

Bogotá, 13 de diciembre de 2012

Doctor

Elizabeth Aranda Coria

Respetado Elizabeth Aranda Coria

Agradecemos su interés por participar en la Revista Avances en Medición del Laboratorio de Psicometría y el Grupo Métodos e Instrumentos de Investigación en Ciencias del Comportamiento.

La Revista Avances en Medición desde sus inicios fue un proyecto que contó con la financiación de la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad como proyecto estudiantil y logró ser un medio de divulgación para trabajos relacionados con la medición, evaluación y estadística aplicada, de nivel internacional y local, desarrollados por investigadores como usted.

El propósito de esta comunicación es dar a conocer la actual política interna de la Universidad en materia de publicaciones, así nos permitimos citar dos condiciones que generan cambios en la estructura y divulgación de nuestra publicación:

1. La Universidad garantiza el sostenimiento de una publicación por departamento. En este caso el Departamento de Psicología se avaló como revista del departamento a la Revista Colombiana de Psicología, con base en la tradición de la misma.
2. La Dirección de Bienestar apoya publicaciones estudiantiles tipo revistas en aquellos casos en los que el 50% del contenido de la misma sea proporcionado por estudiantes de pregrado.

En concordancia con este nuevo escenario y teniendo en cuenta la naturaleza de Avances en Medición nos hemos abocado a tomar las siguientes decisiones:

1. Producir un número final de la Revista con todos los artículos que se tienen evaluados hasta el momento.
2. Conservar la Revista Avances en Medición como publicación soportada por bienestar, atendiendo las condiciones que así lo exigen.

3. Avanzar en la publicación física y virtual de la revista.
4. Producir una separata que conserva el nombre Avances en Medición dentro de la Revista Colombiana de Psicología, resultado de acuerdos con el departamento y como forma de garantizar la divulgación de la psicometría y sus desarrollos.

Así después de una larga espera hacemos llegar nuestro agradecimiento por su paciencia, ya que en este nuevo escenario se dilataron varios procesos administrativos que incrementaron los tiempos previstos para la edición de este número, en el cual su artículo “**EVALUACIÓN DE LA INTERFAZ TRABAJO-FAMILIA. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA**” será publicado. Adjuntamos la versión final de su artículo para publicación.

Después de ponerlo al tanto de las condiciones actuales de nuestra revista, estamos consultando con ustedes los autores, la disponibilidad para mantener su artículo en el número final de la revista; decisión que esperamos antes el día 21 de diciembre de 2012 y estaremos informado el momento en el cual usted también podrá acceder a la versión web del mismo y en el momento que recibirá el impreso.

Cordialmente,

EDWAR EUGENIO HERNÁNDEZ VARGAS

Editor Invitado

Revista Avances en Medición

EVALUACIÓN DE LA INTERFAZ TRABAJO-FAMILIA. PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA ENRIQUECIMIENTO TRABAJO-FAMILIA¹

Irene Injoque-Ricle, Nora Leibovich de Figueroa, Marta Schufer, Alejandra Calero

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina

Elizabeth Aranda Coria

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Resumen

El enriquecimiento trabajo-familia es la magnitud o alcance que las experiencias vividas en un rol (trabajador, por ejemplo) mejoran la calidad de vida en otro rol (padre, por ejemplo), y representa el lado positivo de la interfaz trabajo-familia. Los objetivos de este trabajo son presentar la adaptación lingüística y conceptual de la escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia de Carlson y cols. (2006) y determinar la validez y confiabilidad del instrumento en nuestro contexto sociocultural. Se administró la escala junto con distintas medidas externas a 76 sujetos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Se evaluó la capacidad discriminativa de los ítems, la homogeneidad de los mismos y evidencias a favor de la validez concurrente y discriminante. Los resultados encontrados indican que la escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia es un instrumento válido y confiable para medir el aspecto positivo de la interfaz trabajo-familia en nuestro contexto sociocultural.

Palabras Claves: Trabajo - Familia - Interfaz - Adaptación

Abstract

Work-Family enrichment explores how much the experiences in one role (e.g. as a worker) improve the quality of life in the other role (e.g. as a parent), and it represents the positive side of the work-family interface. The aims of this article are to present the linguistic and conceptual adaptation of Carlson's et al. (2006) Work-Family Enrichment scale, and assess the reliability and validity of the instrument to our socio-cultural context. The Work-Family Enrichment scale, along with other external measures, was administered to 76 participants from Buenos Aires City, Argentina. Discriminative item capacity, item homogeneity and evidence of convergent and discriminant validity were assessed. Results showed that the Work-Family Enrichment scale is a valid and reliable instrument to assess the positive aspect of the work-family interface in our socio-cultural context.

Key-Words: Work - Family - Interface - Adaptation

¹Este trabajo forma parte del Proyecto TP 021 "Experiencias positivas en contextos de trabajo y familia. Una mirada a su interfaz desde la ecoevaluación" subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Toda correspondencia relacionada con este artículo debe ser enviada a Irene Injoque-Ricle, Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Av. Independencia 3056, 3° piso (C1425AAM), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Tel.: 54-11-4957-5886. Correo electrónico: iinjoque@psi.uba.ar

Introducción

El trabajo y la familia forman una diada con relaciones de entramado muy fuertes. Cada uno de ellos constituye un contexto de significados psicológicos de por sí, que se halla en constante transformación por las interacciones y transacciones recíprocas, generándose así la idea de una interfaz entre ambos. Esto es así porque tanto la familia como el trabajo proveen al individuo de recursos tales como el mejoramiento de la autoestima, ingresos económicos y otros beneficios que pueden ayudar al individuo a tener un mejor desempeño en otros aspectos de la vida.

Una de las limitaciones más significativas en la conceptualización de las relaciones trabajo-familia, es que la interfaz entre ambos dominios está fundamentalmente vista en términos de tensión, centrada exclusivamente en el conflicto trabajo-familia, y se describe cómo las características del trabajo pueden derramarse al dominio de la familia, y cómo los problemas de la familia se derraman en el trabajo. Sin embargo, empieza a evidenciarse en la literatura que la interfaz trabajo-familia puede dar lugar a un derrame positivo o sinergia entre ambos dominios (Voydanoff, 2002).

El derrame (*spillover*) positivo refiere a habilidades, valores, y conductas que son transferidas a otro dominio de manera de hacer los dos dominios similares. Pero en el derrame, las experiencias de un individuo en un determinado dominio o contexto pueden ser transferidas a otro, pero no mejorar ni su desempeño ni la calidad de vida. Para que ocurra el enriquecimiento de uno de los dominios los recursos no solamente deben ser transferidos, sino satisfactoriamente aplicados, de manera que resulte en un mejoramiento del desempeño o influya en el individuo (Grzywacz & Marks, 2000).

Un concepto que se basa en la teoría del derrame es el de enriquecimiento trabajo-familia. El enriquecimiento trabajo-familia (ETF) se define como la magnitud o alcance que las experiencias en un rol (trabajador, por ejemplo) mejoran la calidad de vida en, el desempeño en, o afectan, el otro rol (padre, por ejemplo) (Greenhaus & Powell, 2006). El enriquecimiento ocurre cuando los recursos ganados y generados en el rol A promueven mejoras en el rol B. El concepto de ETF representa el lado positivo de la interfaz trabajo-familia, ya que se focaliza sobre el mejoramiento en la realización o desempeño en un aspecto o contexto como función de los recursos ganados en otro. El enriquecimiento puede ocurrir bidireccionalmente, tanto del trabajo a la familia como de la familia al trabajo, significando, por ejemplo, que el trabajo provea recursos que resultan en un mejoramiento del funcionamiento del individuo en el dominio familiar y además que la familia provea recursos que le permitan al individuo mejorar su rol en el trabajo. Pero si bien puede darse un enriquecimiento simultáneo de la familia al trabajo y del trabajo a la familia, ambos

enriquecimientos pueden proveer cualitativamente de diferentes tipos de recursos, y lograr un mayor enriquecimiento de uno de los dominios hacia el otro (Greenhaus & Powell, 2006).

El enriquecimiento es multidimensional por lo tanto en la medición se incorpora una lista de posibles recursos ganados como para estar seguros de que se captarían las vías significativas por las cuales el trabajo y la familia se interrelacionan. Hay diferentes recursos ganados en un dominio que pueden o no ser equivalentes en el otro.

Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz (2006) desarrollaron una escala para medir de manera diferenciada el enriquecimiento que se produce del trabajo a la familia y el que se genera de la familia al trabajo, a través de seis dimensiones.

Los objetivos de este trabajo son presentar la adaptación lingüística y conceptual de la escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia de Carlson y cols. (2006) y determinar la validez y confiabilidad del instrumento en nuestro contexto sociocultural.

Metodología

Participantes

Participaron del estudio 76 personas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (36.8 % hombres y 63.2% mujeres), cuyas edades oscilaban entre los 23 y 53 años (Media = 39.39; *DE* = 6.32).

En cuanto a los estudios cursados, la mayoría (56.5%) tenía estudios universitarios completos y un 15.8%, había completado sus estudios terciarios.

Con respecto al trabajo, el 63.9% de los integrantes de la muestra trabaja en relación de dependencia, y el 36.1% sin relación de dependencia. La mayoría (60.1%) trabaja desde hace 6 y más años en su trabajo actual y el 68.9% no tiene personal a su cargo -el 80.0% de las mujeres dicen que no tienen personas a cargo contra el 50.0% de los varones (χ^2 significativo al .007)-. El 59.5% trabaja en la sede de la empresa o institución, el 2.7% en su casa y en ambos lugares el 31.1%; un 6.8% dice hacerlo en otro lugar (calle, pileta, etc.). El 44.7% trabaja entre 6 y 8 horas diarias, el 38.2%, 9 y más y un 17.1% hasta 5 horas diarias -el 57.1% de los hombres trabaja 9 y más horas versus el 27.1% de mujeres que trabaja esa misma cantidad de horas, mientras que el 54.2% de las mujeres trabaja entre 6 y 8 horas (χ^2 significativo al .030)-. El 38.2% hace horas extras -que no son remuneradas en el 77.4% de los casos-, pero el 59.5% lleva trabajo a la casa, que es remunerado solo en el 4.9% de los casos. El 59.2% de los participantes dice ser sostén del hogar -el 92.9% de los varones responde afirmativamente contra el 39.6% de las mujeres (χ^2 significativo al .000)-.

En relación a la familia, el 68.4% de los participantes vive en el marco de una familia nuclear (cónyuges e hijos); el 15.8% tiene una familia monoparental (todas con jefa mujer) y un 10.5% ha formado una familia ensamblada (pareja e hijos propios). Los otros arreglos familiares tienen frecuencias muy bajas (1.3%). El 96.0% tiene al menos un hijo menor de 18 años.

Instrumentos

Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (Carlson, et al., 2006). Está conformada por 18 ítems en los que el sujeto tiene que expresar su grado de acuerdo a través de cinco opciones de respuesta (de “*Totalmente de acuerdo*” a “*Totalmente en desacuerdo*”). Estos 18 ítems se dividen en dos subescalas, nueve que miden el enriquecimiento del trabajo a la familia y nueve que miden el enriquecimiento de la familia al trabajo. A su vez, estas dos subescalas están conformadas por tres dimensiones cada una. Dentro de la subescala trabajo-familia: 1) desarrollo trabajo-familia: es la medida en que el compromiso con el trabajo lleva a la adquisición o refinamiento de habilidades, conocimientos o conductas que ayudan a un individuo a ser un mejor miembro de su familia; 2) afecto trabajo-familia: es la medida en que el compromiso con el trabajo resulta en un estado emocional positivo o actitud que ayuda al individuo a ser un mejor miembro de su familia; y 3) capital trabajo-familia: es la medida en que el compromiso con el trabajo promueve niveles de recursos psicosociales tales como sentido de seguridad o confianza, que ayudan al individuo a ser un mejor miembro de su familia. Dentro de la subescala familia-trabajo se encuentran las siguientes dimensiones: 1) desarrollo familia-trabajo: es la medida en que el compromiso con la familia lleva a la adquisición o refinamiento de habilidades, conocimientos o conductas que ayudan al individuo a ser un mejor trabajador; 2) afecto familia-trabajo: es la medida en que el compromiso con la familia resulta en un estado emocional positivo o actitud que ayuda al individuo a ser un mejor trabajador; y 3) eficiencia familia-trabajo: es la medida en que el compromiso con la familia provee un sentido de concentración o foco que ayuda al individuo a ser un mejor trabajador. La escala permite obtener dos puntuaciones -una de enriquecimiento del trabajo a la familia y otra de enriquecimiento de la familia al trabajo-. A mayor puntaje, mayor enriquecimiento.

Medidas externas administradas para la validación de la escala

Escala de Desarrollo de Experiencias (Wayne, Shore, & Liden, 1997). Permite explorar el grado por el cual una organización provee al sujeto el desarrollo de experiencias. Está compuesta por cuatro ítems con cinco opciones de respuesta cada uno (de “*Totalmente de acuerdo*” a “*Totalmente en desacuerdo*”) (ej.: “*En mi trabajo tengo tareas que representan un desafío para mí*”). En la muestra local se obtuvo un Alpha de Cronbach de .83.

Escala de Satisfacción vital (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Permite medir la satisfacción vital, que se refiere a un proceso cognitivo, de juicio sobre una evaluación global de la calidad de vida de la persona acorde a un criterio elegido por sí mismo (Shin & Johnson, 1978). La escala cuenta con cinco ítems (ej.: *“En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de lo que siempre deseé”*), con 5 opciones de respuesta cada uno (de *“Totalmente de acuerdo”* a *“Totalmente en desacuerdo”*). En la muestra local se obtuvo un Alpha de Cronbach de .84.

Escala de Cooperación Recíproca Familiar (basada en McCubbin & Comeau, 1991). Fue diseñada para medir el grado en el que los miembros de la familia cooperan unos con otros y comparten las responsabilidades familiares. Consta de ocho ítems (ej.: *“En mi familia podemos contar con los otros -miembros- cuando alguno está sobrecargado de tareas”*). Cada ítem tiene cinco opciones de respuesta (de *“Totalmente de acuerdo”* a *“Totalmente en desacuerdo”*). En la muestra local se obtuvo un Alpha de Cronbach de .92.

Escala de Satisfacción Familiar (basada en Rettig, Danes, & Bauer, 1991). Se trata de una medida general del grado en que el individuo está satisfecho con su familia. La escala pide considerar la forma en que se siente acerca de la vida familiar teniendo en cuenta aspectos tales como el disfrute de los miembros de la familia o el reconocimiento de sus logros personales. La escala está compuesta por tres ítems (ej.: *“Estoy satisfecho/a con la familia que tengo”*), con cinco opciones de respuesta cada uno (de *“Totalmente de acuerdo”* a *“Totalmente en desacuerdo”*). En la muestra local se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de .88.

Escala de Compromiso con el Trabajo (basada en Lodahl & Kejner, 1965). Permite medir el grado en el cual una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y la importancia que tiene para su autoimagen (ej.: *“Las cosas más importantes que me pasan tienen que ver con el trabajo”*). Consta de 27 ítems con cinco opciones de respuesta (de *“Totalmente de acuerdo”* a *“Totalmente en desacuerdo”*). En cuanto a las propiedades psicométricas del instrumento, se obtuvo un Alpha de Cronbach de .66.

Importancia de la familia (Leibovich de Figueroa, 2010). Es una medida que permite un escalamiento de la importancia otorgada a la familia. Ante la pregunta *“Mi familia es lo más importante para mí”* el sujeto debe asignar un valor entre 1-10.

Procedimiento

Todos los instrumentos fueron entregados en sobre cerrado y los sujetos debían contestar en forma anónima. La devolución de los protocolos también se realizó en sobre cerrado.

Análisis de datos

Para determinar la capacidad de discriminación de los ítems de la escala Enriquecimiento Trabajo-Familia se realizó un análisis de correlación puntuación ítem/total corregido. Para medir la homogeneidad de los ítems se evaluó la consistencia interna a través del coeficiente Alpha de Cronbach. Finalmente, para obtener evidencias a favor de la validez concurrente y discriminante se realizaron correlaciones con medidas externas.

Se realizó un análisis factorial exploratorio (método de componentes principales) para explorar la agrupación de los ítems.

Resultados

Adaptación de la escala

Como primer paso del proceso de adaptación y validación de la escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (*Work-Family Enrichment Scale*; Carlson et al., 2006) se realizó la adaptación cultural al castellano a través de un proceso de traducción y retraducción de los ítems. Para ello se trabajó con dos grupos de psicólogos con excelente manejo del idioma inglés: el primero tradujo del inglés al castellano los ítems originales, y el segundo tradujo del castellano al inglés los ítems resultantes. Se arribó luego a una versión consensuada del instrumento compuesta por 18 ítems, nueve por cada subescala. En la Tabla 1 se presentan ejemplos de ítem de cada dimensión.

Tabla 1.

Ejemplos de ítem de la Escala Trabajo-Familia

Subescala	Ítem
Trabajo-Familia	- Estar comprometido con mi trabajo me ayuda a adquirir nuevas habilidades y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia
	- Estar comprometido con mi trabajo me pone de buen humor y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia
	- Estar comprometido con mi trabajo me hace sentir útil y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia
Familia-Trabajo	- Estar comprometido con mi familia me ayuda a ampliar mi conocimiento sobre nuevas cosas y esto me ayuda a ser un mejor trabajador
	- Estar comprometido con mi familia me hace feliz y esto me ayuda a ser un

mejor trabajador

- Estar comprometido con mi familia requiere que evite perder tiempo en el trabajo y esto me ayuda a ser un mejor trabajador

El instrumento fue sometido a una validación métrica, cuyos resultados se presentan a continuación.

Validación del instrumento

En el análisis de discriminación realizado, se adoptó un criterio exigente para la eliminación de los ítems, admitiendo solamente aquellos con una correlación ítem/total corregida superior a .40. En función de los resultados encontrados ningún ítem tuvo que ser descartado, ya que todos obtuvieron valores superiores a .48 (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Correlaciones ítem/total de cada ítem de la escala Enriquecimiento Trabajo-Familia

Ítem	Correlación ítem/total	Ítem	Correlación ítem/total
1	.59	10	.65
2	.69	11	.74
3	.70	12	.67
4	.74	13	.61
5	.74	14	.69
6	.78	15	.54
7	.77	16	.48
8	.71	17	.63
9	.65	18	.61

En cuanto a la consistencia interna, se obtuvo un Alpha de Cronbach de .94.

En relación al análisis de correlaciones realizado, se observaron asociaciones positivas significativas entre ambas subescalas y todas las medidas externas, salvo entre la subescala Enriquecimiento Trabajo-Familia e Importancia de la familia y entre Enriquecimiento Familia-Trabajo y Compromiso con el trabajo (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Correlaciones entre las subescalas Trabajo-Familia y Familia-Trabajo con medidas externas.

	ETF ^a	EFT ^b
	r ^c	r ^c
Desarrollo de experiencias	.411**	.296**
Satisfacción vital	.257*	.369**
Cooperación recíproca familiar	.297**	.273*
Satisfacción familiar	.226*	.233*
Compromiso con el trabajo	.337**	.162
Importancia de la familia	.219	.236*

Nota. N = 76; a: Enriquecimiento Trabajo-Familia; b: Enriquecimiento

Trabajo-Familia; c: r de Pearson; d: Significación

** $p < .01$; * $p < .05$

En el análisis factorial exploratorio realizado se incluyeron por separado los nueve ítems de cada subescala. Se encontró que los ítems de la subescala Trabajo-Familia se agrupan en un único factor que describe el 64.1% de la varianza de las puntuaciones, con pesajes superiores a .664 (ver Tabla 4). Como requisito previo se verificó que las características de la matriz de intercorrelaciones fuera adecuada para efectuar este tipo de análisis. Se obtuvo un excelente índice KMO igual a .864 y se confirmó que la matriz no era idéntica mediante la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 496.784$, $p < .001$).

Tabla 4.

Cargas factoriales para los ítems de la subescala Trabajo-Familia.

Ítem	F1
7	.868

5	.847
4	.844
2	.817
8	.810
3	.804
6	.801
9	.732
1	.664

En el caso de la subescala Familia-Trabajo, se encontró que todos los ítems cargan en un único factor, con pesos superiores a .626 (ver Tabla 5), y que el mismo explica el 54.4% de la varianza. Se encontró también que las características de la matriz de intercorrelaciones era adecuada para efectuar el análisis realizado, y se observó además un excelente índice KMO igual a .836 y a través de la prueba de esfericidad de Bartlett se confirmó que la matriz no era idéntica ($\chi^2 = 416.747$, $p < .001$).

Tabla 5.
Cargas factoriales para los ítems de la subescala Familia-Trabajo.

Ítem	F1
11	.799
10	.792
13	.770
12	.769
14	.768
17	.757
18	.685
15	.651
16	.626

Conclusiones y Discusión

El objetivo de este trabajo fue presentar las características psicométricas de un inventario para la evaluación del enriquecimiento trabajo-familia, familia-trabajo, adecuado lingüísticamente al contexto sociocultural argentino. Para ello se realizó un análisis de los ítems y de su representatividad de dicho contexto psicosocial en las áreas de trabajo y familia y se estimó la consistencia interna y la evidencia a favor de la validez concurrente y discriminante.

Los resultados indican que todos los ítems cuentan con una alta capacidad discriminativa y que presentan una adecuada homogeneidad. Por otro lado, las correlaciones observadas con las medidas externas muestran evidencias a favor de la validez concurrente y discriminante. En función de esto, la escala ha mostrado ser un instrumento válido y confiable.

La escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia incorpora ambas direcciones de la interfaz trabajo-familia, es decir, trabajo-familia y familia-trabajo, pero no supone que ambas dimensiones de la interfaz sean paralelas. Es un instrumento que se focaliza en los aspectos positivos de ambos contextos y permite determinar si alguna de las interrelaciones recíprocas entre el trabajo y la familia tiene mayor peso que otra.

Se propone mirar e interpretar estos resultados desde un enfoque ecoevaluativo (Leibovich de Figueroa & Schmidt, 2010), que permite la evaluación de la percepción de los contextos donde se genera la conducta y su expresión a partir de la interacción-transacción. Se trata de una forma de evaluación novedosa que integra de modo bidireccional dos contextos significativos en la vida del adulto. Se acentúa, además, la necesidad de evaluaciones multidimensionales para una mejor comprensión de la conducta.

Referencias

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies : A Theory Of Work-Family Enrichment. *Journal Of Mangement Review, 31*(1), 72-92.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (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.

- Leibovich de Figueroa, N. (2010). Escala de importancia familiar. *Inédito*.
- Leibovich de Figueroa, N., & Schmidt, V. (2010). *El contexto familiar y su evaluación desde una perspectiva ecopsicológica*. Buenos Aires: Guadalupe.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49* (1), 24-33.
- McCubbin, H. I., & Comeau, J. K. (1991). FIRM: Family inventory of resources for management. En H. I. McCubbin & A. I. Thompson (Eds.), *Family assessment inventories for research and practice*. Madison, WI: University of Wisconsin-Madison.
- Rettig, K. D., Danes, S. M., & Bauer, J. W. (1991). Family life quality: Theory and assessment in economically stressed farm families. *Social Indicators Research, 24*, 269-299.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of quality of life. *Social Indicators Research, 5*, 475-492.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the Work-Family Interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues January, 23*, 138-164.
- Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40* (1), 82-111.