

## INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA: ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIRLA

**Work-family interaction: Adaptation and validation of an instrument to measure it**

**Sebastián Gabini**

Instituto de Investigaciones, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario,  
CONICET, Argentina

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas, Universidad Abierta Interamericana, Argentina

[sebastian\\_gabini@live.com.ar](mailto:sebastian_gabini@live.com.ar)

### RESUMO

El objetivo del presente estudio fue la adaptación y validación de una escala para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Se tradujo la escala original al español (argentino) y los ítems fueron evaluados por expertos en el ámbito de la psicología laboral y organizacional. Se ejecutó un estudio piloto con 52 estudiantes de posgrado para analizar la equivalencia operacional de la escala. Se elaboró un estudio principal a efectos de analizar las propiedades psicométricas del instrumento puesto a punto en el estudio piloto. En esta ocasión se trabajó sobre una nueva muestra no probabilística integrada por 237 trabajadores. Sobre los datos recabados se ejecutaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, los que indicaron una estructura bifactorial con adecuada consistencia (enriquecimiento trabajo-familia:  $\alpha = .76$  y conflicto trabajo-familia:  $\alpha = .74$ ), confiabilidad compuesta (CR mayores a  $.70$ ), y validez convergente (AVE mayor a  $.50$ ). La adaptación argentina del instrumento quedó conformada por 8 ítems, demostrando ser una medida confiable y parsimoniosa de la interacción trabajo-familia.

**Palavras-chave:** trabajo-familia, enriquecimiento, conflicto, propiedades psicométricas

### ABSTRACT

The aim of this study was to adapt and validate a scale to measure the relationship between work and family. The original scale was translated into Spanish (Argentine) and the items were evaluated by experts in the field of occupational and organizational psychology. A pilot study was carried out with 52 postgraduate students in order to analyze operative characteristics of the scale. A main study was performed to analyze the psychometric properties of the instrument. This time, the non-probabilistic sample comprised 237 workers. Factor analyses (exploratory and confirmatory) were executed over the data obtained. Both of them indicated a bi-dimensional structure with adequate internal consistency (work family enrichment:  $\alpha = .76$  and work-family conflict:  $\alpha = .74$ ), composite reliability (CR greater than  $.70$ ), and convergent validity (AVE greater than  $.50$ ). Argentine adaptation was conformed by 8 items and proved to be a reliable and parsimonious scale which allows to work-family interaction.

**Keywords:** work-family, enrichment, conflict, psychometrics properties

## 1 INTRODUCCIÓN

Los cambios en relación a la vida laboral y familiar acontecidos en las últimas décadas, marcados por el crecimiento del número de mujeres trabajadoras, la emergencia de parejas donde ambos cónyuges trabajan en el mercado laboral externo, el incremento de familias monoparentales y el aumento de empleados con espíritu emprendedor al interior de las organizaciones, han generado alteraciones en los enfoques tradicionales de la organización del trabajo. Ante esta nueva realidad, muchos trabajadores se ven envueltos en el desafío de balancear sus roles familiares y laborales (McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). Consecuentemente, la posibilidad de articular estas esferas vitales se ha transformado en un objeto de estudio primordial para los investigadores, lo que ha generado un cuerpo sustancial de literatura específica sobre la temática.

En un primer momento, la investigación referida a esta problemática estuvo dominada por una perspectiva ligada al conflicto (Greenhouse & Powell, 2006). Sus principales referentes (Katz & Kahn, 1978) postularon que las personas tienen una cantidad limitada de tiempo y energía para dividir entre los diversos roles que cumplen. De esta manera, el conflicto trabajo-familia (CTF) ha sido definido como la interferencia que ocurre entre los roles familiares y laborales, resultante de las presiones y demandas asociadas a cada dominio y que, además, puede llegar a tener efectos negativos sobre ambas esferas (Buonocore & Russo, 2013). Particularmente, el CTF ha sido relacionado con una gran cantidad de estresores tanto laborales como familiares (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2010). Sumado a ello, ha sido vinculado a muchas consecuencias negativas, ya sea en el dominio familiar, laboral o de la salud del empleado (Frone, 2003).

Más recientemente, se ha señalado (Grzywacz & Marks, 2000) la necesidad de incorporar el análisis de los aspectos positivos en las interacciones entre el trabajo y la familia. Sin embargo, las primeras investigaciones realizadas en este sentido han sido obstaculizadas por la falta de claridad en su conceptualización (Lingard, Francis, & Turner, 2010) y por la falta de un marco teórico general e integrador (McNall, Masuda, Shanock, & Nicklin, 2011). Todo lo cual se ha traducido en el empleo de diversas designaciones para señalar al constructo tales como derrame positivo, mejoramiento o facilitación (Omar, Urteaga, & Salessi, 2015). Con base en las dificultades provenientes de la inexistencia de una denominación unívoca del fenómeno, Greenhaus y Powell (2006) propusieron el término enriquecimiento trabajo-familia (ETF) en referencia al grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles. El ETF ha demostrado tener un impacto directo sobre la satisfacción laboral (Daniel & Sonnentag, 2016), el compromiso del empleado (Timms et al., 2015), y su salud mental (Cooklin et al., 2015) y física (McNall et al., 2010).

En definitiva, los estudiosos sobre la temática (Bellavia & Frone, 2005; Witt & Carlson, 2006) han coincidido en señalar que para capturar la multidimensionalidad del fenómeno se deben tener en cuenta los conceptos de CTF y ETF y, por lo tanto, no debieran ser estudiados como compartimentos estancos sin interacción o influencia entre ellos (Frone, 2003). A pesar de ello, la medición de las interacciones entre el trabajo y la familia se ha realizado, en la mayoría de los casos, mediante la evaluación de escalas individuales. Adicionalmente, hasta el momento no se ha desarrollado un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas que permita evaluar ambos aspectos de la interacción trabajo-familia de forma conjunta en trabajadores latinoamericanos. Por lo tanto, el objetivo del presente estudio ha sido la adaptación y validación de la Escala de Interacción Trabajo-Familia (Geurts et al., 2005) al contexto laboral argentino.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este estudio se encuentra fundamentado en las aportaciones de la psicología organizacional y laboral, más específicamente desde la teoría de la recuperación de esfuerzos (Meijman & Mulder, 1998). La misma define que el comportamiento de un trabajador en un dominio es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio. De esta manera, este marco teórico permite diferenciar entre un modelo basado en la dirección de la influencia y en la calidad de la misma (Geurts et al., 2005).

### **3 ESTRATEGIA DE DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño.**

El presente trabajo se inscribe en la categoría de investigaciones instrumentales (Ato, López, & Benavente, 2013) ya que se orienta a la validación y análisis psicométrico de un instrumento de medición. La ejecución del estudio se llevó a cabo en un todo de acuerdo con los lineamientos éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (2010) y las recomendaciones del CONICET para las investigaciones en las ciencias sociales y humanas (Resolución 2827/06).

#### **3.2 Estudio piloto.**

Para determinar la equivalencia funcional entre el instrumento original y su versión adaptada, se llevaron a cabo dos etapas sucesivas. La primera fase del proceso consistió en la traducción de la escala al español (argentino). La misma fue realizada por dos traductores profesionales, que siguieron un procedimiento iterativo de traducción-re-traducción conocido como traducción inversa. Posteriormente, la totalidad de los ítems fueron sometidos a revisión crítica por parte de cuatro profesionales especializados en psicología del trabajo y las organizaciones. Se les pidió que clasificaran, según su criterio experto, cada ítem en la dimensión correspondiente (interacción positiva trabajo-familia, interacción negativa trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo, interacción negativa familia-trabajo). Asimismo, fueron alentados a realizar comentarios y sugerencias tendientes a mejorar la versión prototípica del instrumento. Los expertos coincidieron en señalar la presencia de ítems con contenidos redundantes y sugirieron la eliminación de 10 reactivos ya que, desde su punto de vista, la estructura del instrumento no se vería alterada. Del mismo modo, indicaron la necesidad de efectuar algunos ajustes sintácticos en la redacción de los ítems. Tras definir la versión prototípica de la escala, en una segunda etapa, se efectuó un estudio piloto con el propósito de explorar la equivalencia operacional, (tiempo para completar la escala, claridad de las instrucciones para efectuar la tarea y adecuación semántica y sintáctica de los ítems). En esa oportunidad, se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 52 estudiantes de posgrado (51% varones; 35.2 años de edad promedio, DE = 6.15), quienes, a su vez, trabajaban en diferentes organizaciones radicadas en la ciudad de Rosario y sus alrededores. El estudio piloto permitió comprobar que los ítems eran bien comprendidos; que las instrucciones estaban claramente indicadas, y que la escala Likert de 5 puntos elegida para responder no generaba dificultades.

#### **3.3 Estudio principal.**

El objetivo de este estudio fue determinar las propiedades psicométricas de la adaptación argentina de la Escala de Interacción Trabajo-Familia de Geurts et al. (2005). Con tal propósito, se efectuaron análisis factoriales de carácter exploratorio y confirmatorio, así como los correspondientes análisis de confiabilidad y validez.

#### **3.4 Participantes y procedimientos.**

Se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 237 trabajadores (54.9% varones). El mayor porcentaje de los participantes tenía edades comprendidas entre los 21-30 años (35%) y los 31-40 años (29.5%). Porcentajes menores se ubicaron en los rangos etarios comprendidos entre los 41-50 (12.2%), entre los 18-20 años (11.8%) y entre los mayores de 50 años (11.4%). La muestra incluyó empleados de organizaciones de diversos ramos de actividad, tales como servicios (31.2%), comercio (24.9%), salud y educación (23.6%), e industria (20.3%). Para la selección de la muestra se tomó contacto con diversas organizaciones públicas y privadas localizadas en la ciudad de Rosario y alrededores, invitándolas a participar del estudio. Con aquellas que aceptaron colaborar se pautaron días y horarios para concretar la recolección de los datos. Luego de explicar el propósito del estudio y asegurar el anonimato y la confidencialidad de los datos recabados, se procedió a trabajar sólo con los sujetos que aceptaron participar voluntariamente, luego de firmar una hoja de consentimiento informado.

### 3.5 Instrumento.

La totalidad de la muestra respondió la adaptación argentina de la Escala de Interacción Trabajo-Familia conformada por 12 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (variando entre 1 = nunca y 5 = siempre).

### 3.6 Análisis de los datos.

El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas SPSS (versión 16), Factor versión 9.2 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013) y EQS 6.1 (Bentler, 2006).

## 4 RESULTADOS Y DISCUSIONES

La inspección preliminar de la matriz de observaciones indicó que no había datos perdidos ni observaciones atípicas. Los valores de asimetría y curtosis estuvieron dentro de los parámetros esperados (-2 +2), ya que los mismos oscilaron entre -1.37 y 1.63 para el primero de ellos, y entre -1.02 y 1.62 para el segundo. Las correlaciones inter-ítem no superaron en ningún caso el punto de corte establecido (.85); por lo que no se registraron evidencias de multicolinealidad entre las variables. Mientras que el Coeficiente de Curtosis Multivariada de Mardia arrojó un valor de 19.89 que, de acuerdo con Bollen (1989) es inferior a  $p^*(p+2)$  siendo  $p$  el número de variables observadas, lo que indicó la normalidad de la matriz de datos. En lo que respecta a la capacidad discriminativa, todos los ítems mostraron correlaciones positivas (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2010).

### 4.1 Análisis factorial exploratorio.

La matriz de datos fue considerada factorizable, habida cuenta que el Test de Esfericidad de Bartlett fue significativo ( $\chi^2 = 520.20$ ;  $p < .000$ ), y la Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin obtuvo un valor de .79. Para la estimación de los factores se utilizó el método de Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS, por su nombre en inglés *Unweighted Least Squares*) basado en una matriz de correlaciones policóricas (Hoffmann, Stover, de la Iglesia, & Liporace, 2013) y se ejecutó un análisis paralelo optimizado con base en el análisis factorial de rango mínimo que sugirió una solución de dos factores. A su vez, el análisis del gráfico de dispersión también mostró una solución bidimensional (Figura 1).

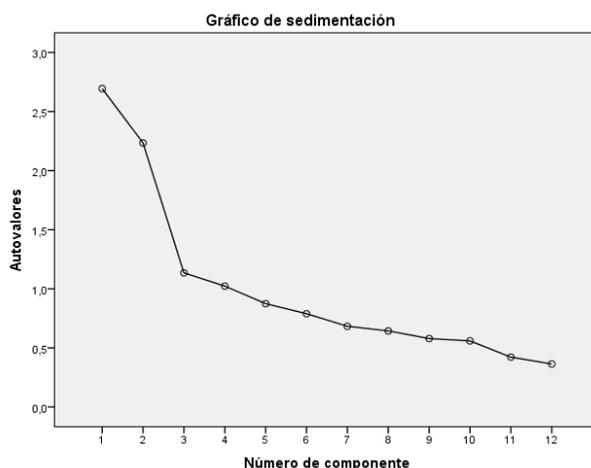


Figura 1: Gráfico de sedimentación correspondiente a la escala de interacción trabajo-familia.

En un segundo paso, se efectuó la extracción del número de factores sugeridos implementando una rotación oblicua Promin. Los criterios para la selección de los ítems fueron: (a) que pesaran .40 o más sobre el factor y; (b) que no saturaran significativamente sobre más de un factor. En este caso, no se eliminaron ítems ya que todos cumplían con los criterios indicados. El cálculo del AFE sobre los 12 reactivos, indicó un porcentaje global de varianza común explicada de 50.8% (Tabla 1). Se evaluaron las correlaciones residuales mediante el cómputo de la Raíz Media Cuadrática Residual

(RMSEA, por su nombre en inglés *Root Mean Square Error of Approximation*), con su respectivo intervalo de confianza al 95%. Por otro lado, se calculó el Índice de Bondad de Ajuste (GFI, por su nombre en inglés *Goodness of Fit Index*). Los índices de ajuste proporcionaron evidencia favorable a esa estructura bi-factorial, ya que se obtuvo un valor de .97 para el índice GFI y de .08 para el índice RMSEA [IC = .05; .09].

**Tabla 1**

*Contenido de los ítems y pesos factoriales*

CONTENIDO DEL ÍTEM	FACTORES	
	I	II
<b>Factor 1: Enriquecimiento trabajo-familia</b>		
1. Tengo más autoconfianza en el trabajo porque mi vida en casa está bien organizada	.55	
2. El tener que organizar mi tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en casa	.66	
3. Después de pasar un fin de semana divertido con mi pareja/familia/amigos, mi trabajo me resulta más agradable	.44	
4. Después de un día o una semana de trabajo agradable, me siento de mejor humor para realizar actividades con mi	.46	
5. El tener que organizar mi tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en el trabajo	.63	
6. Tengo más autoconfianza en las tareas de mi casa porque mi vida laboral está bien organizada	.56	
<b>Factor 2: Conflicto trabajo-familia</b>		
7. Me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupado por asuntos domésticos		.51
8. Mi trabajo me tensiona de tal manera que me impide cumplir con los deberes familiares		.60
9. Los problemas que tengo con mi pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar		.53
10. Tengo que cancelar planes con mi pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		.58
11. La situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi enojo en mis compañeros de trabajo		.60
12. Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos		.58
	Varianza explicada	29.9% 20.9%

Por el contenido de los ítems y con base en la denominación utilizada en la literatura científica actual, se pudo identificar a los factores bajo las etiquetas de “enriquecimiento trabajo-familia” (ETF) y “conflicto trabajo-familia” (CTF), respectivamente. Se evaluó la confiabilidad preliminar de la escala mediante el cálculo del estadístico alfa ordinal (Dominguez-Lara, 2017), diseñado para el tratamiento de variables ordinales, cuyo coeficiente alcanzó valores aceptables tanto para la escala total ( $\alpha = .84$ ) como para sus dimensiones (ETF:  $\alpha = .76$ ; CTF:  $\alpha = .74$ ).

#### 4.2 Análisis factorial confirmatorio.

El modelo derivado del AFE, integrado por estos dos factores latentes correlacionados, con 12 ítems como indicadores observables y sus respectivos errores de medida, fue contrastado mediante

análisis factoriales confirmatorios (AFC). Para la ejecución del mismo se utilizó el método de Estimación de Máxima Verosimilitud (ML, por su nombre en inglés *Maximum Likelihood*) con la corrección robusta de Satorra-Bentler (S-B), recomendado cuando los datos provienen de escalas ordinales (Bentler, 2006). Para evaluar la bondad de ajuste de cada modelo se analizó que la corrección del S-B $\chi^2$  sobre los grados de libertad (S-B $\chi^2$ /gl), el índice de bondad de ajuste (GFI, *Goodness of Fit Index*) y el índice de ajuste comparativo (CFI, *Comparative Fit Index*), el valor del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA, *Root Mean Square Error of Approximation*) y el criterio de información de Akaike (AIC, *Akaike Information Criterion*). Las medidas de bondad de ajuste calculadas para el modelo original (Modelo A, Tabla 2) no fueron satisfactorias, si bien el índice S-B $\chi^2$ /gl estaba dentro del límite establecido (valores inferiores a 3). Los índices GFI y CFI mostraron valores inferiores a lo recomendado (valores iguales o superiores a .90), el índice RMSEA superó ampliamente el valor máximo permitido (valores inferiores a .05), y el criterio AIC alcanzó un valor muy elevado (cuanto menor sea su valor más parsimonioso es el modelo). Tales resultados demostraron que la estructura propuesta era diferente de la indicada por la matriz de covarianza de los datos. Por lo que, se procedió a ajustar el modelo conservando los ítems con mejores indicadores

El análisis de la información proporcionada por tales indicadores resultó en la eliminación de 4 ítems, dos pertenecientes a la dimensión ETF (“el tener que organizar mi tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en casa”; y “después de un día o una semana de trabajo agradable, me siento de mejor humor para realizar actividades con mi pareja/familia/amigos”) y dos que integraban el factor CTF (“los problemas que tengo con mi pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar”; y “la situación en casa me hace estar tan irritable que descargo mi enojo en mis compañeros de trabajo”). El modelo resultante (Modelo B, Tabla 2), conformado por 8 variables observables distribuidas en dos factores latentes correlacionados, fue sometido a un nuevo AFC. Los índices obtenidos en esta oportunidad mostraron un ajuste satisfactorio. En este caso tanto el índice S-B $\chi^2$ /gl como el criterio AIC disminuyeron considerablemente, a la vez que los índices GFI y CFI superaron los valores recomendados. Por su parte, el índice RMSEA se ubicó en el límite máximo permitido.

**Tabla 2:**

*Índices de bondad de ajuste del modelo examinado*

	S-B $\chi^2$ /gl <sup>2</sup>	GFI	CFI	RMSEA A	AIC
Modelo A	2.69	.89	.77	.08	327.91
Modelo B	1.74	.96	.92	.05	146.26

Sobre el modelo ajustado se realizaron análisis de confiabilidad y validez. La consistencia se determinó a partir del coeficiente de confiabilidad compuesta (CR, Composite Reliability) y la validez convergente se verificó mediante el cálculo de la varianza media extraída (AVE, Average Variance Extracted) y de su raíz cuadrada (el valor obtenido para cada variable latente debe ser superior al de la correlación entre ésta y las demás). La inspección de la Tabla 3, indica que el coeficiente AVE se ubicó por encima del mínimo recomendado (valores superiores a .50), y en ambos casos su raíz cuadrada superó la correlación entre los constructos. Tales resultados indican que la varianza de los factores identificados es mayor que la correspondiente a los errores de medida, y se puede explicar adecuadamente a través de los indicadores elegidos. A su vez, los índices CR calculados para cada dimensión superaron el mínimo recomendado (valores superiores a .70). Por lo tanto, cada sub-escala presenta adecuada confiabilidad.

**Tabla 3:***Covarianzas, medidas de confiabilidad y validez*

	1	2	CR	AVE
1. Enriquecimiento trabajo-familia	(.73)	-.21**	.82	.53
2. Conflicto trabajo-familia		(.72)	.81	.53

Nota: \*\* valor  $p < 0.01$ 

## 5 CONSIDERACIONES FINALES

El objetivo del presente estudio fue validar la Escala de Interacción Trabajo-Familia de Geurts et al. (2005). A partir del trabajo realizado, se ha logrado adaptar para su empleo con muestras hispanoparlantes un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medir las relaciones entre ambos dominios vitales de los trabajadores.

En primer lugar, el AFE permitió identificar la existencia de un modelo bifactorial que fue confirmado, luego de algunos ajustes, mediante los AFC realizados. La estructura final obtenida indica que las dimensiones de ETF y CTF constituyen aspectos diferentes, aunque relacionados, de la interacción trabajo-familia. Si bien la escala adaptada no conserva la misma estructura que el instrumento original, se muestra en línea con el modelo teórico basado en la calidad de la influencia (positiva o negativa) entre los dominios (Geurts et al., 2005).

A su vez, los ítems que la integran demuestran una adecuada homogeneidad y equivalencia, desde el momento que el coeficiente alfa ordinal y de confiabilidad compuesta obtenidos para cada sub-escala resultaron satisfactorios (Hair et al., 2010). Lo que permite concluir que se ha validado un instrumento confiable para la medición de la interacción trabajo-familia. Además, la escala presenta una adecuada validez convergente, habida cuenta que los ítems están significativa y fuertemente correlacionados con las variables latentes correspondientes (ETF y CTF). En cuanto a la validez discriminante, los resultados obtenidos indican que cada factor de la escala comparte más varianza con sus indicadores observables que con la dimensión restante. Es decir que, la escala se encuentra integrada por un conjunto de ítems que representan apropiadamente las dimensiones del constructo. Sumado a ello, la longitud del instrumento comporta una ventaja práctica a la hora de su aplicación y evaluación.

En suma, cabe destacar que la versión validada de la Escala de Interacción Trabajo-Familia resulta muy parsimoniosa, fácil de administrar y cuenta con adecuadas propiedades psicométricas. Además, el presente estudio es una de las primeras tentativas en el país en validar una herramienta que permita evaluar el ETF y el CTF de forma conjunta. De este modo, administradores y gerentes de recursos humanos pueden identificar tanto a los empleados que se ven imposibilitados de llevar a cabo las tareas en un rol determinado debido a las demandas en otro, como a aquellos trabajadores que logran cumplimentar las demandas de un dominio a partir de los recursos ganados en otro. En última instancia, la información proporcionada por este instrumento podría ayudar a los encargados de recursos humanos a determinar las estrategias de conciliación trabajo-familia más efectivas para que sus empleados, así como realizar diagnósticos e intervenciones organizacionales.

## 6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Doi: 10.6018/analesps.29.3.178511
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.) *Handbook of Work Stress* (113-147). Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.

- Bentler, P. (2006). *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. Doi: 10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266-277. Doi: 10.1111/cch.12137/full
- Daniel, S., & Sonnentag, S. (2016). Crossing the borders: The relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(4), 407-426. Doi: 10.1080/09585192.2015.1020826
- Dominguez-Lara, S. (2017). Fiabilidad y alfa ordinal. *Actas Urológicas Españolas*. Advance online publication. Doi: 10.1016/j.acuro.2017.07.002
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. Doi: 10.1080/02678370500410208
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. Doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- 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. Doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Hair, J. E., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.
- Hoffmann, A., Stover, J., de la Iglesia, G., & Fernández-Liporace, M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias Psicológicas*, 7, 151-164. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v7n2/v7n2a05.pdf>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Lingard, H. C., Francis, V., & Turner, M. (2010). Work–family enrichment in the Australian construction industry: Implications for job design. *Construction Management and Economics*, 28(5), 467-480. Doi: 10.1080/01446190903511268
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2013). FACTOR 9.2: A comprehensive program for fitting exploratory and semiconfirmatory factor analysis and IRT models. *Applied Psychological Measurement*, 37(6), 497-498. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1018952>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., Shanock, L. R., & Nicklin, J. M. (2011). Interaction of core self-evaluations and perceived organizational support on work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 145(2), 133-149. Doi: 10.1080/00223980.2010.542506
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-009-9141-1>

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.) *A Handbook of Work and Organizational Psychology: Work Psychology* (5-34). East Sussex, UK: Psychology Press Ltd.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689-725. Doi: 10.1002/job.695
- Omar, A., Urteaga, F., & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, *24*(2), 1-18. Doi: 10.5354/0719-0581.2015.37689
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive pathways to engaging workers: work–family enrichment as a predictor of work engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *53*(4), 490-510. Doi: 10.1111/1744-7941.12066
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(4), 343-357. Doi: 10.1037/1076-8998.11.4.343