

INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: EVIDENCIAS DE MEDICIÓN

WORK-FAMILY INTERACTION AMONG UNIVERSITY FACULTY: MEASUREMENT EVIDENCE

María de Lourdes Herrera Domínguez¹, Alejandra Moysén Chimal²,
Martha Cecilia Villaveces López³, Gloria Margarita Gurrola Peña⁴

Recibido: 26 de abril de 2026; Revisado: 19 de mayo de 2026; Aceptado: 8 de junio de 2026

Para citar este artículo:

Herrera Domínguez, M. L., Moysén Chimal, A., Villaveces López, M. C. y Gurrola Peña, G. M. (2026). Interacción trabajo familia en docentes universitarios: evidencias de medición. *PsicoSophia*, 8(1), 30-44. <https://doi.org/10.37354/rpsiso.2026.8.1.061>

RESUMEN

La medición de la interacción trabajo-familia en docentes universitarios de nivel superior es fundamental para mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal. El objetivo de la presente investigación fue obtener evidencias de validez y confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. La muestra estuvo conformada por 342 docentes de una institución pública del Estado de México, de los cuales se asignaron de manera aleatoria el 50% para el AFE y el otro 50% para el AFC. Se aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia de 22 reactivos en escala Likert, por medio de un formulario de Google, previo consentimiento informado. Se realizó el análisis de los datos por medio de SPSS 31, de acuerdo con las evidencias de validez de constructos, se observa una varianza total de 61.076%, identificando cuatro factores, con pesos factoriales de los reactivos de .349 a .969, se eliminaron reactivos con cargas factoriales inferiores a .30 obteniéndose una versión final de 20 ítems. Las evidencias de validez de constructo se calcularon a través del alfa de Cronbach de (.801 a .924) y omega de McDonald de (.815 a .925), a partir de los datos se puede inferir una consistencia interna del instrumento. Los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio mostraron un ajuste adecuado del modelo de cuatro factores. Se concluye que el instrumento presenta propiedades psicométricas adecuadas para docentes universitarios de nivel superior.

Palabras clave: validez, confiabilidad, docentes, interacción familia-trabajo

¹ María de Lourdes Herrera Domínguez, Doctorante en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Conducta, Universidad Autónoma del Estado de México, mherrerad002@alumno.uaemex.mx, <https://orcid.org/0009-0001-8297-2756>

² Alejandra Moysén Chimal, Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias de la Conducta, Universidad Autónoma del Estado de México, amoysenc@uaemex.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2201-2737>

³ Martha Cecilia Villaveces López, Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias de la Conducta, Universidad Autónoma del Estado de México, mcvillavecesl@uaemex.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2645-5607>

⁴ Gloria Margarita Gurrola Peña, Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias de la Conducta, Universidad Autónoma del Estado de México, gmgurrolap@uaemex.mx, <https://orcid.org/0000-0002-7476-6186>

ABSTRACT

Measuring work-family interaction among higher education faculty is essential for maintaining a balance between their professional and personal lives. The objective of this study was to gather evidence regarding the validity and reliability of the Work-Family Interaction Questionnaire. The sample consisted of 342 faculty members from a public institution in the State of Mexico, of whom 50% were randomly assigned to the AFE and the other 50% to the AFC. The 22-item Work-Family Interaction Questionnaire, using a Likert scale, was administered via a Google Form after obtaining informed consent. Data analysis was performed using SPSS 31. Based on the evidence of construct validity, a total variance of 61.076% was observed, identifying four factors with factor loadings ranging from .349 to .969. Items with factor loadings below .30 were eliminated, resulting in a final version of 20 items. Evidence of construct validity was calculated using Cronbach's alpha (0.801 to 0.924) and McDonald's omega (0.815 to 0.925); based on the data, the instrument's internal consistency can be inferred. The results of the Confirmatory Factor Analysis showed an adequate fit of the four-factor model. It is concluded that the instrument exhibits adequate psychometric properties for higher education faculty members.

Keywords: validity, reliability, teachers, family-work interaction

Introducción

Durante los últimos años, la investigación sobre la interacción trabajo-familia en el profesorado universitario ha experimentado un crecimiento sostenido, reflejando el interés por comprender las consecuencias que las demandas académicas tienen sobre la vida personal y familiar en los docentes. En una revisión biométrica Lolín Párraga y García Ramírez (2025) identificaron un incremento constante de la producción científica relacionada con el conflicto trabajo-familia en la docencia universitaria, destacándose como uno de los principales riesgos psicosociales asociados al ejercicio de la profesión académica. Los autores señalan que las líneas de investigación más frecuentes se concentran en el conflicto trabajo-familia, el bienestar docente y las estrategias de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares.

La profesión académica se caracteriza por la multiplicidad de funciones que desempeñan los docentes universitarios, quienes además de la enseñanza participan en actividades de investigación, tutoría, gestión académica y vinculación institucional. En este sentido, Palomares Cantero y Llanos Reynoso (2024) sostienen que el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares constituyen un desafío permanente para los académicos universitarios debido a las exigencias institucionales, la productividad científica y la diversidad de funciones inherentes al trabajo docente. Asimismo, destacan que las políticas organizacionales orientadas a la flexibilidad laboral y al apoyo institucional pueden favorecer una mejor articulación entre ambas esferas y contribuir al bienestar del profesorado.

De manera consistente, Cota Beltrán et al. (2023) identificaron que la relación trabajo-familia constituye un elemento relevante para comprender la experiencia laboral de los docentes universitarios,

debido a que las demandas provenientes de ambos ámbitos interactúan de forma constante e influyen en la gestión de las responsabilidades cotidianas. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de continuar desarrollando investigaciones que permitan comprender y medir adecuadamente este fenómeno en contextos universitarios específicos.

La interacción trabajo-familia se ha consolidado como un constructo esencial dentro de la psicología organizacional y del estudio del comportamiento laboral, debido a que examina la relación existente entre dos ámbitos fundamentales de la vida de las personas: el trabajo y la familia (Geurts et al., 2005). Este constructo permite comprender cómo las experiencias, demandas y recursos generados en cada uno de estos contextos influyen de manera recíproca, afectando el bienestar, el estado emocional y la capacidad individual para gestionar sus diversas responsabilidades (Frone et al., 1992).

La comprensión de esta relación ha transitado desde perspectivas parciales hacia enfoques integrales y multidimensionales. El trabajo y la familia son concebidos como sistemas interdependientes y bidireccionales, cuya interacción constante dio origen al concepto de *work-family interface*, entendido como el conjunto de vínculos y relaciones que se establecen entre ambos dominios (Vitória et al., 2022).

En sus inicios, la interacción trabajo-familia se centró en el conflicto trabajo-familia, definido como una forma de incompatibilidad entre las exigencias derivadas de los roles laborales y familiares. Esta perspectiva predominó durante varias décadas, posicionando el conflicto como la manifestación principal de la relación entre ambos ámbitos (Latief et al., 2022). No obstante, investigaciones y revisiones sistemáticas han señalado que esta visión resulta insuficiente debido que limita la comprensión del fenómeno al considerar únicamente sus efectos negativos (Vitória et al., 2022).

Como resultado de esta evolución conceptual, surgió una perspectiva más amplia que reconoce la existencia de procesos tanto positivos como negativos en la relación trabajo-familia. Desde este enfoque, se distinguen cuatro dimensiones: conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo, enriquecimiento trabajo-familia y enriquecimiento familia-trabajo (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022).

Asimismo, una característica distintiva de este constructo es su naturaleza direccional, ya que la influencia puede manifestarse desde el trabajo hacia la familia o desde la familia hacia el trabajo. En la dirección de trabajo-familia, las demandas laborales, la sobrecarga de actividades, las jornadas extensas, la presión por el cumplimiento de objetivos y las responsabilidades profesionales pueden disminuir el tiempo destinado a la convivencia familiar, afectar el equilibrio emocional y deteriorar la calidad de las relaciones familiares. Por otra parte, las responsabilidades familiares, las demandas de cuidado y las obligaciones domésticas también pueden interferir en el desempeño laboral, influyendo en la disponibilidad de recursos físicos, emocionales y temporales para afrontar las exigencias del trabajo. Cuando las demandas de cualquiera de los dos ámbitos exceden los recursos disponibles, se incrementan las tensiones entre ambos contextos, generando consecuencias para el bienestar psicológico, la salud, el funcionamiento familiar y laboral (Allen et al., 2020).

Sobra et al. (2025) encontraron que los conflictos trabajo-vida y vida-trabajo influyen significativamente en indicadores relacionados con la salud, los resultados laborales y la disposición hacia

modalidades flexibles de trabajo. Los autores concluyen que la creciente permeabilidad de las fronteras entre la vida personal y profesional constituye uno de los principales desafíos para el profesorado universitario. De igual forma, Cardoso y Corrêa de Mattos (2024) señalan que los conflictos trabajo-familia continúan siendo una problemática relevante en las instituciones de educación superior, destacando que las características organizacionales y las dinámicas de liderazgo pueden influir en la manera en que los académicos experimentan la interacción entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Por otra parte, al hablar de la medición de los constructos, las disposiciones actuales enfatizan la necesidad de que los instrumentos utilizados en investigación cumplan con criterios rigurosos de calidad psicométrica. En este sentido, la validez se ha consolidado como un principio central, al referirse al grado en que la evidencia disponible apoya las inferencias que se derivan de las puntuaciones obtenidas. Desde esta perspectiva, la validez no se limita a una característica inherente del instrumento, sino que se construye a partir de múltiples fuentes de evidencia que permite justificar su uso en contextos específicos (American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education, 2018). En concordancia, Martínez et al. (2014) señala que un instrumento es válido en la medida en que logra representar de forma adecuada el constructo que pretende medir, lo que exige analizar su estructura interna, la coherencia de sus ítems y su relación con otras variables relevantes.

Por su parte, la confiabilidad alude al grado de precisión y consistencia de las puntuaciones obtenidas mediante un instrumento, constituyéndose como un requisito indispensable para garantizar la estabilidad de los resultados. En la práctica, esto implica que una prueba bien construida debe ofrecer mediciones relativamente libres de error, de tal forma que, ante condiciones similares, los resultados tiendan a ser consistentes. Si bien la confiabilidad no asegura por sí misma la validez, sí representa una condición necesaria para su logro, dado que no es posible sostener interpretaciones válidas a partir de mediciones inestables (American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education, 2018). En este sentido, la literatura psicométrica destaca la importancia de estimar la consistencia interna mediante coeficientes como el alfa de Cronbach o el Omega de McDonald, los cuales permiten valorar el grado de homogeneidad entre los reactivos de una escala (Martínez, et al., 2014). En conjunto la consideración articulada de la validez y la confiabilidad constituyen un criterio fundamental en el desarrollo y evaluación de instrumentos, particularmente en contextos educativos donde las decisiones derivadas de la medición requieren un sólido sustento.

En el contexto de la evaluación de la interacción trabajo-familia en docentes universitarios, resulta imprescindible demostrar que el cuestionario de interacción trabajo-familia cuenta con evidencias sólidas de validez y confiabilidad que respaldan el uso e interpretación de sus puntuaciones. Dado que este constructo implica procesos complejos y bidireccionales entre las esferas laboral y familiar, su medición exige instrumentos que reflejen con precisión dichas dinámicas. En este sentido, la obtención de evidencias basadas en la estructura interna, así como la estimación de la consistencia de las puntuaciones, no solo permite garantizar la calidad psicométrica del instrumento, sino también

fortalece la credibilidad de los hallazgos derivados de su aplicación. Por ello evaluar estas propiedades no constituye un requisito meramente técnico sino una condición necesaria para sustentar inferencias válidas en entorno del fenómeno estudiado.

En conjunto, la evidencia teórica y empírica muestra que la interacción trabajo-familia constituye un fenómeno complejo y multidimensional que desempeña un papel relevante de la experiencia laboral de los docentes universitarios. El creciente interés por su estudio y las particularidades del contexto académico hacen necesario disponer de instrumentos válidos y confiables que permitan evaluar adecuadamente este constructo.

Metodología

La presente investigación corresponde a un estudio cuantitativo, con un diseño instrumental, el cual de acuerdo con Ato et al. (2013) consiste en estudios dedicados a examinar la validez, confiabilidad y otras cualidades métricas de las herramientas de evaluación psicológica.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 342 docentes universitarios de nivel superior, adscritos a una institución pública del Estado de México, con el propósito de realizar el análisis factorial exploratorio y el confirmatorio, se optó por dividir aleatoriamente a los participantes en dos grupos (50% para cada análisis). En el paquete SPSS versión 31 se solicitó dividir de manera aleatoria, tomando a los primeros 50% de los participantes para el Análisis Factorial Exploratorio, quedando 207 de los cuales 71 son hombres y 136 mujeres, el rango de edad va de los 32 a los 73 años, el 55.1% son casados, el 50.2% cuentan con estudios de doctorado, 70.5% refieren tener hijos y el 73.4% tiene una composición familiar nuclear.

Para el Análisis Factorial Confirmatorio la selección aleatoriamente del 50% se conformó por 160 personas, de las cuales 57 son hombres y 93 mujeres. El 50% tiene estudios de doctorado, el 77.5% tiene hijos y el 70.6% viven en una familia nuclear, el rango de edad va de los 31 a los 85 años.

Instrumento

Se empleó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en su versión adaptada al español por Moreno Jiménez et al. (2009) el cual evalúa la relación bidireccional entre las esferas laboral y familiar, considerando tanto efectos negativos como positivos derivados de dicha interacción. El instrumento está conformado por 22 reactivos con formato de respuesta tipo Likert de cuatro puntos que van de 0 = nunca, 1 = a veces, 2 = a menudo y 3 = siempre.

La estructura del cuestionario se organiza en cuatro factores: F1 interacción negativa trabajo-familia, integrado por los reactivos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8, F2 interacción negativa familia-trabajo, reactivos 13, 14, 15, 16 y 17, F3 interacción positiva trabajo-familia formado por los reactivos 18, 19, 20, 21, 22 y

F4 interacción positiva familia-trabajo, compuesto por los reactivos 9, 10,11 y 12, lo que permite analizar de manera integral tanto la dirección como la valencia de la interacción entre ambos dominios.

En relación con sus propiedades psicométricas, la versión española presenta adecuados niveles de confiabilidad y validez. Moreno-Jiménez et al. (2009) confirmaron la estructura factorial de cuatro dimensiones mediante análisis factorial confirmatorio, obteniendo índice de ajuste satisfactorios (GFI = 0.98, NFI = 0.97) y coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach que oscila entre .77 y .89 en sus diferentes dimensiones.

En el contexto mexicano se han reportado evidencias adicionales de validez y confiabilidad del instrumento. En este sentido Betanzos y Paz (2012) analizaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en población trabajadora, confirmando la pertinencia de su estructura factorial y reportando adecuados índices de consistencia interna, lo que respalda su uso en estudios organizacionales dentro del contexto nacional. La evidencia empírica disponible permite afirmar que el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familias (SWING), en su versión adaptada por Moreno-Jiménez et al. (2009), cuenta con propiedades psicométricas sólidas, lo que justifica su uso en investigaciones orientadas en la población mexicana.

Procedimiento

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disposición de los docentes para participar en el estudio. La recolección de datos se llevó a cabo a través de un formulario de Google, lo que permitió facilitar el acceso y la cobertura de la muestra.

En una primera etapa, se llevó a cabo la presentación del objetivo general de la investigación, así como las condiciones éticas bajo las cuales se desarrolla el estudio, enfatizando la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y la participación voluntaria. Se solicitó el consentimiento informado de los participantes antes de proceder con la aplicación de los instrumentos. Posteriormente, se incluyeron preguntas de control con la finalidad de asegurar la pertinencia de la muestra, específicamente orientadas a identificar si los participantes laboraban en la institución de educación superior y se desempeñaban como docentes en dicho nivel. En una tercera fase, se procedió a la recopilación de datos sociodemográficos, tales como edad, sexo estado civil, antigüedad laboral y otras variables relevantes para la caracterización de la muestra. Finalmente se presentaron los instrumentos de medición, acompañados de sus respectivas instrucciones de respuesta. Para los fines del presente estudio, se consideran únicamente los datos correspondientes al Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en función de los objetivos planteados en la investigación.

Análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS versión 31 y software

especializado en modelamiento estructural JAMOVI 2.328. En la primera etapa se evaluó la adecuación de los datos para el análisis factorial, mediante: Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual valora la adecuación muestral, considerando como aceptables valores superiores a .70. Prueba de esfericidad de Bartlett, la cual debe presentar un nivel de significancia $p < .05$, indicando que las correlaciones entre los ítems son suficientes para realizar el análisis factorial.

Posteriormente se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), siguiendo las recomendaciones de Lloret-Segura et al. (2014), con el objetivo de identificar la estructura subyacente del instrumento y reducir la complejidad de los datos. Se utilizó el método de factorización de ejes principales Promax, estableciéndose como criterio de carga factorial mínima de .30. En este análisis se obtuvieron las comunidades, las cuales permitieron estimar la proporción de varianza de cada reactivo explicada por los factores; asimismo, se analizó la varianza total explicada, como indicador del porcentaje de variabilidad del constructo representado por la solución factorial; y se examinaron los pesos o cargas factoriales, con el fin de determinar la asociación de cada reactivo a su factor correspondiente. También se evaluó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente omega de McDonald, considerando valores entre .70 y .90 como adecuados (Campo-Arias et al., 2012).

En una segunda etapa, se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la validez de la estructura factorial obtenida. El ajuste del modelo se determinó mediante el estadístico chi cuadrado (χ^2) y su nivel de significancia, la razón chi-cuadrado/grados de libertad (CMIN/DF), el índice de ajustes comparativo (CFI), el índice Tucker-Lewis (TLI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), considerando como criterios de buen ajuste valores de CFI y TLI $\geq .90$, RMSEA $\leq .08$, CMIN/DF ≤ 3 .

Resultados

Los resultados de las pruebas de adecuación muestral indican que los datos presentan condiciones óptimas para el análisis factorial, al mostrar una adecuación muestral (KMO $> .900$) y una prueba de esfericidad significativa ($p < .000$). Esto sugiere que las correlaciones entre los ítems son suficientemente altas para identificar factores latentes. Por lo que se continúa con el análisis de los datos obtenidos del AFE. En conjunto, ambos indicadores demuestran que la estructura interna del instrumento de calidad de vida laboral presenta condiciones estadísticas adecuadas para continuar con el proceso de validez de constructo, asegurando que el modelo factorial que se derive represente de manera válida las dimensiones teóricas evaluadas en los docentes universitarios de nivel superior.

El AFE permitió identificar cuatro factores. La Tabla 1 presenta los resultados del análisis factorial exploratorio, incluyendo los valores propios, el porcentaje de varianza explicada y la varianza acumulada para cada factor identificado, así como los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach y omega de McDonald. Estos indicadores permiten determinar la solidez estadística de la estructura interna y confiabilidad del instrumento de Interacción Trabajo- Familia aplicado a docentes universitarios y constituyen la base para evaluar la validez y consistencia de las dimensiones obtenidas.

Tabla 1

Concentrado de valor propio, alfa y omega de cada factor del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios

Factor	Valor propio	% varianza	% Varianza acumulada	α de Cronbach	ω de Mc Donald
1	7.423	33.741	33.741	.924	.925
2	3.811	17.323	51.064	.897	.899
3	1.450	6.589	57.654	.829	.839
4	.753	3.422	61.076	.801	.815

El análisis factorial reveló una estructura compuesta por cuatro factores, cuyos valores propios y porcentajes de varianza explicada permiten identificar el peso relativo de cada dimensión en el constructo evaluado.

El Factor 1 obtuvo un valor propio de 7.423, explicando el 33.741 % de la varianza total. Este porcentaje representa la dimensión de mayor aporte explicativo del modelo, lo que sugiere que los ítems agrupados en este factor poseen coherencia conceptual dentro del instrumento. La consistencia interna es excelente, con un $\alpha = .924$ y un $\omega = .925$, valores que indican estabilidad y homogeneidad en las respuestas de los docentes.

El Factor 2, con un valor propio de 3.811, explica el 17.323 % de la varianza, acumulando 51.064% junto con el factor anterior. Su confiabilidad se mantiene en rangos de $\alpha = .897$ y $\omega = .899$.

El Factor 3 muestra un valor propio de 1.450 y explicó el 6.589% de la varianza, alcanzando un 57.654% de varianza acumulada. Presenta niveles de confiabilidad a partir de la consistencia interna obtenida con el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, de $\alpha = .829$ y $\omega = .839$.

Por último, el Factor 4 presenta un valor propio de .753, explicando el 3.422% de la varianza, con una varianza acumulada de 61.076%. La confiabilidad del factor es de $\alpha = .801$ y $\omega = .815$.

En la Tabla 2 se muestran las comunalidades y las cargas factoriales obtenidas tras la rotación aplicada en el análisis factorial exploratorio. Estos resultados permiten identificar la contribución de cada reactivo a los factores extraídos y la proporción de carga factorial de cada ítem. La información presentada constituye un insumo esencial para evaluar la representatividad de los reactivos, así como la claridad conceptual de las dimensiones que integran el instrumento de interacción trabajo familia en docentes universitarios.

Tabla 2

Peso factorial y comunalidad de los reactivos del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios

Reactivo	Factor				Comunalidad
	1	2	3	4	
7	.874				.763
6	.926				.744
4	.855				.655
8	.756				.727
3	.890				.649
2	.775				.684
5	.710				.596
1	.456				.552
17		.848			.713
15		.686			.657
16		.700			.665
14		.830			.649
21			.894		.795
20			.856		.671
19			.495		.463
22			.472		.494
11				.969	.857
12				.873	.736
10				.663	.607
9				.349	.326

Las comunalidades obtenidas evidencian que la mayoría de los reactivos presentan valores superiores a .30, lo cual indica que cada uno de ellos comparte una proporción adecuada de varianza con el conjunto de ítems del instrumento. En el caso de los reactivos 13 y 18 los valores obtenidos no fueron significativos por lo que se eliminaron.

En el Factor 1, los ítems muestran cargas factoriales que oscilan entre .456 y .926, lo que refleja una fuerte contribución al componente principal. En este factor, los reactivos 7 (.874), 6 (.926), 4 (.885), 8 (.756), 3 (.890), 2 (.775), 5 (.710) y 1 (.456), presentan comunalidades sólidas.

En el Factor 2, los reactivos presentan comunalidades altas, con valores correspondientes a los ítems 17(.848), 15(.686), 16 (.700) y 14 (.830), respectivamente. Las cargas factoriales asociadas

muestran que estos reactivos contribuyen significativamente a la estructura del factor, lo que confirma su pertinencia psicométrica.

Respecto al Factor 3, los ítems 21 (.894), 20 (.856), 19 (.495) y 22 (.472) muestran niveles aceptables de comunalidad, estos valores indican una agrupación consistente, especialmente en los dos primeros reactivos, los cuales presentan los valores más altos dentro del factor.

Finalmente, el Factor 4 agrupa los reactivos 11 (.969), 12 (.873), 10 (.663), 9 (.349), algunos reactivos presentan comunalidades moderadas, en conjunto mantienen valores suficientes para respaldar su permanencia, especialmente los reactivos 11 y 12, que destacan por su contribución más elevada.

En la Tabla 3 se presentan los pesos factoriales correspondientes a los reactivos del instrumento Interacción Trabajo-Familia, organizados conforme a los cuatro factores identificados en el análisis factorial exploratorio. Estos valores permiten observar la magnitud de la relación entre cada ítem y el factor al que pertenece, aportando evidencia sobre la coherencia interna de las dimensiones y la solidez psicométrica de los componentes que integran el instrumento. La distribución de cargas factoriales facilita la evaluación de la estructura interna del modelo y respalda la interpretación de las dinámicas de interferencia y facilitación entre las áreas laboral y familiar en docentes universitarios.

Tabla 3

Peso factorial del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios

Ítem	Peso factorial
Factor 1: Interacción negativa trabajo-familia	
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	.874
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	.926
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender tus obligaciones domésticas	.855
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	.756
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	.890
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	.775
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	.710
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	.456

Factor 2. Interacción positiva trabajo-familia	
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	.848
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	.686
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	.700
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	.830
Factor 3. Interacción positiva-familia trabajo	
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	.894
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	.856
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	.495
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	.472
Factor 4. Interacción negativa familia-trabajo	
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	.969
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	.873
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	.663
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	.349

Los resultados del análisis factorial exploratorio muestran una estructura de cuatro factores que coincide plenamente con la propuesta teórica original del instrumento de Interacción Trabajo-Familia, lo que evidencia una sólida estructura interna. Cada dimensión agrupa reactivos con coherencia semántica y conceptual, reflejando los dos tipos de interacción positiva y negativa y su direccionalidad del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo.

En la Tabla 4 se presentan los resultados del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en docentes universitarios, en su versión original y validada, los cuales permiten contrastar el grado de ajuste de los modelos propuestos.

Tabla 3*Análisis Factorial Confirmatorio del cuestionario Interacción trabajo familia en docentes universitarios*

	X^2	p	CFI	TLI	RMSEA	Inferior	Superior
Original	339	.001	.913	.900	.0730	.0607	.0850
Versión validada	253	.001	.952	.944	.0581	.0435	.0719

El modelo de medición evaluado mediante Análisis Factorial Confirmatorio muestra un ajuste global adecuado a los datos empíricos. El estadístico chi cuadrada ($X^2 = 253$, $p = .001$) resulta significativo.

Discusión

El análisis factorial exploratorio (AFE) del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia aplicado a docentes universitarios de nivel superior de una institución pública del Estado de México se puede hacer inferencia de propiedades psicométricas adecuadas, con un KMO > .900, una esfericidad $p < .001$, lo que confirma la pertinencia de hacer inferencias para las evidencias de estructura interna del instrumento a partir del análisis factorial. En conjunto, los resultados muestran que el instrumento cuenta con una estructura factorial robusta, con factores que superan ampliamente los niveles recomendados de confiabilidad. Así mismo, se identificó una conformación de cuatro factores que explican el 61.076% de varianza acumulada, con coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach y omega de McDonald superiores a .815, estos hallazgos respaldan la validez interna del instrumento y su capacidad para medir de manera consistente las dimensiones teóricas propuestas para docentes universitarios

Estos resultados son consistentes con la conceptualización teórica de la interacción trabajo-familia como fenómeno bidireccional y con valencias diferenciadas (positiva y negativa), tal y como ha sido planteado por Frone et al. (1992) y Geurts et al. (2005), quienes destacan que las experiencias entre ambos dominios pueden transferirse en distintas direcciones y con efectos tanto favorables como adversos.

En cuanto a la estructura factorial, se conservaron 20 de los 22 reactivos originales, eliminando los ítems 13 y 18 debido a su bajo peso factorial. Este ajuste no compromete la integridad del constructo, sino que fortalece su validez estructural al mantener únicamente aquellos reactivos con mayor capacidad explicativa, lo cual coincide con los criterios psicométricos establecidos por American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education (2018) sobre la importancia de contar con evidencia basada en la estructura interna.

El Factor 1 Interacción negativa trabajo-familia está integrado por ocho reactivos, agrupa a los ítems que reflejan cómo las demandas laborales interfieren negativamente en la vida familiar. Las cargas factoriales elevadas indican una adecuada representación del constructo. Los hallazgos permiten inferir que los docentes universitarios experimentan condiciones como sobrecarga laboral, limitaciones de

tiempo para la familia y transferencia de estrés del trabajo al hogar, lo cual coincide con lo señalado por Muñoz et al. (2022) y Romero Carballo (2019) con respecto a la multiplicidad de funciones académicas (docencia, investigación y gestión) que incrementan las exigencias laborales. Asimismo, este resultado es congruente con el modelo de conflicto trabajo-familia propuesto por Carlotto y Gonçalves (2024), quienes identificaron que las demandas académicas intensifican la interferencia del trabajo sobre la vida familiar en docentes universitarios.

El Factor 2 Interacción positiva trabajo-familia, compuesto por cuatro reactivos, representa el efecto enriquecedor del trabajo sobre la familia. Las cargas factoriales adecuadas respaldan su validez. Se observa que el trabajo no sólo genera tensiones, sino también experiencias y recursos que pueden trasladarse al ámbito familiar, tales como satisfacción personal, estabilidad económica y desarrollo personal, lo cual es consistente con la noción de que las experiencias en un dominio pueden influir favorablemente en el otro (Frone et al., 1992; Geurts et al., 2005). Este hallazgo permite ampliar la comprensión del fenómeno al evidenciar que, aún en contextos de alta demanda laboral como el académico, no todas las interacciones son negativas, sino que también pueden contribuir al bienestar.

Con respecto al Factor 3 Interacción positiva familia-trabajo, se conformó por cuatro reactivos, reflejando la influencia positiva del ámbito familiar sobre el desempeño laboral. Las cargas factoriales moderadas a altas indican una adecuada representación. Este resultado destaca el papel del apoyo familiar como recurso psicosocial relevante para el profesorado, favoreciendo la motivación, la estabilidad emocional y el desempeño laboral. Lo anterior se vincula con lo expuesto por Gutiérrez y Reyes (2016) y Torres-Guzmán et al. (2023), y respecto a la importancia del entorno familiar en la regulación del estrés y en la capacidad de los docentes para afrontar las exigencias laborales particularmente en contextos donde la doble presencia y la acumulación de roles incrementa el desgaste.

El último Factor 4 Interacción negativa familia-trabajo, se integra de tres reactivos, los cuales representan la interferencia de las demandas familiares en el trabajo. Aunque presenta cargas aceptables, es el factor menos robusto del modelo. Este resultado puede interpretarse considerando que, si bien las responsabilidades familiares influyen en el ámbito laboral, en el caso del profesorado universitario las presiones laborales tienden a tener un mayor peso estructural, lo cual ha sido señalado en estudios previos sobre la intensificación del trabajo académico.

No obstante, su inclusión resulta fundamental para mantener la lógica bidireccional del modelo teórico (Frone et al., 1992), confirmando que la interacción trabajo-familia no es unidireccional, sino un proceso recíproco. Asimismo, se confirma que las direcciones trabajo-familia y familia-trabajo constituyen dimensiones independientes, reforzando la estructura bidimensional del modelo teórico. El análisis factorial confirmatorio corroboró la estructura de cuatro factores, diferenciando la interacción trabajo-familia en función de su dirección y valencia.

Este resultado confirma empíricamente la propuesta teórica revisada, donde se plantea que el trabajo y familia son esferas interdependientes que pueden generar tanto conflictos como recrecimiento

(Geurts et al., 2005). En el caso específico de los docentes universitarios los resultados adquieren especial relevancia, ya que reflejan las condiciones laborales descritas previamente, caracterizadas por sobrecarga, multifuncionalidad y demandas institucionales elevadas, las cuales inciden directamente a la interacción entre ambos ámbitos (Martínez et al., 2011; Torres-Guzmán et al., 2023).

En relación con los índices de ajuste CFI = .952 y TLI .944 muestran valores superiores al criterio mínimo aceptable de .90 e incluso cercanos al umbral más estricto de .95. Por otro lado, el RMSEA = .581 se encuentra dentro del rango considerado como ajuste aceptable ($\leq .08$). Los resultados del AFC permiten concluir que el cuestionario de Interacción trabajo-familia presenta un ajuste global adecuado. con evidencia suficiente de validez de constructo en la muestra de docentes universitarios, aunque el estadístico chi cuadrada resulta significativo, los índices CFI, TLI y RMSEA respaldan la pertinencia del modelo teórico. por lo que puede considerarse una herramienta válida para evaluar esta variable en el contexto de los docentes universitarios de nivel superior.

En conjunto, los hallazgos confirman que el instrumento cuenta con evidencia sólida y de validez estructural y confiabilidad, lo que respalda su uso para evaluar la interacción trabajo-familia en el contexto de educación superior.

Finalmente se concluye que el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en su versión adaptada al español por Moreno Jiménez et al. (2009) presenta evidencias psicométricas adecuadas para su aplicación e interpretación en docentes universitarios de nivel superior. Al contrastar la versión original y la versión validada para docentes se encontró que las evidencias del análisis confirmatorio muestran mejores índices de ajuste. Los resultados obtenidos permitieron conservar 20 de los 22 reactivos originales, manteniendo la estructura conceptual, dirección y valencia propuestas por los autores, asimismo, la estructura factorial mostró una configuración similar a la escala original, presentando incluso índices de ajuste más favorables, lo que respalda la validez del instrumento para evaluar la interacción trabajo-familia en este contexto.

No obstante, se recomienda que futuras investigaciones continúen aportando evidencias de validez del instrumento en diferentes contextos educativos y poblaciones, con el propósito de fortalecer su validez externa y capacidad de generalización. Asimismo, resulta pertinente analizar la invariancia factorial en función de variables sociodemográficas y laborales, tales como sexo, edad, antigüedad y tipo de contratación, a fin de verificar la estabilidad de la estructura factorial entre distintos grupos. Finalmente, se sugiere realizar estudios que aporten evidencias adicionales de validez convergente, discriminante y predictiva, con algunas otras variables como satisfacción laboral, bienestar y calidad de vida entre otros.

Nota: Los resultados de esta investigación forman parte de un estudio de doctorado en proceso; se precisa que no han sido publicados previamente ni serán utilizados en la tesis correspondiente.

Referencias

- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. y Shockley, K. M. (2020). Un examen meta-analítico transnacional de predictores y resultados asociados con el conflicto trabajo-familia. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas*. American Educational Research Association.
- Ato, M., López-García, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Betanzos Diaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Nijmegen (SWING) en empleados de Cuernavaca, Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 14(44), 180-184.
- Campo-Arias, A., Herazo, E. y Oviedo, H.C. (2012). Análisis de factores: Fundamentos para la evaluación de instrumentos de medición en salud mental. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(3), 659-671. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60036-6](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60036-6)
- Cardoso Junior, C. A. S. y Corrêa de Mattos, C. A. (2024). Leadership and work-family conflicts: a study in higher education from the leaders-member-exchange point of view. *Revista GUAL*, (17)1, 181-202. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95327>
- Carlotto, M. S. y Gonçalves Câmara, S. (2024). Interacción Trabajo-Familia en profesores universitarios brasileños. *RAES - Revista Argentina De Educación Superior*, 28(16), 108-121. <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/raes/article/view/1826>
- Cota Beltran, J. M., Ochoa Avila, E. y Cárdenas, G. M. (2023). Work-family relationship and job performance in university teachers in southern Sonora. *Educal*, 4(3), 99-121. <https://doi.org/10.25115/kasp.v4i3.8616>
- Frone, M. R., Russell, M. y Cooper, M. L. (1992). Antecedentes y consecuencias del conflicto trabajo-familia: Prueba de un modelo de interfaz trabajo-familia, *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L.M. y Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4); 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gutiérrez, C. P. E. y Reyes, O. K. L. (2016). Perspectivas de la interacción trabajo-familia en docentes de instituciones públicas. *Revista Psicoespacios*, 10(17), 111-126. <https://doi.org/10.25057/21452776.806>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J., Fernet, C., Austin, S. y Gillet, N. (2022). Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers. *Journal of Vocational Behavior*, 134; 1-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103695>
- Latief, O. K., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., Ghazawy, E. R., Emam, S. A. y Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC Public Health*, 22, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13924-0>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). Exploratory Item Factor Analysis: A practical guide revised and up-dated. *Annals of Psychology*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Lolín Parraga, G. A. y García Ramírez, E. M. (2026). Doble presencia laboral (conflicto trabajo-familia) en la docencia universitaria: revisión bibliométrica 2010-2025. *Revista InveCom*, 6(3), 1-11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17518425>
- Martínez, A. S., Méndez, R. I. y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro: Estudios sobre educación*, 61, 57-70. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/775/775>
- Martínez, A. M. R., Hernández, L. M. J. y Hernández, L. M. V. (2014). *Psicometría*. Alianza Editorial.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.psicothema.com/pii?pii=3635>
- Muñoz, M. D., Montero, C., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (2022). Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 11(6), 120-134. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1841>
- Palomares Cantero, J. M. y Llanos Reynoso, L. F. (2024). Balance entre familia y trabajo en el académico universitario: perspectiva bioética personalista. *Gestión y estrategia*, (65), 61-72. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2024n65/Palomares>
- Romero Carballo, M. P. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-279. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>
- Sobra, F., Dias-Oliveira, E., Morais, C. y Hodgson, J. (2025) Blurred boundaries: exploring the influence of work-life and life-work conflicts on university teachers' health, work results, and willingness to teleworking. *Frontiers in Education*, 9, 1512536. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1512536>
- Torres-Guzman, N., Pacheco-Lupercio, F. y Salazar-Vintimilla, A.C. (2023), Conciliación trabajo-familia: las académicas y la construcción social del género. *Millcayac X* 10(18), 1-9. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/millca-digital/article/view/6276>
- Vitória, B. A., Ribeiro, M. T. y Carvalho, V. S. (2022). The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers Psychology*, 13, 914474. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.914474>

