestre et. al, 2019). Sin embargo, es importante mencionar que debido a los requerimientos psicométricos (análisis de confiabilidad) se tuvo que eliminar uno de los ítems del factor Interacción Positiva Trabajo-Familia. Estos cambios o ajustes al

instrumento original son posibles como lo demuestran algunas investigaciones, por ejemplo, Aguirre et al. (2022) identificó solo tres factores de los cuatro que originalmente presenta el modelo. Es así que estas variaciones son producto de los contextos, poblaciones y realidades de cada investigación.

Mediante esta investigación se ha podido validar el ajuste del modelo del instrumento a través de un análisis factorial confirmatorio, alcanzando los siguientes resultados: de $X^2(210) = 273.6$, $gl. = 179$ $p < .001$, $CFI = .923$, $GFI = .835$, $RMSEA = .066$, $SRMR = .069$, $RMR = .052$, los que muestran un ajuste adecuado del modelo. Por el lado de la confiabilidad, las cuatro dimensiones alcanzaron valores adecuados en el alfa de Cronbach que van desde .790 hasta .890, lo que indica que se tiene consistencia interna en el instrumento.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Yáñez Ruiz (2020) donde los alfa de Cronbach variaron entre 0.86 a 0.94 en los cuatro diferentes factores, por otro lado, Betanzos y Paz-Rodríguez (2012) coincidieron también con la presente investigación al encontrar valores de alfa de Cronbach entre 0.77 y 0.89 para los mismos cuatro factores. Estas coincidencias sustentan los resultados obtenidos para el presente instrumento. Finalmente se realizó un análisis de los pesos de regresión entre los diferentes factores y sus respectivos ítems (indicadores); aquí se evidenció que todas las relaciones son significativas (Tabla 5) y por ende aportan al modelo estructural evaluado. Además, se revisaron las correlaciones entre factores para poder determinar la asociación entre los factores positivos por un lado y los factores negativos por otro, además de las bajas correlaciones entre los factores positivos y negativos. (Tabla 7).

Luego de lo anteriormente presentado, se puede establecer que la escala de Interacción Trabajo-Familia (SWING) presenta propiedades psicométricas óptimas y puede ser utilizado en diversas investigaciones, contextos y poblaciones en las que se requiera para determinar los efectos positivos y negativos que se dan en el rol de un individuo a nivel familiar y laboral. En base a lo expuesto anteriormente, podemos concluir que las estructuras organizacionales, incluyendo el sector educativo superior universitario, han cambiado mucho debido a la nueva realidad social, económica, cultural y tecnológica en la que desempeñan. Y todos estos cambios tienen un impacto directo sobre el capital humano que forma parte de estas organizaciones. Este capital humano que está dentro de una organización se compone de habilidades, destrezas, experiencias, conocimientos y actitudes que cada colaborador pone al servicio de la empresa y por consiguiente de los resultados positivos que se espera

conseguir en un determinado periodo de trabajo (Guevara, 2018). Sin embargo, es válido resaltar que este colaborador forma parte de un entorno familiar en el cual deberá también utilizar ese capital humano para cumplir de forma óptima su rol dentro de un hogar.

En la necesidad de cumplir adecuadamente en ambos roles (familiar/laboral) se desencadenan una serie de conflictos y enriquecimientos, al trasladar aprendizajes, motivaciones, costumbres y otros que pueden perjudicar o beneficiar el desempeño del capital humano en los diferentes ámbitos en los que actúa (Baez y Galdames, 2005). Es por ello que se requiere de instrumentos que puedan recoger estos conflictos y enriquecimientos que se trasladan de un ambiente a otro.

Este instrumento que mide la Interacción Trabajo-Familia en su versión final es válido y confiable para ser utilizado en diversas investigaciones. No obstante, se presenta la limitación de no poder generalizar los resultados ya que se trata de una muestra elegida mediante un procedimiento no probabilístico el cual no permite realizar inferencia a la población total.

Referencias bibliográficas

- Aguirre et al., (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>
- Baez y Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología*, 14(1), 113-123. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/pdf/264/26414109.pdf>
- Betanzos y Paz-Rodríguez (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia Trabajo*, 14(44), 180-154.
- Bollen (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley.
- Buonocore y Russo (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>

-
- Celina y Campo (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Chen, (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464-504.
<https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- ENAH0. (2012). Encuesta nacional de hogares sobre condiciones de vida y pobreza 2012. INEI.
- Eustat. (14 de 06 de 2023). <https://www.eustat.eus>.
https://www.eustat.eus/elementos/una-de-cada-cuatro-personas-ocupadas-encuentra-mucha-dificultad-para-conciliar-su-vida-laboral-y-obligaciones-familiares-en-la-ca-de-euskadi-en-2022/not0020978_c.html
- Fabrigar et al., (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
<https://doi.org/10.1037/1082> UNEMI 2017
- Frone, M. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Geurts et al., (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(5), 319-339.
<https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus y Powell (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.2307/20159186>
- Guevara (2018). La gestión del capital intelectual y éxito en los planes estratégicos de las organizaciones. *Folletos Gerenciales*, 22(4), 255-264.
<https://doi.org/https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/article/view/187>
- INEI. (2010). Encuesta Nacional del USO del TIEMPO. Recuperado de.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>
-

-
- Mercer (2022). Tendencias globales de talento. Recuperado de: <https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento-2022.html>
- MINEDU. (2021). La Universidad en Cifras. Ministerio de Educación.
- Montero y Leon (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. https://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Moreno et al., (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. [https://doi.org/ https://www.psicothema.com](https://doi.org/https://www.psicothema.com)
- Quiñonez et al., (2022). Análisis psicométrico de la versión en español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista Caribeña de Psicología*, 6, 1-12. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>
- RPP. (2022). ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
- Silvestre, et al., (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a06>
- Yáñez (2020). Validación de cuestionario de conflicto trabajo-familia "SWING" en trabajadores de una empresa automotriz en Ecuador 2018-2019 [Tesis de Maestría, UPCH]. Repositorio Institucional, Lima, Perú.
-