
CAPÍTULO 7

**LA RELACIÓN TRABAJO-
FAMILIA: PERCEPCIÓN DE
JUECES EXPERTOS FRENTE AL
INTERROGANTE ¿CONSTRUIR
O ADAPTAR PRUEBAS
PSICOLÓGICAS EN EL CONTEXTO
ORGANIZACIONAL?**

**THE WORK-FAMILY
RELATIONSHIP: EXPERT JUDGES'
PERCEPTION OF THE QUESTION:
BUILDING OR ADAPTING
PSYCHOLOGICAL TESTS IN THE
ORGANIZATIONAL CONTEXT?**

Resumen

La psicometría se entiende como una disciplina aplicada que aporta valor a la psicología en tanto profesión en la búsqueda de objetivar las variables y constructos psicológicos. Así, el estudio que se presenta es parte de los resultados parciales de una investigación cuya finalidad es la adaptación en el contexto colombiano del cuestionario de interacción trabajo-familia [*swing*]. Se desarrolla un estudio cuantitativo de tipo descriptivo instrumental; sin embargo, los hallazgos dan cuenta del desarrollo de la fase inicial del proceso en el que se describe la percepción de un grupo de expertos en torno a la construcción y/o adaptación de instrumentos y pruebas psicológicas en el contexto organizacional. Se contó con la participación de ocho expertos con quienes se llevó a cabo una entrevista de enfoque en torno a tres líneas de indagación: la relación entre psicometría y psicología organizacional, el proceso de construcción de pruebas psicométricas y el proceso de adaptación de instrumentos. Los resultados muestran que la percepción en torno a la construcción y/o adaptación instrumental se ha visto como una cuestión controvertida que amerita reflexión y posicionamientos variados por ser una problemática vigente en el contexto nacional. Lo cierto es que los profesionales coinciden en comprender la importancia de la estandarización y el uso de pruebas con fines evaluativos para la toma de decisiones informada no solo en el ámbito organizacional sino en todos los campos de acción donde el psicólogo desempeña su rol.

Palabras clave: adaptación de pruebas, construcción de pruebas, instrumentos, psicología organizacional, psicometría.

Abstract

Psychometrics is understood as an applied discipline that contributes value to psychology as a profession in the search to objectify psychological variables and constructs. Thus, the study presented here is part of the partial results of research whose purpose is the adaptation in the Colombian context of the work-family interaction questionnaire [*swing*]. This is a quantitative study of an instrumental descriptive type; however, the findings show the development of the initial phase of the process in which the perception of a group of experts on the construction and/or adaptation of instruments and psychological tests in the organizational context is described. Eight experts participated in an interview focusing on three lines of inquiry: the relationship between psychometrics and organizational psychology, the process of constructing psychometric tests, and the process of adapting instruments. The results show that the perception of the construction and/or adaptation of instruments has been seen as a controversial issue

that merits reflection and varied positions because it is a current problem in the national context. What is certain is that professionals agree in understanding the importance of standardization and the use of tests for evaluative purposes for informed decision making not only in the organizational environment but also in all fields of action where psychologists play their role.

Keywords: instruments, organizational psychology, psychometrics, test adaptation, test construction.

Introducción

El contexto del trabajo se ha consolidado como un espacio significativo a través del cual el ser humano logra bienestar, crecimiento personal y el cumplimiento de sus metas personales y familiares, evidenciándose como un escenario de dignificación humana.

El trabajo no solo se convierte en el entorno de demanda económica al asumirse un oficio o tarea mecánica, sino que también posibilita el establecimiento de múltiples relaciones interpersonales, las cuales, tal y como lo mencionan Malleville y Bostal (2018), promueven el establecimiento de vínculos positivos por la generación de espacios de trabajo agradables, con mejores procesos comunicativos y con jornadas laborales más satisfactorias, generando cohesión a través de un escenario de cooperación.

Ahora bien, los cambios vertiginosos que supone un nuevo mundo conexionista y digital han transformado los procesos laborales incidiendo no solo en la vida personal del trabajador sino también en su contexto familiar, razón por la cual las empresas han empezado a adoptar nuevas formas de pensar sus dinámicas buscando una conciliación frente a la relación trabajo-familia, lo que además se ha convertido en una situación susceptible de indagación por parte de los profesionales de las ciencias humanas y sociales que se desempeñan en el contexto organizacional, como lo es el caso de los psicólogos organizacionales, quienes por años habían inclinado la balanza hacia el estudio de aspectos como la satisfacción laboral, el desempeño, la realización personal y el bienestar, entre otros, los cuales se enfocaban exclusivamente en los elementos empresariales; por lo que ha empezado a surgir en ellos un interés por orientar la gestión del conocimiento más allá de los límites del trabajo y establecer conexiones entre el contexto laboral y la interacción familiar que promuevan, como lo menciona Gabini (2020), el reconocimiento de cómo incide el comportamiento laboral en la relación de la familia del trabajador.

Autores como Allen et al. (2013) mencionan que la investigación de la relación trabajo-familia posibilita la generación de análisis de las esferas vitales de la familia, reconociendo que una condición *sine qua non* del bienestar emocional del trabajador tiene que ver con la congruencia en la interacción de dichas variables, las cuales tienen una influencia recíproca cuya evidencia positiva es la satisfacción y el bienestar (Casas et al., 2002). Sin embargo, en esta materia los procesos investigativos en el contexto del trabajo con carácter exploratorio, descriptivo, analítico y aplicado, por lo menos para el caso colombiano, se han basado en el desarrollo de técnicas e instrumentos tradicionales que, si bien posibilitan la comprensión del fenómeno desde elementos cualitativos y, por tanto, experienciales, perceptivos y subjetivos, no han trascendido el campo de la cuantificación en procura de comprensiones macrocontextuales de la problemática.

Una de las causas radica en que no existen pruebas estandarizadas y contextualizadas en el contexto colombiano que posibiliten desde su aplicación e interpretación la comprensión del fenómeno de estudio a nivel organizacional, siendo esta una de las situaciones que enfrentan constantemente los profesionales de la psicología y que desde una perspectiva ética deben ser salvadas por el bienestar de las instituciones, comunidades, sujetos y poblaciones con los que se interactúa e interviene.

Por lo anterior, el presente escrito forma parte de los resultados parciales del proyecto de investigación *Adaptación y propiedades psicométricas del cuestionario de interacción trabajo-familia [Swing] en población colombiana*, cuya pretensión es mostrar, como fase inicial del desarrollo del proyecto, la percepción de jueces expertos frente al interrogante del equipo investigador en torno a si se considera más viable a nivel disciplinar, ético y aplicado construir o adaptar pruebas psicológicas en el contexto organizacional, dado que por años esta se ha visto como una cuestión controvertida que amerita reflexión y posicionamientos variados por ser una problemática vigente en el contexto nacional.

Y es que el proceso de adaptación o construcción de instrumentos de medición y objetivación de los constructos psicológicos no solamente se instala en el ámbito organizacional; su génesis se halla en la psicometría como disciplina que atraviesa la psicología tanto en el orden teórico como aplicado. Por tanto, este documento expone la implementación de un proceso de investigación cuantitativo de tipo descriptivo instrumental y no experimental a partir del cual se busca obtener evidencias de validez vinculadas al contenido y la estructura interna del cuestionario *[swing]* en el contexto colombiano, generando así mismo evidencias de confiabilidad de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los ítems que conforman el instrumento.

Importancia de la adaptación de instrumentos: aproximaciones psicométricas

La decisión de construir o adaptar un instrumento depende de una cuidadosa evaluación de los factores antes mencionados. En muchos casos la adaptación de un instrumento existente puede ser una opción viable y eficiente, siempre y cuando se siga un proceso riguroso de adaptación y se consideren las diferencias culturales, lingüísticas y métricas.

Las pruebas no son intuitivamente utilizables, deben de adaptarse y/o construirse con procesos metodológicos claros, en función de las diferencias interculturales entre el idioma y la cultura y el entorno donde se desarrolla. Traducir una prueba no es un proceso mecánico de conocer las dos culturas, es mucho más complejo, por lo que más que de transcripción habría que hablar de adaptación (Reyes-Rojas, 2023). La mayoría de los constructos utilizados en psicología son altamente dependientes de las diferencias culturales (Fernández et al., 2010) y, por tanto, hay que cerciorarse de que el constructo por evaluar sea equiparable en ambas culturas.

En referencia a la adaptación, los instrumentos generan la dependencia de las propiedades psicométricas del instrumento con respecto a la población de la que se extraen los datos (Matesanz, 1997). Es decir, al igual que la cultura o el idioma, los cálculos matemáticos que subyacen a un determinado constructo, o los resultados de un análisis factorial, pueden verse influenciados por las variaciones de la población a la que se aplica la prueba.

En tanto estos procesos (lingüístico-cultura, teórico y métrico) se realicen con la metodología propia de la psicometría, el instrumento podrá considerarse validado para medir y predecir el constructo estudiado. (Charter, 2003)

Uso de pruebas psicométricas en clave organizacional

El estudio y aplicación de las pruebas psicológicas son parte de la psicometría, rama de la psicología orientada a la medición de procesos psicológicos, constituida como una herramienta fundamental en el ámbito organizacional y en los procesos que de ellos emanan. Su uso ha sido relevante en el contexto organizacional cuyo origen data

de los comienzos de los años veinte, orientado desde sus inicios a la comprensión de los comportamientos humanos y la predicción de estos.

Es así como desde los aportes de Wundt, con el primer laboratorio experimental de psicología, la inclusión del concepto de edad mental de Alfred Binet y Theophile Simon y coeficiente intelectual, IQ, de Terman inicia el auge de las pruebas psicológicas, para medir de manera objetiva aptitudes, habilidades, características de las personas. Sus primeras aplicaciones y estudios fueron utilizados para el estudio del estado mental de un grupo significativo de reclutas del ejército de Estados Unidos. (Jones y Thissen, 2007)

Ahora bien, todos estos descubrimientos y avances permitieron el uso de la psicometría en el ámbito organizacional, aplicado inicialmente a los procesos de selección de personal y posteriormente al análisis de la personalidad que aportaba a dichos procesos, potenciando el avance teórico de esta nueva disciplina soportada de manera importante desde la estadística aplicada.

El proceso de evaluación psicométrica es de vital importancia en el abordaje organizacional, toda vez que puede utilizarse en los diversos procesos que impactan el área de gestión del talento humano usada en los variados ámbitos de la organización, con mayor relevancia en los procesos de selección de personal, hasta el análisis de clima psicológico y clima laboral, procesos de evaluación del bienestar del personal y con mayor trascendencia se hace uso de herramientas psicológicas para evaluar los factores personales que pueden afectar o potenciar la productividad y así lograr un mayor rendimiento.

Y es que en las organizaciones la dinámica laboral ha sufrido cambios estructurales no solo en el talento humano y sus interacciones, sino también en las dinámicas familiares, en ocasiones por los altos niveles de estrés laboral, los tiempos prolongados de trabajo que limitan los tiempos de familia, y las excesivas exigencias pueden tener un impacto negativo en el trabajador, disminuyendo los niveles de productividad que busca la organización, afectando la salud y calidad de vida tanto del trabajador como de su núcleo familiar.

Otro cambio sustantivo que se ha vivenciado en la diada trabajo-familia tiene que ver con la perspectiva del trabajo con lo público y la familia desde lo privado (Vesga, 2019), cuyas fronteras ampliamente marcadas en el pasado se han desdibujado en la actualidad; “la acción de los trabajadores no está reducida a la propia esfera del trabajo, sino que invade otros espacios de la vida personal de los individuos (Vesga, 2017, p. 92), lo que ha ocasionado cambios significativos en las dinámicas tanto laborales como familiares,

producto de las amplias jornadas de trabajo, o los retos que ha causado la autonomía por el teletrabajo, reduciendo los espacios de interacción familiar.

Razón por la cual inician los estudios que se interesan por abordar la conciliación familia-trabajo disminuyendo las tensiones que se pueden producir por las limitaciones de tiempo para la familia y las exigencias que se deben cumplir en el espacio laboral, ocasionando interés en las organizaciones por mantener el equilibrio entre ambos dominios, respaldando este interés el aporte de pruebas psicométricas, algunas adaptadas que pueden optimizar los tiempos de aplicación y análisis y otras construidas de acuerdo con las características de las necesidades o conflictos que se desee solucionar.

La interacción trabajo-familia como pretexto para la adaptación instrumental

Indagar la interacción trabajo-familia se ha constituido en un punto de interés para los profesionales de las ciencias sociales y las humanidades, amparados en el concepto de bienestar subjetivos en el ámbito laboral. Muestra de ello son las diferentes adaptaciones que se han hecho a la prueba Swing en países como España, Perú y Ecuador.

La versión primigenia del cuestionario Survey Work-Home / Interaction-Nijmegen fue desarrollada en el contexto norteamericano y su finalidad era evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia a partir de la presentación de 22 ítems con formato Likert y 4 dimensiones; a saber: 1. interacción negativa trabajo-familia, 2. Interacción negativa familia-trabajo, 3. Interacción positiva trabajo-familia, 4. Interacción positiva familia-trabajo, encontrándose altos valores de validez y confiabilidad en tanto prueba original.

El interés por el desarrollo de la prueba surgió a partir de la necesidad de equilibrar la vida familiar y laboral, por los efectos negativos que podía producir la no articulación de esas dos dimensiones (Ingunza Lastra, 2019). El devenir existencial del instrumento y el estudio de las relaciones entre la familia y el trabajo se centró inicialmente en indagar el conflicto latente entre esas dos categorías.

Fueron Greenhaus y Beutell hacia 1985 quienes definieron el concepto conflicto - trabajo - familia como una forma de conflicto caracterizado por la incompatibilidad derivada de las tensiones familiares y la actividad laboral. Dicha definición se constituyó en el punto de partida para que otros autores manifestaran la necesidad de reconocer todas las aristas posibles del conflicto, con el propósito de comprender la incidencia mutua en término de las variables de estudio; es decir, saber si las responsabilidades familiares

dificultaban el trabajo o viceversa, lo que llevó a los investigadores y estudiosos del tema a diseñar instrumentos de medición de la problemática.

Así, para el desarrollo del instrumento Geurts y colaboradores tomando como referencia el concepto de interacción y conflicto - trabajo - familia, desarrollaron una escala de 27 ítems, que posteriormente redujeron a 22, con formato de respuesta de tipo Likert, en el que el sujeto debe señalar la frecuencia con que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados de 0 a 3. (Kinnunen et al., 2006)

A partir de allí se empieza a evidenciar un creciente interés por la adaptación de la prueba; por ejemplo, se encontró una adaptación en Oviedo, España, donde se obtuvieron puntajes de confiabilidad entre 0,77 y 0,89, deduciendo así que la prueba cumple el criterio de confiabilidad; se destaca que en este estudio se realizó un apartado de validez de convergencia, donde se obtuvo que el instrumento se correlaciona con instrumentos que evalúen factores negativos, como el estrés. (Moreno et al., 2009)

Otra nueva adaptación se realizó en Perú, con puntuaciones de confiabilidad para los ítems que oscilan entre 0,79 a 0,82, demostrando una adecuada consistencia interna y en cuanto a validez se obtuvo una v de Aiken (Merino-Soto, C. 2023) de 0,905, aclarando que solamente se tuvieron que hacer correcciones de escritura, pero no se eliminó ningún ítem (Ingunza Lastra, 2019). Se evidencia que también han sido estudiadas sus propiedades psicométricas en Trujillo, donde se comprobó que al aplicar V de Aiken el resultado fue superior a .70, al igual que en la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio con el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderado, obteniendo puntuación de validez superior a .50. En cuanto a confiabilidad mediante el Omega de McDonald hubo resultados superiores a 0.90, demostrando buena consistencia interna de la prueba. (Rojas y Torres, 2018)

Finalmente, se encontró en el rastreo documental y de la literatura que en otra adaptación efectuada en Ecuador se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.83, demostrando consistencia interna, y a través del análisis factorial exploratorio se reubicaron algunos de los ítems; sin embargo, conservando gran similitud con la prueba inicial y al igual que en anteriores estandarizaciones, se hicieron cambios en la escritura de los ítems pero no se eliminó ninguno. (Pluas et al., 2022)

Método

La investigación se desarrolla tomando como referencia los elementos característicos de los estudios cuantitativos, a partir de los cuales se busca llegar a la especificación y análisis de variables que sometidas a análisis sin ser intervenidas son susceptibles de comprensión. Así, en coherencia con lo expuesto por Hernández Sampieri et al. (2014), el propósito es recoger y medir información de manera independiente o conjunta sobre las categorías, variables o conceptos a los que se refieren los objetivos investigativos y que en este caso particular hacen referencia a la adaptación psicométrica del cuestionario de interacción trabajo-familia. De acuerdo con Rojas et al. (2022), el desarrollo de investigaciones cuantitativas se fundamenta en el desarrollo de etapas sucesivas y coordinadas que posibiliten la gestión del conocimiento objetivo, medible, observable y cuantificable.

En esta línea se apela a un tipo de investigación descriptivo instrumental y no experimental que toma como referente el reconocimiento de las propiedades psicométricas del cuestionario de interacción trabajo-familia, especificando sus rasgos, características y estandarizaciones. (Galarza, 2020)

En coherencia con el enfoque metodológico se desarrolla un proceso a partir de cinco fases que incluyen: gestión administrativa, validación del instrumento, aplicación, análisis de resultados y socialización. Así, el presente texto da cuenta de la fase de validación en la que se gestaron las siguientes etapas:

Comprensión desde la voz de los expertos frente al proceso de construcción o adaptación de pruebas. Adaptación lingüística del instrumento y evaluación del contenido por jueces expertos. Estudios de validez inicial y confiabilidad.

La investigación se desarrolla con la participación de 2 grupos de actores integrados por los jueces expertos y 986 docentes vinculados a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), distribuidos en todo el territorio nacional representantes de las 8 zonas que integran la universidad, quienes participan en la fase de aplicación y cuya selección obedeció a un muestreo estadístico finito.

Por lo anterior, los resultados aquí presentados obedecen a los hallazgos derivados de la participación del grupo de jueces expertos; la tabla 1 muestra los perfiles.

Tabla 1. Perfiles jueces expertos

Perfiles	No. de participantes
Expertos en psicometría	3
Psicólogos organizacionales	2
Psicólogos clínicos - forense	2
Psicólogo educativo-comunitario	1

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo descrito, los resultados versan sobre la percepción de los jueces expertos en torno al interrogante ¿construir o adaptar pruebas psicológicas en el contexto organizacional?, y se presentan con base en las líneas de indagación descritas en la tabla 2.

Tabla 2. Líneas de indagación jueces expertos

Línea de indagación	Criterios
Construcción de pruebas	Percepción de las ventajas Percepción de las desventajas Identificación de oportunidades Identificación de dificultades
Adaptación de pruebas	
Relación psicometría - psicología organizacional	Aplicación de la psicometría a nivel organizacional Alcances de la psicometría a nivel organizacional Limitaciones de la psicometría a nivel organizacional

Fuente: elaboración propia

Para la recolección de información en torno a las líneas de indagación descritas se utilizó la técnica de grupo focal y se apeló al concepto de juicio de expertos entendido como una opinión-conocimiento-percepción informada de profesionales que tienen trayectoria en un tema específico, quienes son reconocidos como expertos y a los que, por tanto, se les otorga la potestad de informar, emitir juicios, valoraciones y evidencias con respecto a un propósito concreto. El grupo focal o entrevista de enfoque, por su parte, se concibe, en términos de Pacheco y Salazar (2020), como una técnica de

investigación colectivista centrada en la pluralidad de experiencias, conocimientos, creencias y actitudes de los participantes, a partir de la cual se recopila información cualitativa que toma como base la experiencia grupal posibilitando que los participantes se cuestionen frente a situaciones emergentes.

Resultados

Frente a la reflexión sobre la construcción y/o adaptación de pruebas, los expertos han coincidido en que adaptar pruebas psicométricas puede ser más eficiente y menos costoso, toda vez que se puede utilizar herramientas que ya han sido validadas y probadas en diferentes contextos, optimizando tiempos, recursos y resultados confiables.

Una de las posibles desventajas de la adaptación de pruebas, desde la percepción de los expertos, tiene que ver con las dificultades de traducción, toda vez que pueden contener matices lingüísticos que son difíciles de traducir, lo que puede llevar a interpretaciones erradas o a que las preguntas no tengan la claridad necesaria para su comprensión.

Para otros expertos, construir las pruebas brinda la oportunidad de diseñarlas de manera personalizada para que se ajusten a las necesidades específicas de una población o contexto, lo que puede ser útil si la organización impactada tiene características únicas que no se reflejan en las pruebas existentes.

En términos de tiempo, algunos expertos infieren que el diseño propio de la prueba y construcción de esta implica procesos que pueden afectar su aplicación, por procesos como la delimitación del constructo, la redacción de ítems, el muestreo piloto, la consistencia interna, etc., proceso que se optimiza con la adaptación de las mismas.

Con respecto a la reflexión frente a las oportunidades que se pueden tener para la adaptación de ítems, los expertos parten de una reflexión inicial y es la globalización como oportunidad para obtener información de manera fácil y rápida. Contar con información en múltiples formatos y de fácil acceso brinda la posibilidad de identificar instrumentos o pruebas psicométricas que sean adaptables con los adecuados procedimientos a los diferentes contextos.

Como se puede evidenciar, lograr procesos de adaptación puede ser significativo, el reto aquí consiste en conservar la consistencia, se destaca la importancia de llevar a cabo una traducción precisa de los reactivos de una prueba, asegurando no solo que se mantenga el sentido psicológico del enunciado sino también que las expresiones

se adapten al contexto en que se desea realizar la evaluación, lo que en la actualidad se conoce como validez ecológica. (Díaz-Marín y Geiger, 2019)

Los expertos afirman que el contexto organizacional es un escenario de importantes sutilezas para inferir si es indicado adaptar o construir las pruebas psicométricas de acuerdo con las pretensiones y necesidades de esta. Si bien, existen múltiples adaptaciones para los procesos de selección, análisis de clima laboral o evaluación de desempeño, también existen algunas herramientas psicológicas construidas para procesos de selección, si desde la cultura organizacional consideran relevante alcanzar habilidades específicas.

A continuación se consolidan las reflexiones más relevantes frente a la percepción de los expertos.

Tabla 3. Percepción de expertos frente a la construcción o adaptación de pruebas psicométricas

Línea de indagación	Criterio	Reflexiones de expertos
Construcción de pruebas		Son oportunas cuando se trata de construcción de constructos específicos para una cultura poco común. Muchas de las pruebas existentes se diseñaron para dar respuestas a necesidades de determinados contextos. Pueden aportar a los procesos de investigación donde su diseño permite encontrar nuevas formas de análisis de diferentes constructos. La construcción de pruebas fortalece la construcción de contenido teórico respecto al análisis de una problemática. La construcción implica altos costos y tiempos prolongados para su diseño.
Adaptaciones de pruebas	Percepción de las ventajas. Percepción de las desventajas. Identificación de oportunidades. Identificación de dificultades	Son útiles cuando se logra hacer un análisis del contexto y forma de aplicación conservando su validez tanto interna como ecológica. Adaptar una prueba existente puede ser significativamente más rápido que desarrollar una nueva. Esto es especialmente útil cuando se requiere evaluar rápidamente a un grupo de personas o medir ciertos conocimientos o habilidades. Las pruebas existentes suelen haber sido validadas y revisadas, lo que significa que su eficacia ha sido comprobada en contextos anteriores. Esto reduce la preocupación sobre la validez y fiabilidad de la prueba. Puede requerir menos esfuerzo en términos de diseño, redacción y revisión, lo que permite a los educadores o evaluadores concentrarse en otros aspectos de la evaluación y el aprendizaje. Las pruebas adaptadas que son estandarizadas pueden permitir comparaciones entre diferentes grupos o contextos, facilitando la interpretación de los resultados.

Relación psicometría - psicología organizacional	Aplicación de la psicometría a nivel organizacional. Alcances de la psicometría a nivel organizacional. Limitaciones de la psicometría a nivel organizacional.	Las pruebas psicométricas permiten evaluar habilidades, competencias y rasgos de personalidad que son clave para el desempeño en un puesto específico, lo que ayuda a seleccionar y evaluar competencias de los candidatos y empleados que se alineen mejor con las necesidades de la organización. Las pruebas pueden identificar las fortalezas y debilidades de los empleados actuales, lo que facilita el diseño de programas de capacitación y desarrollo personalizados. En el ámbito organizacional las pruebas son especialmente relevantes en el área de recursos humanos. Los psicólogos aplican diversas evaluaciones y procedimientos de medición para valorar los conocimientos y habilidades de los empleados y candidatos. Esta información resulta fundamental para tomar decisiones con relación a ascensos, transferencias y la elegibilidad para capacitaciones adicionales. En la actualidad las preocupaciones frente a la salud integral del trabajador han llevado al uso de instrumentos psicométricos para el estudio de la relación trabajo-familia, pues la tensión entre las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental. Comprender esta dinámica permite implementar estrategias para manejar el estrés y mejorar la salud mental de los colaboradores.
---	---	--

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Los cambios que trae consigo un mundo cada vez más conectado y digital han despertado el interés de los profesionales que tradicionalmente se han enfocado en aspectos como la satisfacción laboral, el desempeño y el bienestar, para explorar también cómo las interacciones laborales impactan en la vida familiar de los trabajadores.

La construcción y adaptación de instrumentos ha generado un debate significativo en los expertos en psicometría y otros profesionales, dado que se trata de una problemática actual en el contexto nacional, quienes de manera unánime reconocen la importancia de la estandarización y el uso de pruebas con fines evaluativos, para tomar decisiones no solo en el ámbito organizacional sino en todos los campos donde los psicólogos ejercen su labor.

La relación entre familia y trabajo merece análisis, en tanto que estas dos áreas de la vida de una persona están interconectadas y afectan el bienestar general de los individuos, ayuda a las personas a encontrar un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y sus compromisos familiares, lo cual es crucial para el bienestar emocional y físico.

Realizar estudios que involucren la reflexión de la interacción familia - trabajo es muy importante, puesto que ello permite leer el entorno que rodea a las organizaciones en sus dinámicas, cambios y avances centradas en el bienestar de los trabajadores, siendo la seguridad y la salud en el trabajo los aspectos fundamentales y a su vez, los impactos que favorecen su vida familiar y satisfacción personal.

Se puede concluir que tanto la construcción como la adaptación de pruebas psicométricas pueden ser caminos viables, desde la adaptación por la fundamentación teórica que permite encontrar solidez en los constructos y fundamento epistemológico en su diseño; y en la construcción, por las particularidades en los contextos socioculturales y que requieran un estudio específico en una condición particular.

Referencias

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., y Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/peps.12012>
- Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. y Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6, 23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
- Charter, RA. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *J Gen Psychol*, 130(3): 290-304. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12926514/>

- Díaz-Marín, J. S., y Geiger, S. (2019). Comportamiento proambiental: actitudes y valores en una muestra poblacional colombiana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12 (1), 31-40. <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.12103>
- Fernández, A., Pérez E., Alderete A., Richaud F., (2010). Construir o adaptar test psicológicos. *Evaluar*, 10 (201 0), 60 – 74. ISSN 1667- *Studocu*. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. Ed.) McGraw-Hill.
- Ingunza Lastra, N. B. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (*Swing*) en trabajadores de una empresa minera de la Libertad, Perú, 2016. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/1459>
- Jones, L. V. y Thissen, D. (2007). A history and overview of Psychometrics. C. R. Rao y S. Sinharay (Ed.), *Handbook of statistics 26. Psychometrics*, 1-27. Elsevier.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S, P. L. (2006). Types of Work Family Interface Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family. *Scand J Psychol.*, 47, 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Malleville, S. y Bostal, M. C. (2018). *La calidad de los vínculos sociales en los trabajadores/as de la salud*. <https://host170.sedici.unlp.edu.ar/server/api/core/bitstreams/060c-8dcd-b507-4022-9049-e0c5f63424aa/content>
- Matesanz, A. (1997). *Evaluación estructurada de la personalidad*. Pirámide.
- Merino-Soto, C. (2023). Aiken's V Coefficient: Differences in Content Validity Judgments. *MHSalud: Revista en Ciencias del Movimiento Humano y Salud*, 20(1), 1-10. <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>

- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A. y Geurts, S.A.E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-Familia (*swing*). [Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (*swing*)]. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- Pacheco, F. D. R. y Salazar, V. G. P. (2020). Grupos focales: marco de referencia para su implementación. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 182-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878893>
- Pluas, C. M. A., Cabezas, R. C., Medina, G. E., Alvarado, N. I. C., Andrade, A. A. A. y Rivera, G. P. (2022). Validación de un instrumento para el diagnóstico de la relación trabajo-familia en una población multiocupacional ecuatoriana. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 5(12), 107-116. https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2331/1/Articulo_4_Revista_REPSI_N12V5.pdf
- Reyes-Rojas, Mónica (2023). Los retos de la traducción y adaptación cultural de instrumentos. Duazary: *Revista internacional de Ciencias de la Salud*, 20(3), 161-162. <https://doi.org/10.21676/2389783x.5421>
- Rojas, J. A. H., Noa, L. L. T. y Flores, W. A. M. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Rojas, R. y Torres, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario interacción trabajo-familia (*swing*) en colaboradoras de una empresa de belleza. Trujillo. Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Académica Profesional de Psicología. Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28713/rojas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vesga, J. J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>
- Vesga, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>