

Validación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en población colombiana

Validation of the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) in a Colombian Population



ISSN 0124-0137
EISSN 2027-212X

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN Copyright © 2026 by PsicoGente

Recibido: 05-05-25
Aceptado: 12-02-26
Publicado: 24-08-26

Zully Helena Ponce Palacio
Pontificia Universidad Católica Argentina.
Institución Universitaria Politécnico
Gran Colombiano, Bogotá, Colombia.
Zponce@poligran.edu.co

Constanza Londoño Pérez
Universidad Cooperativa de Colombia.
Bogotá, Colombia

Leonor Delgado-Abella
Universidad el Bosque.
Bogotá, Colombia

Zully Helena Ponce Palacio - **Constanza Londoño Pérez** -
Leonor Delgado Abella

Resumen

Objetivo: el presente estudio tuvo como objetivo validar la versión en español del Cuestionario de Interacción de Trabajo-Familia (SWING).

Método: el diseño de la investigación fue de tipo psicométrico, orientado a confirmar la estabilidad y adecuación de las propiedades del instrumento, tales como la validez, la confiabilidad, la consistencia estructural y las características lingüísticas, en el contexto colombiano. Para ello, se contó con una muestra intencional de 338 trabajadores colombianos pertenecientes a empresas públicas y privadas. El SWING consta de 22 ítems con opciones de respuesta en escala tipo Likert de cuatro puntos, que oscila entre 0 (nunca) y 3 (siempre). La adaptación cultural y lingüística del cuestionario se llevó a cabo con la participación de jueces expertos mediante la propuesta de validez de contenido desarrollada por Escobar et al. (2008) y el cálculo del índice Kappa Fleiss. Asimismo, se evaluaron las propiedades psicométricas de la prueba desde la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), mediante el programa Winsteps® (versión 5.9.2), y desde la Teoría Clásica de los Ítems (TCI), a través de un análisis factorial confirmatorio realizado con el software JASP.

Resultados: los resultados de la investigación mostraron que la prueba ajustada puede utilizarse para evaluar a trabajadores colombianos debido a la alta concordancia entre los pares expertos. Asimismo, el índice de confiabilidad alpha de Cronbach ($\alpha = .75$) y el coeficiente de omega de McDonald ($\omega = .84$), indican que el instrumento es apropiado. En cuanto al análisis del funcionamiento de los ítems, se evidenció que todos conservan la buena calidad técnica original y su distribución en los cuatro factores.

Conclusión: las adecuadas propiedades psicométricas de la versión colombiana del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia permiten su uso en dicha población.

Palabras clave: trabajo, vida familiar, instrumento, psicometría, evaluación, validación.

Abstract

Objective: The aim of this study was to validate the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) questionnaire.

Method: This study employed a psychometric research design aimed at confirming the stability and adequacy of the instrument's properties, including validity, reliability, structural consistency, and linguistic characteristics, within the Colombian context. A purposive sample of 338 Colombian employees from both public and private organizations participated in the study. The SWING consists of 22 items rated on a four-point Likert scale ranging from 0 (*never*) to 3 (*always*). The cultural and linguistic adaptation of the questionnaire was carried out with the participation of expert judges following the content validity procedure proposed by Escobar et al. (2008), and agreement was assessed using Fleiss' Kappa coefficient. In addition, the psychometric properties of the instrument were evaluated from both the Item Response Theory (IRT) perspective, using Winsteps® (version 5.9.2), and the Classical Test Theory (CTT) approach through confirmatory factor analysis conducted with JASP software.

Results: The findings indicated that the adapted version of the instrument can be used to assess Colombian workers, given the high level of agreement among the expert judges. Furthermore, the reliability indices, Cronbach's alpha ($\alpha = .75$) and McDonald's omega ($\omega = .84$), demonstrated that the instrument has satisfactory internal consistency. Regarding item functioning, all items retained their original technical quality and their distribution across the four factors.

Conclusion: The Colombian version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) demonstrated adequate psychometric properties, supporting its use for assessing work-family interaction among Colombian workers.

Keywords: work, family life, instrument, psychometrics, assessment, validation.

Cómo citar este artículo (APA):

Ponce Palacio, Z. L., Londoño Pérez, C. & Delgado Abella, L. (2026): Validación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en población colombiana. *PsicoGente* 29(56), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.29.56.8161>

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el 10% de los trabajadores labora 50 horas o más a la semana en un trabajo remunerado. Una proporción considerable de ellos dedica más del 63% de su tiempo al trabajo y solo dispone con 15 horas para el desarrollo de actividades sociales, familiares y dormir; esta situación confirma que se debe gastar un número importante de horas al trabajo con una alta exigencia y un tiempo limitado al descanso que no permite la conservación de la energía personal y de la interacción con otros que no sean del trabajo ([Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico \[OCDE\], 2025](#)); además, la inadecuación del tiempo de trabajo se vincula con consecuencias negativas para la salud mental y física ([Organización Internacional del Trabajo \[OIT\], 2023](#)).

Particularmente, las personas entre los 35 y 60 años tienden a dedicar una gran parte de su tiempo a desarrollar tareas del hogar, cuidar de menores y personas dependientes, acciones que compiten con el desarrollo de actividades laborales. Esta situación se presenta con mayor frecuencia en las mujeres que trabajan en el sector público a tiempo completo, en comparación con los hombres ([Eustat-Instituto Vasco de Estadística, 2023](#)).

Debido a los cambios sociales, demográficos y económicos ocurridos en el mundo se ha generado una crisis laboral que afecta la óptima vivencia personal y familiar ([Parada-Ruiz et al., 2017](#); [Torres, 2024](#)), así se observa que un tercio de las personas que trabajan lo hacen por más de 48 horas semanales, y la quinta parte trabaja 35 horas aun cuando solo tienen contratos parciales. Esta situación ha llegado a impactar la calidad de las relaciones familiares, siendo un indicador de una baja conciliación entre el trabajo y la familia. Además, la pandemia de Covid-19 agudizó el desequilibrio trabajo-familia debido al exceso de carga laboral y a la invasión de las responsabilidades laborales en el contexto familiar ([OIT, 2023](#); [Stephen et al., 2024](#)).

En Latinoamérica, aunque la pobreza multidimensional ha disminuido significativamente durante el

periodo 2008-2023 alrededor del 45,8% al 25,4% persisten barreras que limitan las oportunidades de formación y desarrollo para amplios sectores de la población ([Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo \[PNUD\] & Comisión Económica para América Latina y el Caribe \[ECLAC\], 2025](#)). Es relevante anotar que en los últimos 20 años en América Latina se han dado manifestaciones en busca de equilibrar el tiempo que se dedica al trabajo y el tiempo que se tiene para compartir con la familia ([Oficina Internacional del Trabajo, 2011](#)), es por ello que [Geurts et al. \(2005\)](#) afirman que la interacción trabajo-familia es un proceso en el cual las acciones que el trabajador realiza en el hogar pueden llegar a verse afectadas, de manera positiva o negativa, por ideas y situaciones generadas y experimentadas en el trabajo, y viceversa.

Según la [OCDE \(2019\)](#) a partir del estudio World Life Balance, Colombia ha tenido el peor equilibrio vida-trabajo, pues los trabajadores solo cuentan con 12 horas al día para descansar y llevar a cabo el cuidado personal, y el 20% supera las 50 horas a la semana realizando sus actividades laborales. Toda esta situación puede llegar a afectar la salud mental. En una revisión realizada por [Cladea \(2020\)](#) concluye que, al parecer no se han desarrollado muchos estudios en Colombia que permitan reconocer el impacto que el exceso de trabajo tiene en las relaciones familiares; aun cuando autores como [Quiroz-González et al. \(2024\)](#) y el [Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia \[DANE\] \(2022\)](#) reconocen que en Colombia es urgente trabajar para crear políticas que faciliten alcanzar un equilibrio claro y fuerte entre los ámbitos familiar y laboral del trabajador ([Ospina-Cano y Pico-Merchán, 2023](#); [Congreso de la República de Colombia, 2022](#); [Orejuela et al., 2019](#)).

Desde los años 70 se reconoció la necesidad tanto de realizar estudios que permitan aumentar la comprensión de dicha situación como de contar con instrumentos que permitan medir y evaluar dicho aspecto de manera objetiva y directa, ya que el deseo de mantenerse trabajando en la empresa no solo depende de la retribución salarial y de las posibili-

dades de crecimiento profesional, sino que además los trabajadores esperan integrar la vida familiar y personal (Cachutt-Alvarado y Ortiz-Zavala, 2015).

En el desafío de buscar articular una relación trabajo-familia equilibrada, diversos autores mostraron su interés en comprender y dar respuesta a dicho aspecto, entre ellos Greenhaus y Beutell (1985) reconocieron que el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar surge en especial cuando las presiones en el ejercicio de ambos roles incrementan de manera incompatible tensiones que afectan el bienestar y el desempeño, por su parte, Frone (2003) subrayó que la relación trabajo-familia puede ser funcional o conflictiva en la medida en que los recursos adquiridos en un contexto tienen la posibilidad de potenciar el funcionamiento en otro contexto. Finalmente, Geurts et al. (2005) propusieron el modelo de proceso dual, Interferencia entre el Trabajo y la Familia (WHI), en el que reconocieron que la relación bidireccional entre la vida laboral y la familiar se da por medio de las conductas y responsabilidades que tiene cada persona en su trabajo y que pueden llegar a modular positiva o negativamente, la vida familiar y viceversa (teoría utilizada en la investigación).

Actualmente, se ha buscado alcanzar una alta precisión en el concepto de trabajo y vida familiar, en los que se reconoce que cuando un trabajador alcanza un adecuado equilibrio entre ambos aspectos está más cerca de sentirse satisfecho con su trabajo, comprometido con la empresa y de experimentar bienestar en su vida (French et al., 2018; Lapierre et al., 2018); incluso Grzywacz y Marks (2000) reconocieron la importancia de medir y evaluar dicho proceso; para ello, crearon el cuestionario de interacción trabajo-familia que incluyó tanto aspectos positivos de interacción como situaciones que denotan la existencia de dificultades entre ambos contextos. Con la idea de crear una mejor estrategia de evaluación, Geurts et al. (2005) retomaron elementos básicos del cuestionario de interacción trabajo-familia (Grzywacz y Marks, 2000) para el diseño y validación de la escala Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), dirigida a población

europea, conformado por 22 ítems con cuatro opciones de respuesta en una escala tipo Likert que hacen parte de cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia; interacción negativa familia-trabajo; interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Con respecto a las condiciones psicométricas los autores evidenciaron un índice de confiabilidad alfa de Cronbach = .7, que indica un nivel adecuado de evaluación en dicha población (Moreno et al., 2009).

Es importante mencionar que en el proceso de validación de instrumentos, se han tomado como referencia la Teoría Clásica de los Test, la cual fue diseñada con el objetivo de incrementar la confiabilidad de cada instrumento y el funcionamiento de cada ítem a partir del cálculo del índice de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach (Krabbe, 2017), y la Teoría de Respuesta al Ítem, que busca generar nuevos criterios de calidad psicométrica a través del modelo Rasch 1 PL, que estima el parámetro de dificultad para cada ítem, y la probabilidad de que cada participante acierte de acuerdo con la habilidad que posee y el nivel de dificultad de cada ítem. Dicha teoría fue creada con la idea de otorgar un alto nivel de rigurosidad a los procesos diagnósticos y de facilitar la evaluación psicológica mediante el uso de instrumentos eficientes y adecuados, que cuenten con un nivel óptimo de ajuste de los ítems, con una descripción detallada de los datos y con una clara identificación de la forma en que interactúan el instrumento, la persona evaluada, los ítems y los evaluadores, con el fin de garantizar una alta calidad psicométrica de la prueba (Muñiz, 2010; Bond & Fox, 2007).

La importancia de la relación existente entre la vida laboral y la vida familiar de cada persona ha hecho que pruebas como el Cuestionario SWING hayan sido adaptadas a diferentes países europeos como Francia (Lourel et al., 2005), Rumania (Ispas & Iliescu, 2019), Bulgaria y el Reino Unido (Vander-Lippe & Lippényi, 2020) y España (Moreno et al., 2009) donde se tradujo y validó dicho cuestionario y se obtuvo un óptimo índice

de consistencia interna con valores entre .77 y .89, posteriormente, dicho cuestionario fue validado en países latinoamericanos como República Dominicana (Silvestre et al., 2019), México (Betanzos y Paz, 2012), Perú (Ingunza & Carrasco, 2019) y Ecuador (Zumárraga-Espinosa et al., 2024).

Asimismo, es preciso reconocer la alta relevancia y pertinencia actual que tiene evaluar la relación bidireccional entre la vida laboral y la vida familiar, ya que disponer de instrumentos válidos para medir la estrecha relación entre el tiempo que cada persona tiene para convivir con los suyos y el tiempo destinado al desarrollo de sus labores en la empresa, y por supuesto el nivel de equidad que alcanza, facilitará identificar tanto los efectos negativos del conflicto sobre la salud y el rendimiento laboral (Geurts et al., 2005; Greenhaus & Beutell, 1985) como los beneficios del enriquecimiento en términos de satisfacción, compromiso organizacional y promoción de entornos de trabajo más saludables, equitativos y sostenibles (French et al., 2018; Lapierre et al., 2018).

Considerando las condiciones laborales a las que se enfrentan los trabajadores en países como Colombia, caracterizadas por extensas jornadas laborales, elevada carga de trabajo y, en muchos casos, una limitada implementación de políticas empresariales orientadas a la conciliación entre la vida laboral y familiar, se ha observado un incremento en los índices de ausentismo, rotación de personal y afectaciones de la salud física y mental de los empleados (Monroy-Castillo et al., 2025; Valenzuela et al., 2025). En este contexto, el objetivo del presente estudio fue validar una versión en español del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en una muestra de trabajadores colombianos.

2. MÉTODO

El presente estudio es considerado de tipo psicométrico, puesto que concentra la atención en confirmar la permanencia de condiciones como la validez, la confiabilidad, la consistencia estructural y propiedades lingüísticas en el contexto colombiano.

2.1 Participantes

La población del presente estudio estuvo conformada por 338 trabajadores, de los cuales el 72% eran mujeres y el 27% eran hombres, entre ellos el 48% eran solteros, el 27% vivía en unión libre, el 21% estaba casado, y solo el 2.7% se había divorciado; con respecto al número de hijos, el 50% no tenía hijos, el 25% tenía un hijo, el 17% tenía dos hijos y el 6.5% indicó tener tres o más hijos.

En cuanto a la edad, la mínima reportada fue de 20 años y la máxima de 60 años con una media de 33 años y una desviación estándar de 8.1. Es importante mencionar que la mayor parte de los participantes tenían entre 26 y 35 años (45%), seguida del grupo de los trabajadores que tenían entre 36 y 45 años (27%) y, finalmente, del grupo de quienes tenían entre 20 y 25 años (18%).

El 82% de la muestra provenía del sector privado, mientras que solo el 17% pertenece al sector público. En cuanto al tipo de contrato, la mayor parte de la muestra tenía contrato a término indefinido (55%), seguido del grupo con contrato a término fijo (22%) mientras que el 21% laboraba con otros tipos de contratos. Finalmente, con respecto al nivel jerárquico en la organización, el 54% de los empleados se encontraban en un nivel medio o táctico, el 41% ocupaba posiciones operativas y el 4.4% tenían cargos gerenciales (tabla 1).

Se seleccionó la muestra no probabilística intencional con el propósito de evaluar las propiedades psicométricas de un instrumento, cuyos participantes debían pertenecer a un grupo específico de referencia (Hernández-Sampieri, 2023; Ato et al., 2013). Asimismo, es necesario mencionar que diversas investigaciones en Latinoamérica sobre la validación del cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) han empleado muestras no probabilísticas, seleccionadas por accesibilidad o conveniencia, por ejemplo, Betanzos y Paz (2012) en México, Ingunza y Carrasco (2019) en Perú y Zumárraga-Espinosa et al. (2024) en Ecuador aplicaron el instrumento a trabajadores de sectores específicos sin muestreo aleatorio.

Tabla 1.

Aspectos sociodemográficos y laborales de los participantes.

Variables	F	Porcentaje
Sexo		
Mujer	245	72
Hombre	93	27
Edad		
20 a 25 años	64	18
26 a 35 años	155	45
36 a 45 años	92	27
46 a 55 años	23	6.8
56 a 60 años	4	1.2
Estado civil		
Soltero (a)	163	48
Casado (a)	73	21
Unión libre	93	27
Divorciado (a)	9	2.7
Número de hijos		
Sin hijos	172	50
Uno	85	25
Dos	59	17
Tres o más	22	6.5
Nivel Jerárquico		
Gerencial	15	4.4
Medio	183	54
Operativo	140	41
Tipo de contrato laboral		
Indefinido	188	55
Fijo	76	22
Obra labor	69	20
Otro	5	1.5
Sector		
Público	59	17
Privado	279	82

Dentro de los criterios de inclusión se consideraron a trabajadores de empresas del sector público o privado que contaran con un contrato laboral formal. En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que este tipo de contratación corresponde a una relación de naturaleza civil y no laboral.

2.2 Instrumentos

Cuestionario Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), diseñado por [Geurts et al. \(2005\)](#) con el fin de evaluar la interacción entre la vida familiar y el desarrollo de las labores en el trabajo. Posteriormente, manteniendo la estructura original de la escala, fue traducido al español por [Moreno et al. \(2009\)](#); la prueba está conformada por 22 ítems y cuatro opciones de respuesta tipo Likert: 0 (Nunca), 1 (A veces), 2 (Frecuentemente) y 3 (Siempre), las preguntas están distribuidas en cuatro dimensiones: Interacción Trabajo-Familia negativa (ítems 1 a 8), Interacción Familia-Trabajo negativa (ítems 9 a 12), Interacción Trabajo-Familia positiva (ítems 13 a 17) e Interacción Familia-Trabajo positiva (ítem 18 a 22). Este cuestionario se califica sumando los puntajes totales de cada dimensión y dividiéndolos por el número de ítems. Cuando los puntajes se encuentran entre 0 y 1, se consideran bajos; cuando son iguales a 2, medios; y cuando son iguales a 3, altos.

Es posible afirmar que el cuestionario presenta condiciones psicométricas adecuadas, ya que cuenta con una alta consistencia interna (.77 - .89), y se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares y de bienestar, lo que denota alta validez convergente. Asimismo, se evidencian resultados claramente alineados a los descritos anteriormente en población francesa, búlgara y del Reino Unido con un alfa de Cronbach mayor de .70 ([Lourel et al., 2005](#); [Vander-Lippe & Lippényi, 2020](#)) y en Rumania un alfa de Cronbach mayor de .80 ([Ispas & Iliescu, 2019](#)). También se dispone de la versión japonesa del SWING (SWING-J), con coeficientes de alfa de Cronbach entre .75 y .86 ([Shimada et al., 2018](#)). Por su parte, existe un estudio en Sudáfrica que ha reportado un alfa de Cronbach superior a .84 y equivalencia del instrumento entre distintos grupos ([Marais et al., 2009](#)).

En Latinoamérica se validó el cuestionario SWING en República Dominicana con un alfa de Cronbach entre .70 y .86 en sus factores ([Silvestre et al., 2019](#)), en México con un alfa de Cronbach superior a .75

(Betanzos y Paz, 2012), en Perú, se obtuvo un alfa de Cronbach entre .82 y .89 según dimensión (Ingunza & Carrasco, 2019) y en Ecuador un Alfa de Cronbach entre .84 y .93 y un coeficiente omega entre .80 y .91 (Zumárraga-Espinosa et al., 2024).

2.3 Procedimiento

Fase 1. Proceso de adaptación cultural del instrumento: se desarrolló la valoración de jueces, con cinco expertos en psicología organizacional y psicometría, quienes revisaron la prueba y recomendaron ajustes en términos de lenguaje (redacción y semántica) de algunos de los ítems que hacen parte de la escala, los evaluadores reconocieron aspectos como: 1. Ajuste cultural de los ítems de acuerdo con el lenguaje propio del contexto colombiano; 2. Revisión de ítems en términos de redacción, conservación de suficiencia, claridad, relevancia cultural y coherencia con el propósito del instrumento, según la teoría de validez de contenido desarrollada por Escobar et al. (2008). Se utilizó el coeficiente Kappa de Fleiss para determinar la fiabilidad de la concordancia entre los expertos en la asignación de calificaciones categóricas a los 22 ítems del instrumento; esta medida estadística se interpreta en función de distintos rangos que indican el nivel de acuerdo entre observadores: un valor de .00 refleja un acuerdo pobre, entre .01 y .2 un acuerdo leve, de .21 a .40 un acuerdo aceptable, entre .41 y .60 un acuerdo moderado, de .61 a .80 un acuerdo considerable, y finalmente, valores entre .81 y 1.0 evidencian un acuerdo casi perfecto (Landis y Koch, 1977).

Fase 2. Recolección de muestra: Previa a la presentación de los objetivos del presente estudio a los participantes, se aplicó la prueba mediante la plataforma web Microsoft Forms, a través de un formulario que recopilaba los datos de identificación y los correspondientes a la evaluación de los aspectos definidos en la investigación. La aplicación se realizó a participantes en distintos ambientes laborales, quienes, una vez verificado el cumplimiento de los criterios de participación, firmaron el consentimiento informado y posteriormente diligenciaron el instrumento.

Fase 3. Depuración y análisis de datos: Se hizo una revisión detallada de las respuestas dadas por los participantes, identificando omisiones o dobles respuestas, de modo que la base de datos estuviera lista para llevar a cabo análisis estadísticos correspondientes.

a. Análisis de datos

En el proceso de procesamiento y análisis de los datos, efectuado con el programa estadístico SPSS versión 30, y en el marco de la Teoría Clásica de los Test, se realizaron análisis descriptivos y correlacionales básicos. Para ello, se calcularon los índices de confiabilidad correspondientes (alfa de Cronbach y coeficiente omega de McDonald); además, a través del software JASP se realizó el análisis factorial confirmatorio, con el fin de reconocer la conservación de las dimensiones que hacen parte de la estructura interna de una prueba y de sus ítems. Desde el modelo de Rasch (1PL) y en el marco de la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), a través del programa Winsteps® versión 5.9.2 se calcularon el ajuste y el funcionamiento de los ítems en un instrumento conformado por más de una dimensión, su validez y se confirmó la confiabilidad del cuestionario, es decir, su adecuado uso en trabajadores colombianos.

3. RESULTADOS

Ajuste del lenguaje y validación por jueces expertos

A partir de las recomendaciones y comentarios de los jueces se llevaron a cabo ajustes mínimos de redacción, posteriormente, al calcular el índice kappa de Fleiss establecido por Landis y Koch (1977), los valores oscilaron entre .73 y .86, lo que indica una alta concordancia entre los jueces evaluadores. En la característica de suficiencia, el índice kappa fue de .74, reflejando un nivel de acuerdo adecuado, condición esencial para garantizar el mantenimiento del constructo base y la comprensión de los ítems ajustados. Cabe mencionar que algunos jueces sugirieron ajustes mínimos en la extensión de ciertos ítems. Asimismo, se obtuvo un índice de claridad de .81, superando el umbral mínimo esperado y

evidenciando que los ítems presentan una redacción comprensible, lo que favorece respuestas precisas y coherentes por parte de los evaluados. En cuanto a la relevancia, el valor del índice kappa (.72) indica un acuerdo adecuado respecto a la pertinencia de los ítems en relación con los objetivos del instrumento. Finalmente, el índice kappa de coherencia (.86) se ubicó en un nivel óptimo de acuerdo, lo que demuestra que los jueces perciben los ítems como internamente coherentes, garantizando así la lógica, la cohesión estructural y la solidez psicométrica del instrumento, incluso tras los ajustes de redacción realizados.

Se realizaron los ajustes mínimos requeridos en el lenguaje a partir de las recomendaciones hechas por los pares expertos y teniendo en cuenta el breve ejercicio de comprensión llevado a cabo con al menos 15 trabajadores de diferentes niveles educativos, con el propósito de garantizar que el instrumento fuera comprendido por los futuros participantes (tabla 2).

Correlaciones de variables sociodemográficas y de estudio

El análisis correlacional evidenció la existencia de asociaciones positivas y significativas entre el sexo

y el factor 2, Interacción negativa familia-trabajo ($\rho = .07$, $p \geq .05$). Asimismo, este aspecto también mostró una correlación moderada con el factor 3, Interacción positiva trabajo-familia ($\rho = .06$, $p \geq .05$) y con el factor 4, Interacción positiva familia-trabajo ($\rho = .05$, $p \geq .05$).

Con respecto al estado civil, este se correlaciona de manera positiva y significativa con el factor 1, Interacción negativa trabajo-familia ($\rho = .09$, $p \geq .05$). En cuanto a la variable de número de hijos, se presenta una correlación positiva moderada en el factor 3, Interacción positiva trabajo-familia ($\rho = .05$, $p \geq .05$) y con el factor 4, Interacción positiva familia-trabajo ($\rho = .06$, $p \geq .05$).

En lo que respecta a la relación entre el sector de la empresa y el factor 1, Interacción negativa trabajo-familia, se evidencia una asociación positiva significativa ($\rho = .08$, $p \geq .05$) y con el factor 2, Interacción negativa familia-trabajo, se observa una correlación moderada ($\rho = .06$, $p \geq .05$).

Por último, la edad se correlaciona de forma positiva y significativa con el factor 1, Interacción negativa trabajo-familia ($\rho = .07$, $p \geq .05$) (tabla 3).

Tabla 2.

Adaptación de lenguaje de algunos ítems.

Ítem	Versión original	Versión ajustada
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado <i>para ti atender</i> a tus obligaciones <i>domésticas</i> .	Tu horario de trabajo hace que te resulte complicado <i>encargarte</i> de tus obligaciones en el <i>hogar</i> .
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades <i>de ocio</i> con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.	No tienes energía suficiente para realizar actividades <i>en tu tiempo libre</i> con tu pareja/ familia/amigos debido a tu trabajo.
6	Tienes que trabajar tanto que <i>no tienes</i> tiempo para tus <i>hobbies</i> .	Tienes que trabajar tanto que <i>no te queda</i> tiempo para realizar <i>tus actividades preferidas</i> .

Tabla 3.

Correlaciones entre variables

Variables	F1. Interacción negativa trabajo-familia	F2. Interacción negativa familia-trabajo	F3. Interacción positiva trabajo-familia	F4. Interacción positiva familia-trabajo
Sexo	.03	.07	.06	.05
Estado civil	.09	.12	.11	.15
Hijos	-.04	.02	.05	.06
Sector de la empresa	.08	.06	.04	.01
Edad	.07	.13	.12	.14

Condiciones psicométricas de la prueba

Evaluando las condiciones psicométricas de la prueba, se encontró que el índice de confiabilidad alpha de Cronbach era = .75, lo cual indica que el instrumento es adecuado (tabla 4).

Tabla 4.
Condiciones psicométricas de la prueba

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
.75	.74	22

Asimismo, el coeficiente omega de McDonald obtenido fue de .84, lo que señala una alta consistencia interna de la escala. Este valor sugiere que los ítems del cuestionario están midiendo de forma homogénea el constructo evaluado, y supera el umbral comúnmente aceptado de .70 para considerar una fiabilidad aceptable. Por tanto, se puede concluir que la versión traducida del instrumento presenta una adecuada fiabilidad para su uso en investigaciones con poblaciones similares (tabla 5).

Luego de llevar a cabo el análisis del funcionamiento de los ítems, los resultados evidencian que, conforme al modelo de Rasch, en términos de sus dimensiones de medida y ajuste, un total de 22 ítems presentan una calidad técnica satisfactoria. Los índices de ajuste INFIT y OUTFIT se situaron dentro de los parámetros establecidos, ya que, según [Mendoza-Ramos \(2018\)](#), los valores de MNSQ ubicados entre 0.07 y 1.3 se consideran estadísticamente aceptables y reflejan un ajuste adecuado del modelo a los datos. Específicamente, los ítems 14, 15, 16, 18 y 20 en el INFIT y los ítems 2, 4, 5, 14, 16 y 21 en el OUTFIT obtuvieron un puntaje de 1, alcanzando un nivel óptimo en su funcionamiento. De manera complementaria, la distribución de los 338 participantes que respondieron la totalidad de los ítems mostró también valores de ajuste apropiados, lo cual respalda la consistencia técnica del instrumento y refuerza la validez de su aplicación bajo la Teoría de Respuesta al Ítem (tabla 6).

Tabla 5.
Coeficiente omega de McDonald.

Omega		
.84		
Loadings and error variances		
Loading	Error	Var
P1	.48	.76
P2	.58	.66
P3	.67	.55
P4	.70	.49
P5	.69	.51
P6	.81	.33
P7	.72	.47
P8	.74	.44
P9	.39	.84
P10	.34	.88
P11	.26	.93
P12	.35	.87
P13	.27	.92
P14	.20	.95
P15	.33	.89
P16	.39	.84
P17	.33	.89
P18	.25	.93
P19	.11	.98
P20	.18	.96
P21	.33	.88
P22	.28	.91

En el grado en que las condiciones psicométricas indican que mantienen su estructura original y, además, las opciones de respuestas ofrecidas por las preguntas presentan una probabilidad de elección similar y los participantes estaban ubicados entre 2 y -2 logits, de forma más o menos paralela, condición que evidencia una alta comprensión de las preguntas y una alta correspondencia entre la presentación del constructo y la comprensión. Es decir, que tanto los ítems alcanzan un alto nivel discriminativo con respecto a los puntajes obtenidos en la escala como las respuestas proporcionadas por los participantes (figura 1).

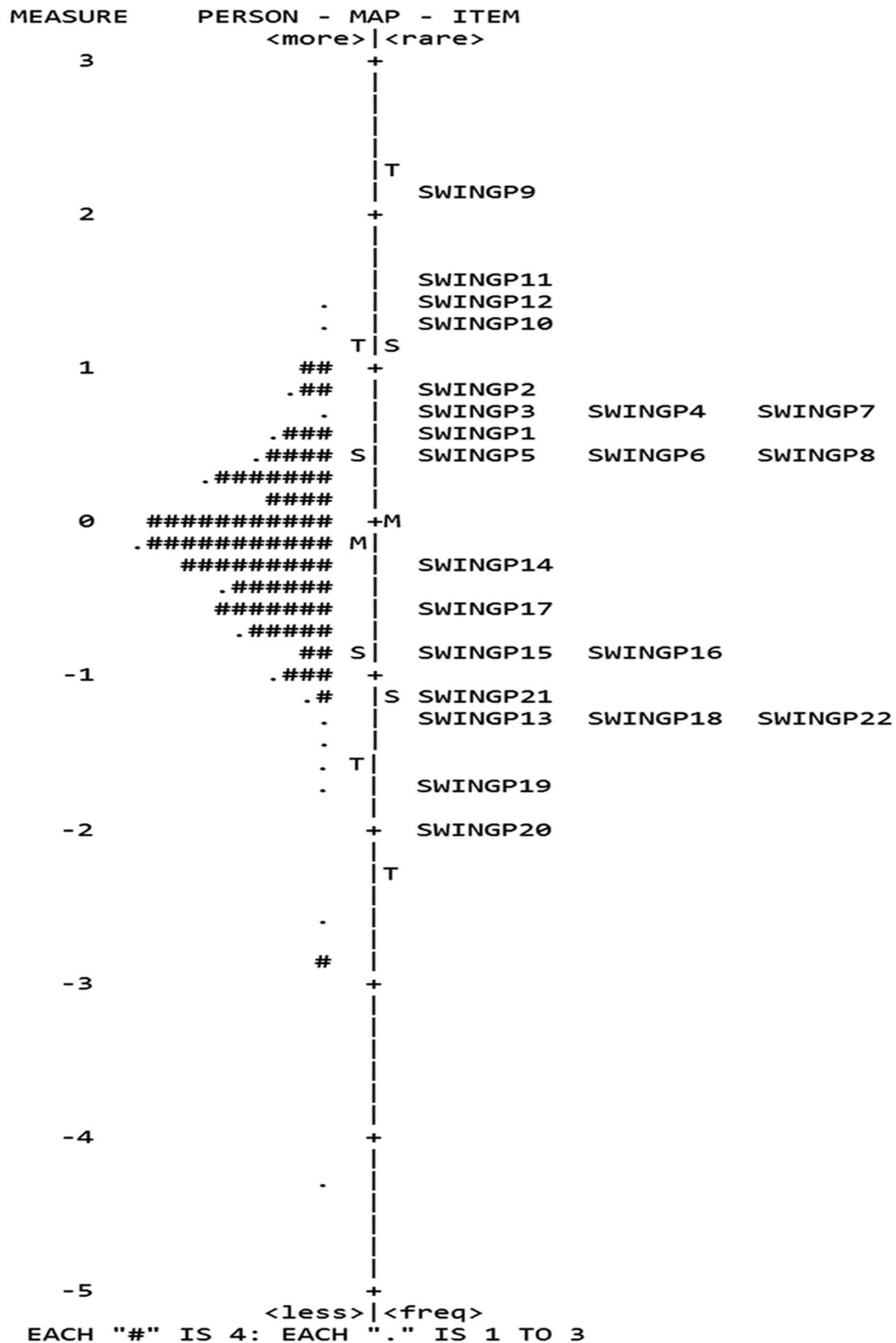


Figura 1.

Mapa de Wright para análisis de ítems en la TRI.

Nota: en esta figura se observa un mapa de Wright, en el cual se visualiza el modelo Rasch evidenciando adecuada estructura, alta discriminación de ítems y comprensión apropiada por parte de los participantes.

Tabla 6.

Funcionamiento diferencial de los ítems.

Ítem	Total Score	JMLE Measure	Model S.E.	INFIT MNSQ	OUTFIT MNSQ	PTMEASU AL CORR.
1	317	.61	.07	.72	.85	.23
2	283	.80	.08	.87	1.0	.33
3	292	.74	.08	1.1	1.1	.41
4	307	.66	.07	.99	1.0	.38
5	346	.46	.07	.93	1.0	.34
6	337	.49	.07	1.3	1.1	.44
7	289	.77	.08	.92	.93	.41
8	361	.37	.07	.92	.96	.50
9	113	2.1	.11	1.1	1.1	.22
10	213	1.2	.08	.76	.81	.28
11	171	1.5	.09	.92	1.1	.23
12	182	1.4	.09	.97	.96	.32
13	725	-1.2	.07	1.1	1.2	.36
14	507	-.30	.07	1.0	1.0	.40
15	651	-.91	.07	1.0	1.1	.42
16	634	-.84	.07	1.0	1.0	.38
17	564	-.54	.07	.92	.93	.45
18	740	-1.3	.07	1.0	1.1	.45
19	821	-1.7	.08	.98	.92	.59
20	853	-1.9	.08	1.0	.99	.52
21	716	-1.2	.07	.99	1.0	.44
22	726	-1.2	.07	.89	.92	.47
MEAN	461	.00	.08	.98	1.0	
P.SD	229	1.1	.01	.11	.11	

Específicamente, se realizó el análisis del funcionamiento diferencial del ítem (DIF) por sexo mediante el estadístico de Mantel-Haenzel en el software Winsteps®. Según los resultados presentados en la figura 2, se evidencia un DIF superior al rango

indicado en el ítem 5 (DIF=2.14) y en el ítem 12 (DIF =2.39) especialmente en los hombres (1); por ello se reconoció la necesidad de revisar estas preguntas y se ajustaron de manera que, en ambos casos, se hiciera referencia tanto a ellos como a ellas.

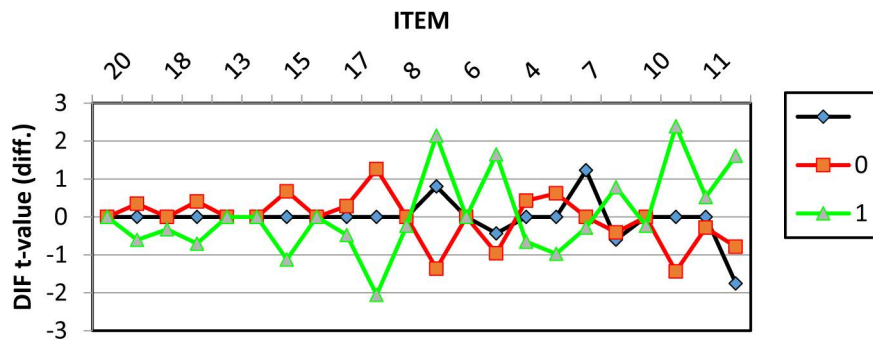


Figura 2. Análisis DIF por sexo

Nota: en esta figura se observa el análisis del funcionamiento diferencial del ítem (DIF) por sexo, en el cual se evidencia un DIF alto en los ítems 5 y 12 de los hombres participantes.

Análisis factorial confirmatorio

El análisis factorial confirmatorio (AFC) respalda la estructura de cuatro factores de la prueba, con cargas factoriales significativas en todas las dimensiones ($p < .00$). En la interacción negativa trabajo-familia, los ítems presentan cargas que oscilan entre .27 y .75, destacándose los ítems 6 (.75) y 8 (.69) con los valores más altos, lo que indica su fuerte relación con esta dimensión. En la interacción negativa familia-trabajo, las cargas

fluctúan entre .28 y .46, con la pregunta 12 (.46) como el ítem más representativo.

Para la interacción positiva trabajo-familia, las cargas van desde .41 hasta .69, con el ítem 17 (.69) y el ítem 15 (.67) entre los más altos. En la interacción positiva familia-trabajo, los valores varían entre .52 y .64, donde el ítem 21 (.64) y 19 (0.6) sobresalen en esta categoría. Todas las estimaciones se encuentran dentro de intervalos de confianza estrechos, lo que refuerza la estabilidad del modelo (tabla 7).

Tabla 7.

Estimaciones de los indicadores y sus intervalos de confianza al 95%

Intervalo de confianza al 95%							
Factor	Indicador	Estimador	EE	Inferior	Superior	Z	p
F1. Interacción negativa trabajo-familia	p1	.27	.03	.21	.34	8.1	< .00
	p2	.40	.03	.33	.47	10	< .00
	p3	.60	.04	.52	.69	14	< .00
	p4	.58	.03	.51	.66	15	< .00
	p5	.54	.03	.46	.62	13	< .00
	p6	.75	.03	.67	.83	19	< .00
	p7	.56	.03	.49	.64	15	< .00
	p8	.69	.04	.61	.77	17	< .00
F2. Interacción negativa familia- trabajo	p9	.28	.03	.22	.35	8.9	< .00
	p10	.40	.03	.34	.47	12	< .00
	p11	.40	.03	.34	.47	12	< .00
	p12	.46	.03	.39	.53	13	< .00
F3. Interacción positiva trabajo- familia	p13	.41	.05	.31	.51	8.1	< .00
	p14	.54	.05	.44	.64	10	< .00
	p15	.67	.04	.57	.76	13	< .00
	p16	.65	.04	.56	.74	14	< .00
	p17	.69	.04	.60	.78	15	< .00
F4. Interacción positiva familia- trabajo	p18	.52	.04	.42	.61	10	< .00
	p19	.61	.04	.52	.69	13	< .00
	p20	.56	.04	.48	.63	13	< .00
	p21	.64	.04	.55	.73	14	< .00
	p22	.61	.04	.52	.69	14	< .00

Las covarianzas entre los factores del cuestionario reflejan relaciones adecuadas entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y familia-trabajo. Se observa una correlación positiva moderada entre la interacción negativa trabajo-familia y la interacción negativa familia-trabajo (.41, $p < .00$), lo que indica que quienes experimentan interferencia negativa del trabajo en su vida familiar también reportan, en cierto grado, interferencia negativa de la familia en su desempeño laboral.

En contraste, las covarianzas entre las dimensiones negativas y positivas son negativas y significativas, como la relación entre la interacción negativa trabajo-familia y la interacción positiva trabajo-familia (-.30, $p < .00$) o entre la interacción negativa familia-trabajo

y la interacción positiva trabajo-familia (-.17, $p = .00$). Esto sugiere que las experiencias negativas en un ámbito tienden a reducir la percepción de facilitación en el otro, aunque las relaciones son moderadas.

La correlación más alta se encuentra entre la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo (.74, $p < .00$), lo que indica que quienes perciben que su trabajo facilita su vida familiar también tienden a sentir que su familia les proporciona apoyo en el ámbito laboral. Estas relaciones confirman la validez del modelo factorial, mostrando que las experiencias negativas y positivas en la interacción trabajo-familia tienen direcciones opuestas, mientras que las dimensiones de facilitación positiva están fuertemente conectadas (tabla 8).

Tabla 8.

Covarianzas de los factores

Intervalo de confianza al 95%							
Factores		Estimador	EE	Inferior	Superior	Z	p
F1. Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa trabajo- familia	1.0					
	Interacción negativa familia-trabajo	.41	.05	.29	.52	7.1	< .00
	Interacción positiva trabajo-familia	-.30	.05	-.42	-.18	-5.1	< .00
	Interacción positiva familia-trabajo	-.15	.06	-.27	-.03	-2.4	.01
F2. Interacción negativa familia-trabajo	Interacción negativa familia-trabajo	1.0					
	Interacción positiva trabajo-familia	-.17	.06	-.30	-.03	-2.5	.01
	Interacción positiva familia-trabajo	-.15	.06	-.28	-.01	-2.2	.02
F3. Interacción positiva trabajo familia	Interacción positiva trabajo-familia	1.0					
	Interacción positiva familia-trabajo	.74	.03	.66	.82	19	< .00
F4. Interacción positiva familia-trabajo	Interacción positiva familia-trabajo	1.0					

En este orden de ideas, los resultados del análisis factorial confirmatorio muestran valores de CFI = .89 y TLI = .87, cercanos al umbral de .90 que suele considerarse aceptable en la investigación psicométrica, lo que indica un ajuste adecuado entre el modelo teórico de cuatro factores y los datos observados. Por su parte, el RMSEA = .06, se sitúa dentro del rango generalmente aceptado ($\leq .08$), con un intervalo

de confianza al 90% entre .06 y .07, reforzando un ajuste apropiado (tabla 9).

Tabla 9.

Índices de ajuste del modelo

IC 90% del RMSEA				
CFI	TLI	RMSEA	Inferior	Superior
.89	.87	.06	.06	.07

4. DISCUSIÓN

Se realizaron análisis basados en la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) y la Teoría Clásica de los Test, lo que permitió evidenciar y confirmar que el Cuestionario Interacción Trabajo-Familia presenta una adecuada confiabilidad y calidad psicométrica. Esto se evidencia en un satisfactorio valor del alfa de Cronbach y en el coeficiente de omega, igualmente cuenta con una calidad técnica apropiada según el modelo Rasch ya que los 22 ítems están ajustados correctamente y fueron respondidos sin dificultad por todos los participantes.

Inicialmente, con la colaboración de jueces expertos se evaluó la redacción y el uso de términos regionales en cada uno de los ítems y se encontró que al menos el 84% de las preguntas no requerían ajustes, mientras que en las otras solo era preciso modificar palabras regionales españolas que no facilitaban la comprensión del ítem sin que se llegara a afectar la intención evaluativa de la prueba. Esto permite afirmar que todos los ítems siguen siendo coherentes y lógicos, que la prueba en sí misma mantiene una alta cohesión y que por ello puede ser utilizada para evaluar la interacción trabajo-familia en trabajadores de las distintas regiones de Colombia.

Se evidencian cuatro factores bien definidos y respaldados por indicadores estadísticos sólidos. Las cargas factoriales muestran una adecuada correspondencia entre ítems y dimensiones, y la varianza explicada se encuentra en parámetros aceptables para instrumentos en ciencias sociales. La interpretación de las correlaciones entre factores es pertinente y coherente con la lógica bidireccional de la interacción trabajo-familia, hallazgo confirmado en estudios realizados en población similar en Suramérica por autores como [Zumárraga-Espinosa et al. \(2024\)](#), [Ingunza & Carrasco \(2019\)](#), [Silvestre et al. \(2019\)](#) y [Betanzos & Paz \(2012\)](#).

De la misma manera, el análisis de funcionamiento diferencial de los ítems, su interacción y las características de la población colombiana, permiten afirmar que la versión colombiana del Cuestionario

Interacción Trabajo-Familia mantiene su estructura original, así como todas las opciones de respuesta mantienen una alta probabilidad de elección, que hubo una alta comprensión de las preguntas y que estas conservan un alto nivel de discriminación con respecto a los puntajes obtenidos por los participantes; aunque sería psicométricamente ideal equilibrar el número de ítems que componen cada factor.

Cabe anotar que los resultados del análisis de funcionamiento diferencial de los ítems (DIF) evidenciaron que las preguntas 5 y 12 presentaban diferencias en la comprensión según el sexo de los participantes, mostrando una redacción más accesible para los hombres que para las mujeres. Esta situación sugiere la presencia de un posible sesgo lingüístico o contextual, que podría afectar la equivalencia de la medición entre ambos grupos, en consecuencia, se realizaron ajustes en la redacción para asegurar una interpretación equitativa, garantizando que personas de ambos sexos comprendieran los ítems de forma similar. Este hallazgo se articula con los resultados del análisis correlacional, el cual mostró una asociación positiva y significativa entre el sexo y el factor 2 de Interacción Negativa Familia-Trabajo lo cual podría reflejar diferencias sutiles en la forma en que hombres y mujeres experimentan la relación de las responsabilidades familiares sobre las laborales, o en cómo reportan dichas experiencias. En conjunto, ambos análisis resaltan la importancia de considerar las diferencias de género en los procesos de validación psicométrica, especialmente cuando los constructos evaluados pueden estar influenciados por roles sociales y culturales diferenciados, tal como lo sugiere [Steyn & De Bruin \(2020\)](#) en su estudio.

Es posible afirmar que la consistencia de las puntuaciones obtenidas por los participantes, la varianza explicada del 49.5%, el alto nivel de asociación factorial y los índices de ajuste óptimos permiten afirmar que el Cuestionario Interacción Trabajo-Familia puede ser utilizado en población colombiana. Asimismo, como estos hallazgos contribuyen en el plano organizacional y social, ya que si las empre-

sas y las entidades gubernamentales implementan estrategias basadas en evidencia, como evaluaciones sistemáticas del ambiente de trabajo que consideren tanto el conflicto bidireccional como el enriquecimiento entre la vida laboral y la familiar, sería posible diseñar políticas laborales más efectivas, orientadas a reducir el absentismo, favorecer la salud mental, incrementar la productividad, fortalecer la retención del talento humano, aumentar la satisfacción familiar y el bienestar psicológico de los trabajadores; estas implicaciones coinciden con los hallazgos reportados por [Salazar-Dávila \(2024\)](#) y [Medina-Garrido et al. \(2023\)](#), quienes evidencian la importancia del enriquecimiento trabajo-familia en la mejora del bienestar, la satisfacción laboral y del desempeño organizacional.

En particular, en sectores caracterizados por una alta carga laboral y fuertes demandas familiares, la aplicación del Cuestionario SWING puede proporcionar información valiosa para identificar los aspectos que requieren fortalecimiento en las políticas y prácticas laborales, especialmente aquellas relacionadas con la equidad de género y la atención a las responsabilidades familiares. Estas consideraciones guardan relación con los resultados de [Monroy-Castillo et al. \(2025\)](#); [Stanley et al. \(2024\)](#) y [Zhao et al. \(2023\)](#), quienes destacan la relevancia de incorporar enfoques de conciliación trabajo-familia y perspectiva de género en la formulación de estrategias organizacionales orientadas al bienestar y la sostenibilidad laboral.

5. LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

La principal limitación del presente estudio fue que la muestra estuvo especialmente conformada por trabajadores cuyos cargos se encontraban en un nivel jerárquico medio y operativo, con pocos participantes que ocupaban cargos de nivel gerencial. En futuras investigaciones se recomienda incluir, de manera más equilibrada, trabajadores de todos los niveles jerárquicos y considerar otras variables contextuales relevantes como el horario laboral, la modalidad de trabajo, el número de dependientes y el nivel

educativo, entre otras, para explicar diferencias en las percepciones de la interacción trabajo-familia. Esto permitirá interpretar los resultados dentro de la realidad sociolaboral colombiana, donde la informalidad, el teletrabajo y la extensión de la jornada influyen significativamente en el equilibrio trabajo-familiar.

Finalmente, se recomienda que las investigaciones posteriores amplíen las muestras hacia contextos rurales e informales, con el fin de fortalecer la validez transcultural y la aplicabilidad práctica del instrumento en la diversidad territorial y sociolaboral de Colombia. Incluir participantes provenientes de distintos entornos laborales permitirá obtener una visión más integral de la interacción trabajo-familia en el país. Con respecto a las condiciones psicométricas, resulta necesario que los futuros estudios incorporen un análisis factorial exploratorio (AFE), el cual no se realizó en la presente investigación, ya que este análisis permite una exploración más detallada de la estructura interna del cuestionario. De la misma forma, se recomienda desarrollar investigaciones que incluyan validación cruzada, pruebas test-retest y el establecimiento de normas de interpretación, ya que estos procedimientos son importantes para fortalecer la estabilidad y la aplicabilidad del instrumento SWING, debido a que permiten confirmar la consistencia de las medidas y establecer referentes normativos adaptados al contexto poblacional.

6. HIGHLIGHTS (IDEAS CLAVES)

- Teniendo en cuenta el análisis psicométrico realizado al cuestionario, se confirma que puede ser usado para evaluar el constructo interacción trabajo-familia en los trabajadores colombianos.
- Se conservan aspectos como la alta coherencia de los 22 ítems.
- En el análisis factorial confirmatorio se evidenció que la prueba está conformada por los cuatro factores originales propuestos por [Geurts et al. \(2005\)](#).

Conflicto de interés: Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de intereses alrededor del manuscrito que están presentando a la revista PSICOGENTE.

Financiamiento: Esta investigación no recibió ninguna subvención específica de agencias de financiamiento en los sectores público, comercial o sin fines de lucro.

Dirección para correspondencia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Cl. 57 #3-00, Bloque K, Escuela de Psicología, Talento Humano y Sociedad, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico:

Zully Helena Ponce Palacio

zullyele@hotmail.com

zpnce@poligran.edu.co; zullyponce@uca.edu.ar

Descargo de responsabilidad: las autoras declaran que las opiniones expresadas en el artículo son propias.

7. REFERENCIAS

- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*. 14. 180-184.
- Bond, T. & Fox, C. (2007). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences* (2nd ed.) Lawrence Erlbaum Associates.
- Cachutt-Alvarado, C. y Ortiz-Zavala, F. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones *Industrial Data*, (18)2, 7-13. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81643819002.pdf>
- CLADEA. (2020). Equilibrio vida laboral y personal: efectos en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades. https://cladea.org/wp-content/uploads/2021/12/CLADEA_2020_paper_24.pdf
- Congreso de la República de Colombia (2022). Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral (2022, 6 de enero). Diario Oficial No 51.909. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia [DANE]. (2022) Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>
- Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/application/files/9416/0463/3548/Vol_6_Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Eustat-Instituto Vasco de Estadística (2023). Población ocupada por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Puntuación media). https://www.eustat.eus/elementos/ele0007500/poblacion-ocupada-de-la-ca-de-euskadi-por-horas-diarias-dedicadas-a-actividades-del-trabajo-domestico-segun-caracteristicas-sociodemograficas-puntuacion-media/tbl0007580_c.html
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, pp. 143-162. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G. & 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(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hernández-Sampieri, R. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana.

- Ingunza, N. B. y Carrasco Muñoz, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad. *Revista REDIPE*, 8(8), 144–152. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Ispas, S. A. & Iliescu, D. (2019). The Romanian adaptation of the Survey Work–Home Interaction–NijmeGen (SWING). *Evaluation & the Health Professions*, 42(2), 196–218. <https://doi.org/10.1177/0163278718791303>
- Krabbe, P. F. M. (2017). Classical test theory. En *The Measurement of Health and Health Status: Concepts, Methods and Applications from a Multidisciplinary Perspective* (pp., 153–170). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-801504-9.00009-X>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401. <https://doi.org/10.1002/job.2234>
- Lourel, M., Gana, K. & Wawrzyniak, S. (2005). Home-work interaction: A French adaptation and validation of «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen»(SWING). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(4), 227–239. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2005.10.003>
- Marais, C., Mostert, K., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). The psychometric properties of a South African version of the Survey Work–Home Interaction–Nijmegen (SWING). *South African Journal of Psychology*, 39(2), 202–219. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/008124630903900206>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2021). Moderating effects of gender and family responsibilities on the relations between work-family policies and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1006–1037. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1505762>
- Mendoza-Ramos, A. (2018). El uso de Many-Facet Rasch Measurement para examinar la calidad del proceso de corrección de pruebas de desempeño. *Revista mexicana de investigación educativa*, 23(77), 597–625. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000200597&lng=es&tIng=es
- Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Pastrana-Hernández, V. Y., Sesma-Vázquez, M., Juárez-García, A., & Palacios-Hernández, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Salud UIS*, 57. <https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01>
- Moreno, 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://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: Teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57–66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441006>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2019). Países con el peor balance entre la vida y el trabajo. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/colombia-es/>
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023, mayo 30). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883389.pdf
- Orejuela, J., Vásquez, A., & Lemos, M. (2019). Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 23(2). <https://doi.org/10.18270/chps.v19i1.2976>
- Ospina-Cano, S. y Pico-Merchán, E. (2023). Relación entre la interacción trabajo-familia y la calidad de vida en el trabajo en docentes. Tesis Maestría. Universidad de Caldas. <https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/19469>
- Parada-Ruiz, I. G., Soto, M. R. y Lomelí, D. G. (2017). El balance vida-trabajo en las organizaciones de diferentes países del mundo. *Políticas de ciencia y tecnología*. <https://doi.org/10.36790/epistemus.v10i20.28>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] & Comisión Económica para América

- Latina y el Caribe [CEPAL]. (2025, 17 de enero). Job quality, social protection and connectivity are key dimensions in measuring multidimensional poverty in Latin America. UNDP. <https://www.undp.org/latin-america/press-releases/job-quality-social-protection-and-connectivity-key-dimensions-measuring-multidimensional-poverty-latin-america>
- Quiroz-González, E., Restrepo Marulanda, M. y Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), e2853. <https://doi.org/10.22430/24223182.2853>
- Salazar-Dávila, C. D. (2024). Relación entre el work-life balance y la satisfacción laboral en trabajadores con modalidad remota [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/20358>
- Shimada, K., Shimazu, A., Geurts, S. A. E., Kawakami, N., & Kondo, N. (2018). Reliability and validity of the Japanese version of the Survey Work–Home Interaction–Nijmegen the SWING (SWING-J). *Industrial Health*, 56(3), 245–255. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1471588>
- Silvestre, E., Figueroa, V. y Cruz, O. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644299>
- Stanley, S., Murphy, C., Brougham, R., & Richardson, C. (2024). Psychological distress, work–family conflict and family life satisfaction: A quantitative study of social workers in the UK. *International Social Work*, 68(2), 267-280. <https://doi.org/10.1177/00208728241267882>
- Stephen, A., Sundari, D., Thayumanavar, B., Shakya, R. & Muthukumar, E. (2024). Technology and its role in shaping the future of work-life balance. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1045-1053. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3005>
- Steyn, R., & De Bruin, G. P. (2020). *An investigation of gender-based differences in assessment instruments: A test of measurement invariance*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1699>
- Torres Alvarado, L. (2024). Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de servicios de consultoría de ingeniería. [Tesis de Pregrado]. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/6d867f2c-bf4a-46e3-bb2a-e59c50daa9a9>
- Valenzuela, E., Rosario, E., & Zapata, A. (2025). *The Effects of COVID-19 Work Demands on Mental Health and Work-Family Conflict: The Moderating Role of Supervisor Support*. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 17(3). <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.17302>
- Vander-Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Zhao, X., Ma, H., Chen, Y., & Liu, J. (2023). Work-family enrichment and successful aging at work: The China context. *Front. Psychol*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1090864>
- Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Obando-Rodríguez, K. y Ovalle-Zuleta, M.A. (2024). Validación psicométrica inicial del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en el entorno laboral de Ecuador. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2 (72), 129-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9643409>

8. ANEXOS

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, versión colombiana

En esta sección encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y privado. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el último año. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión, según la siguiente escala de respuesta:

		0	1	2	3
		Nunca (N)	A veces (AV)	A menudo (AM)	Siempre (S)
No.	Ítem	N	AV	AM	S
1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0	1	2	3
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0	1	2	3
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0	1	2	3
4.	Tu horario de trabajo hace que te resulte complicado encargarte de tus obligaciones en el hogar	0	1	2	3
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades en tu tiempo libre con tu pareja/familia/amigos(as) debido a tu trabajo	0	1	2	3
6.	Tienes que trabajar tanto que no te queda tiempo para realizar tus actividades preferidas	0	1	2	3
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0	1	2	3
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0	1	2	3
10.	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0	1	2	3
11.	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0	1	2	3
12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos(as) hacen que no tengas ganas de trabajar	0	1	2	3
13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0	1	2	3
14.	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0	1	2	3
15.	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
16.	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0	1	2	3
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0	1	2	3
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0	1	2	3
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0	1	2	3
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0	1	2	3
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0	1	2	3
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0	1	2	3

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciante.



