



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

RELACIÓN ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO- FAMILIA Y LA
ANSIEDAD EN COLABORADORES QUE REALIZAN TRABAJO
SEMIPRESENCIAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: ALEJANDRA PATRICIA CHAPARRO ANTONIO

ASESORA: Mg. NIDIA MERCEDES TORRES MUÑOZ

LIMA – PERÚ

2025



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	Chaparro Antonio, Alejandra Patricia

(Agregar filas adicionales si hay más autores)

Perteneciente a la **carrera profesional de Psicología**, autora del trabajo titulado: **RELACIÓN ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA Y LA ANSIEDAD EN COLABORADORES QUE REALIZAN TRABAJO SEMIPRESENCIAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **Título Profesional** bajo la modalidad de **Tesis**

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	Torres Muñoz, Nidia Mercedes	Psicología	Asesor

Declaro que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **17%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **3479343911**; fecha de entrega: **11/02/2026**)
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 14 de febrero de 2026**

Firma del asesor
N° DNI: 07222177
ORCID: 0000-0002-2686-4435

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Patricia Dora Iparraguirre Baltazar

Presidente

Mg. Elisa Beatriz Jefferson Morales

Vocal

Mg. Britta Sabine Baethge Talledo

Secretaria

DEDICATORIA

A mis padres Tomás y Patricia, por enseñarme a no rendirme ante los obstáculos de la vida y que todas las metas que me proponga con dedicación, amor y compromiso se pueden hacer realidad.

A mi compañero incondicional, que ha estado apoyándome en todo este trayecto, que me ha sostenido ante las dificultades que he tenido en el camino y sobre todo me ha enseñado que todo lo que me proponga puedo hacerlo, ya que como él dice: “Un pasito a la vez” se necesita para cumplir todos tus sueños.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que me han acompañado en este camino y me alentaron por cumplir este proyecto.

En primer lugar, a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Este no ha sido un camino fácil, gracias por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo, la perseverancia y compromiso.

A mis docentes de la Universidad que me guiaron en toda mi carrera profesional, enseñándome la pasión por servir a los demás, pero sobre todo a mi profesora Roxana Calderón por brindarme estrategias y por reafirmar mi vocación en el área educativa.

A mi asesora, Nidia Torres, por su guía, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta tesis.

Al Dr. Carlos López por motivarme durante toda la carrera, por enseñarme y dirigirme al área de la investigación, que en psicología es un largo camino por recorrer.

A mi abuelito que desde el cielo sé que estarías muy orgulloso de todo lo que he conseguido y sé que este logro te lo debo ya que desde el cielo me estas cuidando y guiando,

Pero sobre todo a Dios por brindarme claridad en momentos estresantes, por siempre guiarme y por brindarme estrategias para concluir esta investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Identificación del problema	3
1.2. Justificación e importancia del problema	6
1.3. Limitaciones de la investigación	9
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Aspectos Conceptuales Pertinentes	11
2.1.1. Empresa Minera	11
2.1.2. Trabajo semipresencial	12
2.1.3. Interacción Trabajo - Familia	13
2.1.3.1. Definición	13
2.1.3.2. Conciliación Trabajo - Familia y Familia - Trabajo	14
2.1.3.3. Conflicto Trabajo - Familia y Familia - Trabajo	14
2.1.3.4. Impactos de la Interacción Trabajo - Familia y la Ansiedad	15
2.1.3.5. Perspectivas teóricas sobre la Interacción Trabajo - Familia	16
2.1.4. Ansiedad	18
2.1.4.1. Definición	18
2.1.4.2. Principales síntomas del trastorno de ansiedad	19

2.1.4.3. Perspectivas teóricas sobre la ansiedad	20
2.2. Investigaciones en torno al problema investigado	21
2.2.1. Investigaciones Nacionales	21
2.2.2. Investigaciones Internacionales	22
2.3. Hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis General	24
2.3.2. Hipótesis específicas	25
CAPÍTULO 3:METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de la investigación	26
3.2. Población y muestra	26
3.2.1. Población	26
3.2.2. Muestra, muestreo y criterios de selección	27
3.2.2.1. Criterios de inclusión y exclusión	29
3.2.3. Variables: Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables	29
3.2.3.1. Definiciones conceptuales de las variables	29
3.2.3.2. Tabla de Operacionalización de Variables	31
3.3. Instrumentos	32
3.3.1. Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (Swing)	32
3.3.2. Cuestionario de ansiedad	36
3.4. Procedimiento	39
3.5. Plan de análisis de datos	41
3.6. Consideraciones Éticas	41
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	44
CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN	50

CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de los colaboradores encuestados según su sexo, edad y tiempo de trabajo en la empresa privada de Lima Metropolitana estudiada	28
Tabla 2. Matriz de operacionalización de Interacción Trabajo - Familia y ansiedad	31
Tabla 3. Análisis de la consistencia Interna de las dimensiones de la variable Interacción Trabajo - Familia	33
Tabla 4. Análisis de validez de contenido de las dimensiones de la variable Interacción Trabajo - Familia con intervalos de confianza	34
Tabla 5. Baremos de la prueba Interacción Trabajo - Familia (swing)	35
Tabla 6. Consistencia Interna: Alfa de Cronbach del test de ansiedad de Zung	37
Tabla 7. Análisis de validez de contenido de las dimensiones de la variable Ansiedad Zung con intervalos de confianza	38
Tabla 8. Índice de Interpretación Global original de la EAA de Zung	39
Tabla 9. Estadísticas descriptivas del test de ansiedad y por cada dimensión del test Trabajo - Familia	13
Tabla 10. Niveles de Interacción Trabajo - Familia según dimensiones	45
Tabla 11. Niveles de Ansiedad	46
Tabla 12. Resultados del test de Kolmogorov-Smirnov del puntaje total del test de ansiedad y por cada dimensión del test Trabajo - Familia	47
Tabla 13. Relación entre las dimensiones negativas del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana	48

Tabla 14. Relación entre las dimensiones positivas del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana	49
Tabla 15. Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función al sexo	15
Tabla 16. Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función a la edad	15
Tabla 17. Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función al tiempo de trabajo	16
Tabla 18. Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según sexo	13
Tabla 19. Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según tiempo de trabajo	14
Tabla 20. Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según edad	14

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizaban trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana. El estudio se llevó a cabo en una muestra conformada por 169 colaboradores con edades promedio entre 40 y 50 años, pertenecientes a la sede corporativa de una empresa minera. La metodología aplicada fue de nivel básico y de tipo descriptivo correlacional, para lo cual se emplearon los cuestionarios de interacción trabajo-familia (SWING) y Ansiedad (ZUNG). Como resultados se encontró asociaciones directas entre la ansiedad y las dimensiones de interacción negativa trabajo-familia ($\rho = 0.473$, $p < 0.05$) y la interacción negativa familia-trabajo ($\rho = 0.246$, $p < 0.05$). Por otro lado, se encontró asociaciones inversas entre la ansiedad y las dimensiones de interacción positiva trabajo-familia ($\rho = -0.475$, $p < 0.05$) y la interacción positiva familia-trabajo ($\rho = -0.474$, $p < 0.05$). De este modo, se concluye que la interacción trabajo-familia está relacionada con la ansiedad en colaboradores administrativos de una empresa minera.

Palabras clave: *Interacción Trabajo - Familia, SWING, ZUNG. ansiedad, balance trabajo-familia, trabajo semipresencial, colaboradores, sector minero*

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to determine the relationship between work-family interaction and anxiety among employees engaged in hybrid work at a private company in Metropolitan Lima. The study was conducted with a sample of 169 employees, whose average age ranged between 40 and 50 years, all belonging to the corporate headquarters of a mining company. The research followed a basic-level, descriptive-correlational design and the data was collected using the Survey Work–Home Interaction-Nijmegen (SWING) and the Zung Self-Rating Anxiety Scale (ZUNG). The results revealed direct associations between anxiety and the dimensions of negative work-to-family interaction ($Rho = 0.473, p < 0.05$) and negative family-to-work interaction ($Rho = 0.246, p < 0.05$). Conversely, inverse associations were found between anxiety and the dimensions of positive work-to-family interaction ($Rho = -0.475, p < 0.05$) and positive family-to-work interaction ($Rho = -0.474, p < 0.05$). In conclusion, work-family interaction is related to anxiety among administrative employees of a mining company.

Keywords: *Work – Family Interaction; SWING; ZUNG; anxiety; work-family balance; hybrid work; employees; mining sector*

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un factor vital en la sociedad, puesto que ha acompañado al ser humano desde el inicio de su existencia hasta la actualidad (OIT, 2015). Es por ello que el campo de la psicología, y en particular la psicología organizacional, se ha interesado en comprender la salud mental con relación al aspecto laboral (Ayala et al., 2025).

Por otro lado, la modalidad clásica de trabajo presencial ha experimentado diversas adaptaciones debido a la pandemia del COVID-19, tales como el teletrabajo, que incluye la modalidad semipresencial, que han influido en la salud mental de los colaboradores. Una investigación de la empresa consultora Visma Latinoamérica ha determinado que si bien esta modalidad de trabajo ha permitido mayor flexibilidad en los horarios, también ha generado riesgos para la salud mental en relación con la inadecuada desconexión de las funciones laborales (El Comercio, 2022). Asimismo, Úrsula Peschiera, psicóloga de la Clínica Internacional, ha mencionado que desde la pandemia los trabajadores han presentado dificultades para diferenciar su vida laboral de la personal, por lo que son más propensos a padecer problemas psicológicos (El Comercio, 2022). Podemos relacionar esta situación con lo que proponen Quiroz et. al (2022), quienes indican que la modalidad virtual fomenta una conexión permanente con el trabajo, y llega a generar conflicto entre el trabajo y la vida familiar.

De acuerdo con lo anterior, las nuevas formas de trabajo entrañan riesgos psicológicos emergentes debido a una inadecuada interacción trabajo-familia, lo cual incrementa los problemas psicológicos, entre ellos la ansiedad.

Respecto al conflicto trabajo-familia, Chambi (2022) señala que conlleva problemas físicos, emocionales y psicológicos debido a que los trabajadores presentan dificultades para gestionar las demandas propias del trabajo y las responsabilidades familiares. En este sentido, la interacción entre el trabajo y la familia cumple un papel crucial en la salud mental de las personas, ya que un desequilibrio en estos ámbitos puede generar ansiedad.

Es por ello fundamental contar con investigaciones empíricas adicionales que aporten conocimiento respecto a los desafíos emocionales que afrontan los trabajadores peruanos en la actualidad. Esto, a su vez, facilitará que las organizaciones tomen decisiones efectivas para abordar dicha problemática. Con ese fin, la presente investigación se enfocó en el análisis de los resultados de la aplicación de los test de Swing (interacción trabajo-familia) y Zung (ansiedad) a una muestra de 169 colaboradores administrativos que realizan trabajo semipresencial en la sede corporativa (ubicada en Lima Metropolitana) de una empresa minera, con el objetivo de determinar la relación entre la interacción trabajo-familia y ansiedad.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

En marzo de 2020, se declaró en Perú la emergencia sanitaria, que implicó el distanciamiento social (El Peruano, 2020) debido a la pandemia por COVID-19, lo cual obligó a las organizaciones a modificar el trabajo presencial como una medida preventiva para disminuir la propagación del virus dentro del ámbito laboral. Uno de los impactos pospandemia más significativos dentro de las empresas, y en general en las organizaciones, ha sido reemplazar el trabajo presencial por el trabajo semipresencial, el cual se adapta especialmente a las funciones propias de los puestos administrativos; en ese sentido, esta nueva modalidad también se implementó para el personal con este tipo de puestos en el sector industrial, inclusive en la minería (Hopkins & Bardoel, 2023).

En Perú, la actividad minera se caracteriza por su ubicación en la zona altoandina, principalmente en áreas remotas; asimismo, existe disparidad de género debido a que los puestos laborales implican esfuerzo físico y jornadas laborales atípicas con internamiento en los denominados campamentos mineros (Gestión, 2024). Contextualizando a la población estudiada, la empresa minera bajo estudio fue fundada en 1953, y sus actividades están relacionadas con la operación de ocho unidades de yacimientos de metales preciosos (oro, plata) y polimetálicos (cobre, plomo, zinc) ubicadas en seis diferentes regiones del Perú, en las cuales laboran 15,000 trabajadores. Actualmente se gestiona cada unidad minera como una unidad de negocio con autonomía en la toma de decisiones operativas, y cuentan con su propia estructura organizacional. Sin embargo, todas se mantienen alineadas a las directrices emitidas por la sede corporativa, ubicada en Lima Metropolitana, donde

labora el personal directivo y administrativo de las áreas de soporte (300 trabajadores), el cual realiza sus actividades de forma semipresencial desde 2023 (pospandemia).

En la etapa pospandemia se consideró el enfoque del trabajo semipresencial como el futuro esquema laboral debido a sus ventajas, que en el caso de los empleadores era mantener la sensación de control y tener la oportunidad de interactuar, al menos intermitentemente, con sus trabajadores de forma presencial; sin embargo, luego de su implementación, se ha observado que este enfoque puede llegar a ser psicológicamente agotador para los trabajadores debido al continuo cambio de entorno laboral y de manejo del tiempo (BBC, 2022).

Con respecto a nuestro país, según el diario *El Peruano* (2020), el nivel de estrés y ansiedad aumentó 70% durante la pandemia, generando diversas tensiones emocionales, laborales y familiares. Asimismo, Polo (2022) señala que el 44% de los colaboradores administrativos de una empresa minera reporta conflictos con su familia y el 38.95% presenta trastornos psicológicos. Esta situación se atribuye a la modalidad de trabajo, la cual ha incrementado la sobrecarga laboral como consecuencia de un desequilibrio en el estilo de vida. Esto se debe al cambio en los hábitos diarios de las personas, generado por el teletrabajo, el cual ha impactado negativamente incluso en las relaciones familiares debido al agotamiento emocional que provoca esta modalidad laboral (Guevara, 2022).

En esa misma línea de análisis, Neha et al. (2024) menciona que el trabajo semipresencial en colaboradores administrativos en una empresa industrial ha implicado un factor estresante relacionado a una menor claridad entre los límites de las responsabilidades laborales y la vida familiar, lo cual genera conflictos en la

interacción trabajo-familia. Es importante entender este nuevo fenómeno con el objetivo de plantear estrategias que permitan minimizar este aspecto negativo del trabajo semipresencial y maximizar la parte positiva. Inclusive esta indefinición de roles en la modalidad híbrida no solo afecta la organización del tiempo, sino que también se asocia síntomas de agotamiento emocional, estrés y *burnout*.

En esta misma dirección, la dificultad de separar claramente el aspecto laboral y familiar en el trabajo semipresencial es también estudiado por Wan et al. (2025), quien indica que esta modalidad implica cambios sustanciales en la forma en que los trabajadores administrativos organizan su vida laboral y familiar, así como en la delimitación de sus roles en ambas facetas. Estos roles, en determinados momentos, tienden a superponerse, lo que genera situaciones estresantes. Es importante indicar que si el trabajador no tiene control ni límites claros sobre sus tiempos laborales puede sufrir un desequilibrio entre su tiempo familiar y laboral, capaz de ocasionar trastornos psicológicos, como la ansiedad (Chuco, 2021).

Por otro lado, algunas investigaciones indican que la interrelación entre el trabajo y la familia es una fuente de conflictos debido a que existe una gran dificultad para conciliar el ámbito laboral y familiar (Jiménez, Bravo & Toledo, 2020). En este mismo sentido, diversas investigaciones apoyan la formulación de que el conflicto entre el trabajo y la familia está relacionado con problemas de salud mental, emociones negativas y menor satisfacción laboral (Kotera et al., 2020).

La literatura revisada indica que existe una relación entre la interacción trabajo-familia y problemas psicológicos como la ansiedad. Sin embargo, en el contexto peruano, se observa un vacío empírico respecto a estos temas, especialmente en relación con los colaboradores administrativos de empresas

mineras que laboran bajo la modalidad semipresencial en la etapa pospandemia iniciada a partir de mayo 2023 con la finalización de la emergencia sanitaria (MINSA, 2023). Por consiguiente, la presente investigación plantea la siguiente interrogante: ¿cuál es la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana?

1.2. Justificación e importancia del problema

La presencia de una interacción positiva trabajo-familia es un factor protector para el trabajador, puesto que previene potenciales trastornos psicológicos como la ansiedad en colaboradores mineros (Yu & Li, 2020). Por tanto, es fundamental el desarrollo de la presente investigación, pues si bien diversos estudios indican que los trastornos como la ansiedad están moderados por el conflicto trabajo-familia (Andrade, 2015), existe un vacío empírico en países latinoamericanos (Polemans, 2005, citado en Andrade, 2015), en particular en el sector minero. Actualmente, existen investigaciones vinculadas a la modalidad presencial o de teletrabajo en otros países, las cuales han examinado la relación y la influencia entre los constructos mencionados en distintas poblaciones (docentes, psicólogos, médicos, petroleros); sin embargo, estos estudios se han basado en distintos modelos teóricos sobre el conflicto trabajo-familia (Wang, 2024) y han utilizado otras variables e instrumentos.

Por lo expuesto, es importante señalar que la relevancia del presente trabajo radica en su potencial aporte teórico, orientado a expandir el conocimiento sobre la interacción trabajo-familia y su relación con la ansiedad en colaboradores

administrativos de una empresa minera, ya que actualmente no se dispone de información cuantitativa que evidencie esta asociación en esta población de Lima Metropolitana, lo que implica que el presente estudio empírico sea el primero en realizarse con trabajadores administrativos de una empresa minera que laboran en modalidad semipresencial. Asimismo, la escasez de datos cuantitativos sobre esta asociación en la población peruana refuerza la necesidad de generar evidencia local que permita comprender las implicancias psicológicas de las nuevas formas de trabajo implementadas en el sector minero.

Por otro lado, con respecto a la justificación metodológica, podemos mencionar que los instrumentos utilizados en esta investigación resultan pertinentes debido a que capturan de manera específica ambas variables. En relación con la prueba de interacción trabajo-familia (SWING), se enfoca en evaluar la bidireccionalidad, a diferencia de otros instrumentos, que evalúan independientemente las dinámicas negativas y positivas. Asimismo, el instrumento de ansiedad de Zung no solo aporta una validación en una muestra de colaboradores administrativos, sino que también proporciona una visión más completa de la ansiedad, especialmente en contextos laborales, gracias a su puntaje integral de la ansiedad, que incluye tanto lo somático (dolores, insomnio, fatiga) como lo psicológico (tensión, preocupación, nerviosismo). A diferencia de otras escalas, el cuestionario Zung no se limita a evaluar síntomas exclusivamente laborales, lo que facilita una evaluación más global del estado ansioso del trabajador en entornos administrativos.

De igual manera, en lo práctico, desarrollar investigaciones enfocadas en la integración y relación de ambas variables será la base para diseñar planes de

prevención e intervención para trabajadores administrativos de una empresa minera con el objetivo de lograr un óptimo desarrollo personal en relación con el desempeño laboral, el bienestar emocional y el adecuado equilibrio trabajo-familia en el trabajador. En esta línea, los resultados del presente estudio pueden contribuir al fortalecimiento de los programas de salud mental de la empresa y permitir la implementación de estrategias más integrales, que incluyan no solo las tradicionales técnicas de respiración y canales de ayuda psicológica, sino también acciones de gestión del tiempo, establecimiento de límites saludables, prácticas de autocuidado y promoción de la desconexión laboral. Además, cabe señalar que este estudio puede orientar la realización de planes de seguimiento para colaboradores con hijos, quienes podrían presentar mayores dificultades para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales. En este sentido, dicho monitoreo permitiría diseñar programas específicos de apoyo psicológico, dirigidos al manejo de la ansiedad, las redes de apoyo y la sobrecarga familiar, así como a facilitar el acceso a recursos organizacionales, tales como licencias flexibles o permisos temporales que contribuyan al bienestar emocional y la conciliación trabajo-familia.

Desde la visión social se aportará a una mayor concientización dentro de la organización y entre sus colaboradores respecto a la relevancia del ámbito familiar y su influencia en la productividad de la empresa. Así, esta podría promover la formación de líderes y jefaturas en estrategias de apoyo organizacional, la retroalimentación constructiva y la comunicación empática, con el propósito de fomentar un entorno laboral saludable que reduzca no solo la sobrecarga emocional, sino también las interferencias entre las responsabilidades laborales, factores que, a

largo plazo, pueden afectar el desempeño, la motivación y el bienestar integral de los trabajadores (Chambi, 2022).

Finalmente, esta investigación aportará a la comunidad científica y podrá servir como antecedente para estudios futuros que busquen relacionar la interacción trabajo-familia con diversas variables de salud mental o trastornos psicológicos como el estrés o *burnout*, y así establecer un panorama más claro sobre los retos a los que se enfrentan los colaboradores en el contexto de la modalidad semipresencial en las empresas peruanas, en especial en el sector minero.

1.3. Limitaciones de la investigación

La presente investigación utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo cual restringe la generalización de los resultados únicamente a los colaboradores de la sede administrativa de una empresa minera ubicada en Lima Metropolitana, con esquema laboral semipresencial similar al de la muestra. En consecuencia, los hallazgos no pueden extrapolarse a otros contextos organizacionales o sectores productivos que posean distintas dinámicas laborales o culturales.

Asimismo, una de las principales limitaciones en este estudio radica en la ausencia de medición de variables moderadoras o mediadoras que podrían influir en la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad. Factores como el apoyo organizacional percibido, la autoeficacia, la resiliencia, el número de hijos, la edad de estos o las estrategias de afrontamiento podrían modificar la intensidad o dirección de dicha relación.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre las dimensiones: interacción negativa familia-trabajo e interacción negativa trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.
- Analizar la relación entre las dimensiones: interacción positiva familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Aspectos Conceptuales Pertinentes

2.1.1. Empresa Minera

Es aquella organización que realiza alguna de las actividades establecidas en la ley general de minería; dichas actividades son exploración, explotación, beneficio y comercialización de minerales (Decreto Supremo N.º 014-92-EM, 1992).

Dentro de este contexto, y de acuerdo con los datos consignados en las memorias anuales de Compañía de Minas Buenaventura (2024), Minsur S. A. (2024) y Nexa Resources (2024), el personal administrativo de una empresa minera está constituido por aquellos trabajadores que realizan funciones de soporte y gestión a las actividades mineras mencionadas en el párrafo anterior, pero que no están directamente involucrados en la operación. Es también importante indicar que el personal administrativo puede estar destacado en la misma unidad minera o en la oficina corporativa de la empresa, la cual puede estar ubicada en la ciudad de Lima o en la capital de la región donde se ubica la unidad minera.

Siguiendo la misma línea, Coronado et al. (2024) nos indican que los colaboradores administrativos de una empresa minera tienen una carga mental elevada en comparación con los colaboradores operativos debido a la naturaleza de sus funciones, que implican una alta demanda cognitiva, toma de decisiones y la necesidad de mantener una supervisión constante, lo cual puede generar síntomas de estrés y agotamiento psicológico. Por otro lado, los autores ponen el énfasis en que los colaboradores administrativos tuvieron 77.3% de carga mental alta, lo que

significa que este grupo enfrenta mayores exigencias cognitivas y emocionales en comparación con otros puestos.

2.1.2. Trabajo semipresencial

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), el trabajo semipresencial es una modalidad de teletrabajo que combina actividades presenciales (en el centro laboral) y no presenciales (en el lugar elegido por el trabajador, comúnmente su domicilio). Asimismo, la distribución de las jornadas presenciales y no presenciales es muy variable y depende de un acuerdo entre el trabajador y su empleador que debe especificarse en el contrato laboral; sin embargo, existen tres posibles estructuras de trabajo semipresencial: días fijos de trabajo presencial, frecuencia fija de días de trabajo presencial y flexibilidad para que el trabajador elija la cantidad de días de trabajo presencial (Hopkins & Bardoel, 2023).

Por otro lado, las principales características del trabajo semipresencial son el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en especial para la jornada no presencial y autonomía e independencia en la gestión del tiempo por parte del trabajador (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En este mismo artículo de la OIT se menciona también que si bien el trabajo semipresencial presenta muchos beneficios para el trabajador —como un mejor equilibrio entre las facetas laboral y personal, horarios flexibles y disminución del tiempo de traslado al centro laboral—, si no es adecuadamente diseñado y gestionado por las organizaciones, también puede impactar negativamente en la salud psicológica (depresión, ansiedad, agotamiento), la física (lesiones

musculoesqueléticas, aumento de peso, consumo de tabaco) y la social (aislamiento).

Es importante acotar que no todas las actividades laborales pueden realizarse de forma semipresencial, pues, por su propia naturaleza, requieren necesariamente de la presencia permanente del trabajador en el centro laboral, como por ejemplo las tareas productivas realizadas por puestos operativos en la industria, entre ellas la minería; sin embargo también existen actividades administrativas, inclusive dentro de las industrias, que pueden ser realizadas indistintamente en una oficina o de manera virtual (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En ese sentido, la modalidad de trabajo semipresencial se ha implementado en el Perú también en trabajadores administrativos mineros.

2.1.3. Interacción Trabajo-Familia

2.1.3.1. Definición

Greenhaus y Beutell (1985, citado por Rodríguez, 2019) sostienen que la interacción trabajo-familia es el conjunto de exigencias laborales y familiares que colisionan entre sí, lo que produce diversos conflictos en la persona. Por otro lado, diversos autores la definieron como la incompatibilidad de roles, en donde existe una confrontación entre las diversas demandas existentes en el trabajo y las presiones familiares, lo que genera un conflicto (Frone et al., 1992, citado en Lastra & Muñoz, 2019). Esto puede relacionarse con lo señalado por Lestari (2020), quien indica que el conflicto trabajo-familia se asocia significativamente con una variedad de consecuencias adversas en los aspectos psicológico y organizacional. Entre estas se incluyen baja motivación, fatiga, bajo rendimiento, insatisfacción laboral,

agotamiento emocional, ansiedad y estrés. Con lo expuesto podemos mencionar que la variable interacción trabajo-familia está dividida en dos ámbitos: Interacción Positiva e Interacción Negativa.

2.1.3.2. Conciliación Trabajo-Familia y Familia-Trabajo

En el ámbito de la gestión de recursos humanos, lograr una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida familiar es fundamental, ya que diversos estudios mencionan que está relacionada con el desempeño, la productividad y la calidad de vida (Chiang et al., 2024). Por este motivo, lograr un equilibrio entre las demandas laborales y las familiares se vuelve cada vez más prioritario, dado su impacto directo en la salud y el bienestar del trabajador (García et al., 2025).

- Interacción positiva trabajo-familia

El ámbito laboral también es responsable de las demandas positivas a la familia debido a los beneficios que puede alcanzar una familia con los recursos proporcionados por aquel (Neha, 2024).

- Interacción positiva familia-trabajo

Esta interacción indica que un apropiado entorno familiar beneficia el desempeño laboral y la eficiencia de los colaboradores (Neha, 2024).

2.1.3.3. Conflicto Trabajo-Familia y Familia-Trabajo

Tanto el trabajo como el hogar demandan tiempo y dedicación; por tal motivo, Greenhaus y Beutell (1985, citado por Rodríguez, 2019) sostienen que este tipo de conflicto emerge cuando las exigencias inherentes a los roles laborales y los

familiares resultan recíprocamente incompatibles. Con lo expuesto podemos mencionar que existen los siguientes conflictos:

- El conflicto trabajo-familia

Sucede en situaciones donde las responsabilidades laborales se convierten en un obstáculo para las responsabilidades del individuo como parte de una familia. Un ejemplo de lo mencionado es que los funcionarios de las empresas llevan a casa diversas demandas, como contestar correos electrónicos y llamadas telefónicas, así como participar de reuniones laborales fuera del horario laboral (Rodríguez, 2019, p. 6).

- El conflicto familia-trabajo

Se da cuando las responsabilidades del hogar interfieren en que se realicen adecuadamente las demandas laborales. Un ejemplo de esto es cuando se cancelan reuniones debido a problemas familiares (Rodríguez, 2019, p. 6).

2.1.3.4. Impactos de la Interacción Trabajo-Familia y la Ansiedad

Diversos estudios mencionan que dentro de cada ámbito hay impactos personales, los cuales están divididos en emocionales y organizacionales. En cuanto a tales impactos, la interacción negativa trabajo-familia puede ser una fuente significativa de trastornos de ansiedad. Esto se relaciona con la investigación de Huang et al. (2024), en la que menciona que la interacción negativa trabajo-familia está relacionada con un aumento de la ansiedad, el agotamiento y las angustias psicológicas. Lo señalado también se vincula con la investigación de Pezo y Limo (2024), quienes afirman que el conflicto trabajo-familia se asocia con problemas

psicológicos como el estrés, la depresión y la ansiedad debido a las condiciones adversas presentes en el entorno laboral. De acuerdo con Pérez (2021), la interacción positiva trabajo-familia se ha vinculado con la satisfacción laboral y el buen desempeño; una relación que también fue reportada por Wang (2024) en un estudio realizado con enfermeras en China que confirmó el conflicto trabajo-familia se vio moderado por la satisfacción laboral.

2.1.3.5. Perspectivas teóricas sobre la Interacción Trabajo-Familia

Entre los diferentes enfoques de análisis de la interacción trabajo-familia, la teoría de las barreras, creada por Ashforth et al. (2015), explica que cada persona asume diversos roles dentro de diversos ámbitos determinados en la vida cotidiana. Cada uno de estos dominios está delimitado por barreras que pueden ser físicas (como el lugar donde se desempeña cada rol), temporales (el horario dedicado a cada actividad) y psicológicas (los límites mentales o emocionales que permiten a la persona desconectarse de un rol para asumir otro). Sin embargo, estas barreras no siempre son rígidas, y en muchos casos pueden volverse difusas, lo que genera una mayor interacción entre los roles. Según este enfoque, lograr un equilibrio entre los diferentes ámbitos no necesariamente implica mantenerlos completamente separados, sino más bien integrarlos de forma armoniosa, para permitir la flexibilidad y adaptación entre ellos. De esta manera, la integración adecuada de los roles puede contribuir al bienestar general del individuo y reducir los conflictos derivados de una mala gestión del tiempo o de las demandas incompatibles entre el trabajo y la familia.

Otro enfoque relevante es el que propone la teoría de la conservación de recursos, desarrollada por Walter y Hobfoll (2008), la cual sostiene que los individuos están motivados principalmente por la adquisición, el mantenimiento y la protección de recursos que consideran valiosos, tales como el tiempo, la energía, el apoyo social, el bienestar emocional y el estatus. Cuando estos recursos se ven amenazados o se pierden, las personas experimentan estrés. En este sentido, el conflicto trabajo-familia surge cuando las demandas simultáneas de ambos ámbitos superan la capacidad del individuo para conservar y gestionar sus recursos de manera efectiva.

Otro enfoque lo dan Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal mediante la teoría de rol. Concebida en 1964, sostiene que los individuos están motivados por la búsqueda, la adquisición, la protección y la conservación de recursos valiosos, tales como la energía, el tiempo, el apoyo social y el bienestar emocional. Según esta teoría, el conflicto trabajo-familia puede emerger cuando los recursos se ven amenazados, se pierden o no son suficientes para hacer frente a las múltiples demandas provenientes de ambos ámbitos. En ese sentido, intentar cumplir con todas las exigencias laborales y familiares al mismo tiempo puede conducir a una pérdida significativa de recursos, lo que genera estrés, agotamiento e incluso problemas de salud mental. Dentro del estudio de la interacción entre el trabajo y la familia, se destacan dos hipótesis fundamentales que explican los efectos de asumir múltiples roles: la hipótesis de escasez y la hipótesis de enriquecimiento. La primera sostiene que los individuos disponen de recursos limitados, por lo que al desempeñar simultáneamente varios roles estos se agotan, generando así tensiones, estrés y conflictos entre los ámbitos. En contraste, la hipótesis de enriquecimiento

plantea que el involucramiento en múltiples roles puede generar beneficios, ya que los recursos obtenidos en un rol pueden transferirse positivamente a otro (Gabini, 2020).

2.1.4. Ansiedad

2.1.4.1. Definición

La ansiedad se conceptualiza como un estado emocional que es parte de la existencia del individuo, puesto que todos estamos familiarizados con este en algún suceso de nuestras vidas, lo que conlleva que sea una respuesta adaptativa (Gonzales & Parra, 2023). Inclusive Armijos et al. (2022) mencionan que todo ser humano necesita utilizar algún mecanismo de vigilancia, ya que contribuye a la supervivencia, rol cumplido por la ansiedad. Por ese motivo es normal que, ante algún peligro o una situación de miedo, nuestro organismo utilice la ansiedad para prevenir otros peligros. Sin embargo, cuando es excesiva, la ansiedad se convierte en un factor nocivo y causa de diversas enfermedades. Cuando este fenómeno se transforma en nocivo, se denomina trastorno de ansiedad, el cual se entiende como un conjunto de síntomas que causan diversas molestias físicas o psicológicas, las cuales también aparecen ante una respuesta frente al miedo; aunque, a diferencia del “miedo normal”, esta no tiene una razón objetiva (OMS, 2023). Inclusive esto se puede presentar en el área laboral y familiar, y provocar disfunciones en el comportamiento, deterioro funcional y alteraciones cognitivas, tales como los pensamientos intrusivos o las preocupaciones excesivas, así como eventos psicofisiológicos (tensión muscular, sudoración, trastornos de sueño) y problemas conductuales (Olortegui, 2017).

Es indispensable conceptualizar que la ansiedad en el ámbito del trabajo es el resultado de diversas interacciones que son percibidas como amenazas por el colaborador. Inclusive esta es la consecuencia del aumento de demandas laborales o inadecuadas condiciones de trabajo, lo que puede conducir a que el trabajador no pueda manejarlos y, por ende, presente síntomas físicos y psicológicos (Armijos et al. 2022), es decir, que somatice.

2.1.4.2. Principales síntomas del trastorno de ansiedad

Navas y Vargas M. (2012, citado por Olortegui, 2017) mencionan que los síntomas del trastorno de ansiedad incluyen las sensaciones comunes de nerviosismo e inquietud, pero además implican respuestas injustificadas ante estímulos o circunstancias ambientales. En otras palabras, son reacciones completamente involuntarias e intensas que pueden generar incomodidad y malestar. Asimismo, según Olortegui (2017), la ansiedad interfiere significativa y negativamente en la calidad de vida. Sus principales síntomas se dividen en dos áreas:

- Preocupación

Considera los síntomas de pensamiento como “inseguridad, temor, aprensión, pensamientos negativos, dificultad de concentración, anticipación de algún peligro, dificultad en la toma de decisiones, sensación de desorganización y poco control sobre el ambiente” (Olortegui, 2017, p. 47)

- Motores u observables

Olortegui también considera a los síntomas subjetivos tales como la hiperactividad, la paralización motora, los movimientos desorganizados, las dificultades de expresión verbal, las conductas de evitación fisiológica, así como síntomas cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales (náuseas o vómitos), genitourinarios y neuromusculares (tensión muscular o dolores de cabeza) (2017, p. 47).

2.1.4.3. Perspectivas teóricas sobre la ansiedad

Varios autores concuerdan en que la ansiedad es una reacción adaptativa y compleja. Esto significa que se activan múltiples fenómenos ya sean cognitivos o físicos. Existen varios enfoques teóricos para explicar la ansiedad.

Desde la perspectiva psicodinámica, el estudio de la ansiedad se centró en el análisis de los procesos intrapsíquicos a través del método introspectivo. Freud (1894, citado en Díaz & De la Iglesia, 2019) le otorgó un papel fundamental dentro del psicoanálisis, y propuso tres formulaciones teóricas sobre la ansiedad: realista, neurótica y moral. La ansiedad realista surgía ante peligros externos, como una señal de alerta del yo frente al entorno; la ansiedad neurótica se presentaba cuando el yo era amenazado por los impulsos del ello; la ansiedad moral cuando el superyó presionaba al yo por el temor a perder el control sobre esos impulsos. Más adelante, amplió el concepto de ansiedad como señal de peligro y explicó que esta podía originarse en el entorno (ansiedad objetiva o miedo) o en los impulsos internos del individuo (ansiedad subjetiva o neurótica).

Por otro lado, desde el enfoque cognitivo-conductual de la ansiedad (Díaz & De la Iglesia, 2019) se amplía el paradigma tradicional de estímulo-respuesta de

la teoría conductual al incorporar el papel central de los procesos cognitivos en el desarrollo, el mantenimiento y la expresión de la ansiedad. Desde esta perspectiva, la ansiedad no es solo una reacción a un estímulo aversivo, sino una respuesta mediada por interpretaciones subjetivas, creencias y valoraciones. En esta línea, Lazarus y Folkman (1984, citado en Díaz & De la Iglesia, 2019) explicaron que la reacción emocional ante una situación depende de la valoración cognitiva del evento, los recursos disponibles para enfrentarlo y las conductas que el individuo percibe necesarias para manejarlo.

2.2. Investigaciones en torno al problema investigado

A la fecha del presente estudio no se han relacionado las variables interacción trabajo-familia y la ansiedad en trabajadores administrativos de una empresa minera, por lo que se consultaron diversos estudios vinculados a otras poblaciones y variables relacionadas a salud mental.

2.2.1. Investigaciones Nacionales

En una investigación realizada en Perú, México y Chile por Madero et al. (2021), se identificaron los efectos del trabajo a distancia en colaboradores, como el estrés laboral y el balance vida trabajo debido al contexto del COVID-19. Se utilizó un diseño de tipo cuantitativo relacional. Finalmente, se halló en Perú una correlación de -0.619 en el balance vida trabajo y estrés; esto se debe a que los trabajadores, al tener una alta demanda laboral, sufren de problemas de balance, lo cual les genera ansiedad y molestias que a lo largo de tiempo puede terminar en

estrés y llegar a afectar la salud de las personas e impactar colateralmente en las familias.

Salinas (2020) optó por un diseño transversal-correlacional cuyos resultados evidencian una asociación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y las de regulación emocional. Respecto a las dimensiones positivas (trabajo-familia y familia-trabajo) se encuentran asociadas de forma inversa con la dimensión de “supresión” (-0.19 y -0.16 respectivamente) y directa (positiva) con la dimensión “reevaluación cognitiva” (0.16 y 0.24 respectivamente). Por otro lado, las dimensiones negativas (trabajo-familia y familia-trabajo) se asociaron de forma directa con la dimensión “supresión” (0.21 y 0.15 respectivamente) y de forma inversa con la “reevaluación cognitiva” (-0.16 y -0.27 respectivamente). Esto significa que los colaboradores tienden a utilizar estrategias adaptativas como la reevaluación cognitiva, mientras que, cuando la interacción es negativa, es más probable que recurran a la supresión emocional.

2.2.2. Investigaciones Internacionales

En el estudio realizado por Sadiq (2020) se analizó la relación entre la sobrecarga laboral, el estrés y la insatisfacción laboral, y se contempló el conflicto trabajo-familia como una variable mediadora. El estudio se realizó desde un enfoque correlacional con una muestra de 247 agentes de policía paquistaníes, y se determinó una correlación directa entre las variables. Inclusive el aumento de las cargas laborales está correlacionado directamente con la interacción negativa trabajo-familia ($r = 0.58, p < 0.01$), y aquellas se correlacionan con el estrés laboral.

Yu y Li (2020) se enfocaron en analizar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud mental desde un enfoque correlacional. Para ello utilizaron una muestra de 891 colaboradores de minas de carbón en China. Se obtuvo como resultado que el conflicto trabajo-familia tiene una relación positiva con los síntomas de ansiedad ($r = 0.31$) y síntomas depresivos ($r = 0.26$) debido a la intensidad de las demandas de trabajo, mientras que el capital psicológico tiene una correlación negativa con la ansiedad ($r = -0.19$) y la depresión ($r = -0.16$). Por otro lado, los autores mencionan que el conflicto trabajo-familia contribuye al incremento del estrés, ya que aumenta en los trabajadores la sensación de inseguridad y afecta su bienestar laboral, por lo que esto enriquecería a la discusión de esta investigación.

Huang et al. (2024) examinaron el efecto mediador del agotamiento en la relación entre la interacción negativa trabajo-familia y los trastornos psicológicos (ansiedad, depresión, *burnout*) en funcionarios encargados de la vigilancia de prisiones en China. La investigación, de índole correlacional, tuvo como muestra 472 trabajadores, cuyos resultados mostraron que el conflicto trabajo-familia se asoció directamente con la ansiedad ($r = 0.43$) y la depresión ($r = 0.44$). Por otro lado, se encontró un efecto predictivo positivo fuerte del conflicto trabajo-familia sobre el agotamiento cuando la resiliencia es baja ($b = 0.82$); sin embargo, con un nivel alto de resiliencia, el efecto fue menor ($b = 0.51$). Asimismo, se identificó un efecto predictivo positivo más fuerte sobre la ansiedad cuando la resiliencia es baja ($b = 0.17$), mientras que con un nivel alto de resiliencia este efecto fue menor ($b = 0.07$). Estos hallazgos sugieren que una mayor resiliencia reduce gradualmente el impacto del conflicto trabajo-familia en el agotamiento y la ansiedad, lo que debilita

su rol mediador en la relación entre el conflicto trabajo-familia y la ansiedad o depresión.

En la investigación realizada por Pérez (2021) se analizó la relación entre la conciliación familia-trabajo, la salud mental y el apoyo social. El estudio, llevado a cabo desde un enfoque correlacional, tuvo como muestra a 928 trabajadores, y se identificaron correlaciones significativas entre todas las variables estudiadas. La conciliación familia-trabajo estuvo relacionada de forma inversa con síntomas somáticos ($r = -0.179$), ansiedad e insomnio ($r = -0.196$), disfunción social ($r = -0.222$), disfunción grave ($r = -0.147$) y de forma directa con apoyo emocional informativo ($r = 0.113$), apoyo afectivo ($r = 0.105$) y apoyo instrumental ($r = 0.098$). Por tanto, podemos indicar la existencia de una relación entre la conciliación familia-trabajo y la presencia de síntomas de mala salud mental en colaboradores. Por otro lado, se indican relaciones inversas significativas entre las dimensiones de apoyo emocional informativo, apoyo afectivo y apoyo instrumental con las dimensiones de salud mental: síntomas somáticos. Esto evidencia que la presencia de sistemas de apoyo social está asociada con una disminución en los síntomas de salud mental. A su vez, como el apoyo social está relacionado con la conciliación familia-trabajo, se puede vincular el rol de tener un buen balance familia-trabajo como un indicador de presencia de sistemas de apoyo social tanto en la familia como en la organización a la que pertenece el colaborador.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H₁: Existe una relación significativa entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

H₀: No existe una relación significativa entre interacción trabajofamilia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

H₂: Existe relación entre la dimensión interacción negativa familia-trabajo y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

H₃: Existe relación entre la dimensión interacción positiva trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

H₄: Existe relación entre la dimensión interacción positiva familia-trabajo y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Este estudio fue de nivel básico. De acuerdo con Baena (2014, citado en Cortéz & Escudero, 2018), se enfoca en el abordaje de un problema cuyo objetivo es la búsqueda de conocimiento. Esto significa que no intenta modificar o cambiar la realidad actual, sino que busca producir nuevos saberes con el propósito de ampliar los conocimientos relacionados con las variables identificadas. Asimismo, el estudio fue descriptivo-correlacional, pues tuvo como finalidad analizar la posible asociación entre las dos variables (interacción trabajo-familia y ansiedad) y describir cómo se relacionaban entre sí. Finalmente, el diseño fue transversal, correlacional y no experimental, puesto que permitió identificar el nivel de asociación en un mismo tiempo y determinado contexto (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

El total de la población considerada en el estudio estuvo constituido por 300 trabajadores administrativos de la sede corporativa, ubicada en Lima Metropolitana, de una empresa minera dedicada a la explotación de yacimientos de metales preciosos y básicos en el Perú. Actualmente, dicha empresa minera está constituida por ocho unidades productivas ubicadas en las regiones de Cajamarca, Lima, Pasco, Huancavelica y Arequipa. Cada unidad productiva se gestiona como una unidad de negocio independiente, con autonomía en la toma de decisiones operativas y con su propia estructura organizacional y gerente (denominado gerente unidad), aunque

todas se encuentran alineadas a las directivas corporativas establecidas en la sede central de Lima. Por lo tanto, la población considerada en el estudio corresponde a colaboradores administrativos de las áreas funcionales corporativas de Operaciones, Finanzas, Logística, Administración, Sostenibilidad, Legal, Seguridad y Recursos Humanos, quienes no participan directamente en los procesos mineros, sino que desempeñan funciones de gestión y dirección tales como contabilidad, diseño de ingeniería, control de presupuestos, gestión de personas, gestión de proyectos, asesoría legal, reportes a las autoridades y relacionamiento institucional.

Asimismo, la sede corporativa cuenta con un horario laboral de 8:00 a. m. a 17:30 p. m., con una hora de almuerzo, bajo una modalidad semipresencial que implica una semana presencial en oficinas corporativas y una semana en remoto. Es también importante indicar que dichos colaboradores cuentan con contrato fijo, un seguro de salud brindado por una empresa prestadora de salud (EPS), servicio de apoyo psicológico gratuito a través de un programa con una línea telefónica de atención y un programa de gestión de riesgos psicosociales con auditorías anuales.

3.2.2. Muestra, muestreo y criterios de selección

El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, pues, de acuerdo con Otzen y Manterola (2017), este se fundamenta en la accesibilidad y la proximidad de los participantes en relación con el investigador. Esto implicó escoger a los miembros más accesibles que se ofrecieron voluntariamente a ser parte del estudio.

El presente estudio estuvo conformado por 170 colaboradores administrativos que trabajaban de manera semipresencial en la oficina corporativa de una empresa minera, la cual está ubicada en Lima Metropolitana. Por otro lado, la muestra se caracteriza por tener un horario semipresencial conformado por jornadas de una semana presencial (en oficina corporativa) y una semana en virtual (en el domicilio o lugar declarado por el colaborador a Recursos Humanos). Para el caso de la jornada presencial, en 2022 se habilitaron estaciones de trabajo de uso común en la oficina corporativa.

Referente al sexo de los participantes, se puede observar en la tabla 1 que se tuvo un total de 109 colaboradores y 61 mujeres. Cabe resaltar que participaron 68 colaboradores entre 40 y 50 años, 57 entre 30 y 40 años, 25 entre 50 y 60 años, 16 entre 25 y 30 y 4 de 60 años a más. Finalmente, con respecto al tiempo de trabajo se obtuvo una prevalencia de 132 colaboradores (tres años a más), 26 colaboradores laborando un año dentro de la empresa y 12 colaboradores laborando dos.

Tabla 1

Características de los colaboradores encuestados según su sexo, edad y tiempo de trabajo en la empresa privada de Lima Metropolitana estudiada

Sexo	Sexo		Edad	Edad		Tiempo de trabajo	Tiempo de trabajo	
	N	%		N	%		N	%
Masculino	109	64.12	25-30	16	9.41	1 año	26	15.29
Femenino	61	35.88	30-40	57	33.53	2 años	12	7.06
			40-50	68	40.00	3 años a más	132	77.65
			50-60	25	14.71			
			60 años a más	4	2.35			

3.2.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión
 - Trabajadores que cumplan el rol de padre o madre de familia (dentro de este criterio es importante indicar que se realizó la investigación con colaboradores que tengan hijos debido a que se evaluó cómo el trabajo se interpone en las responsabilidades no solo del hogar, sino también familiares y por ende generadoras de conflicto en las dinámicas).
 - Trabajadores que realicen trabajo semipresencial.
 - Trabajadores que al momento del estudio se encuentren conviviendo con sus familiares.

- Criterios de exclusión
 - Trabajadores que no finalicen ambas pruebas.
 - Trabajadores que no acepten y ni firmen el consentimiento informado.

3.2.3. Variables: Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables

3.2.3.1. Definiciones conceptuales de las variables

Ansiedad

Definición conceptual: La ansiedad es un estado emocional que responde a la presencia de diversas demandas estresantes cotidianas. Asimismo, este estado emocional provoca a la persona un malestar que puede perjudicar los ámbitos físico, cognitivo, conductual y psicológico (Olortegui, 2017).

Interacción Trabajo-Familia

Definición conceptual: Es el proceso de la conducta del propio colaborador en el ambiente laboral afectada por percepciones, ideas y circunstancias positivas o negativas generadas o experimentadas en el ambiente familiar o viceversa (Moreno, 2009, citado por Minaya, 2018).

3.2.3.2. Tabla de Operacionalización de Variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de interacción trabajo-familia y ansiedad

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Tipo de variable
Interacción trabajo-familia	Hace referencia a una relación equilibrada entre las obligaciones laborales y familiares, medida e identificado mediante el cuestionario de interacción trabajo-familia (Swing).	Interacción negativa trabajo-familia	Sobrecarga laboral, descuido de las tareas del hogar, agotamiento y falta de control de tiempo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal politómica tipo Likert 0 = Nunca 1 = A veces 2 = A menudo 3 = Siempre
		Interacción negativa familia-trabajo	Influencia de conflictos familiares en el entorno laboral, desatención en las actividades laborales, bajo rendimiento o motivación laborales debido a conflictos domésticos.	9, 10, 11, 12	
		Interacción positiva trabajo-familia	Impacto de las aptitudes aprendidas en el ámbito laboral aplicadas en el contexto familiar.	13, 14, 15, 16, 17	
		Interacción positiva familia-trabajo	Impacto de las aptitudes aprendidas en el ámbito familiar aplicadas en el contexto laboral.	18, 19, 20, 21, 22	
Ansiedad	Se define como un estado alterado del ánimo, identificado por el cuestionario de ansiedad de Zung.	Somáticos	Aspectos físicos	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Ordinal
		Afectivos	Aspectos psicológicos	1, 2, 3, 4, 5	

3.3. Instrumentos

3.3.1. Cuestionario de interacción trabajo-familia (Swing)

El cuestionario Survey Work-Home Interaction-NijmeGen fue desarrollado por Geurts, Toon, Michiel, Josje y Madelon con el objetivo de estimar el vínculo trabajo-familia. Contiene 22 ítems de tipo Likert para determinar la persistencia con la que se ha experimentado las situaciones mostradas en una escala del cero a tres, y está constituido por cuatro dimensiones: “interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción Positiva familia-trabajo” (Moreno et al., 2009).

Con respecto a la validez y confiabilidad en la investigación de Geurts et al. (2005), se realizó la evaluación de la confiabilidad por el alfa de Cronbach: 0.84, interacción negativa familia-trabajo; 0.89, interacción negativa trabajo-familia; 0.85, interacción positiva familia-trabajo; y 0.77 para interacción positiva trabajo-familia, que indican una alta confiabilidad (> 0.70). En cuanto a las propiedades psicométricas dentro de la data peruana en colaboradores mineros de áreas operativas y administrativas, Lastra y Muñoz (2019) nos indican que el cuestionario cuenta con una validez de contenido de 0.89 según la V de Aiken. Y con respecto a la confiabilidad, el alfa de Cronbach se situó entre 0.79 y 0.81.

Por otro lado, para la presente investigación se realizó el análisis psicométrico evaluando en primer lugar la consistencia interna de la escala utilizada a través del coeficiente alfa de Cronbach con el fin de determinar la fiabilidad de sus ítems. Los resultados mostraron una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0.89$) para la dimensión interacción negativa trabajo-familia. En cuanto a la dimensión interacción negativa familia-trabajo, se obtuvo una consistencia interna aceptable

($\alpha = 0.76$). Respecto a las dimensiones positivas se halló una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0.84$) para la interacción positiva trabajo-familia y para la dimensión interacción positiva familia-trabajo se obtuvo una consistencia de $\alpha = 0.88$. Por tanto, podemos concluir que las dimensiones son confiables de acuerdo con Nunnally (1978; citado en Meneses et al., 2017), quien indica que un alfa de Cronbach de 0.70 o superior se considera aceptable para estudios básicos.

Tabla 3

Análisis de la consistencia Interna de las dimensiones de la variable interacción trabajo-familia

	Ítem	Alfa	Ítem	Alfa
Interacción negativa trabajo-familia ($\alpha = 0.89$)	1	0.88	2	0.87
	3	0.88	4	0.87
	5	0.87	6	0.87
	7	0.87	8	0.87
Interacción negativa familia-trabajo ($\alpha = 0.76$)	9	0.78	10	0.72
	11	0.66	12	0.66
Interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = 0.84$)	13	0.89	14	0.79
	15	0.77	16	0.77
	17	0.78		
Interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = 0.88$)	18	0.86	19	0.85
	20	0.85	21	0.84
	22	0.85		

Nota. Alpha: alpha de Cronbach si el ítem es eliminado.

Es importante indicar que se evaluó la validez de contenido del instrumento interacción trabajo-familia Swing con el fin de asegurar que los ítems fueran representativos. Para dicha evaluación se utilizó el método de juicio de expertos, que estuvo conformado por diez profesionales que validaron la pertinencia, la claridad y la coherencia de los ítems. El grupo de expertos estuvo conformado en

60% por psicólogos con experiencia en docencia e investigación en la Universidad Particular Cayetano Heredia y Pontificia Universidad Católica del Perú. El 40% restante fueron psicólogos con experiencia en psicología organizacional que laboran en empresas relacionadas al sector minero. Se calculó el coeficiente V de Aiken para cada ítem, cuyos valores oscilaron entre 0.80 y 1.0, los cuales son considerados adecuados según el criterio de ≥ 0.70 (Penfield & Giacobbi, 2004).

Tabla 4

Análisis de validez de contenido de las dimensiones de la variable interacción trabajo-familia con intervalos de confianza

Ítem	Relevancia		Representatividad		Claridad	
	V de Aiken	Intervalo de confianza	V de Aiken	Intervalo de confianza	V de Aiken	Intervalo de confianza
Ítem 1	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 - 1.00
Ítem 2	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 3	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 4	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 5	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 6	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 7	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 8	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 9	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 10	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 11	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 12	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 13	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 14	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 15	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 16	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 17	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 18	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 19	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 20	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 21	0.90	0.60 – 0.98	0.80	0.49 – 0.94	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 22	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00

Respecto a los baremos, se puede observar en la tabla 5 la propuesta de Núñez (2019).

Tabla 5

Baremos de la prueba interacción trabajo-familia (Swing)

Escala	Mín.	Máx.	Categoría	Intervalo
Interacción negativa trabajo-familia	0	19	Alto	7 – 19
			Medio	4 – 6
			Bajo	0 – 3
Interacción negativa familia-trabajo	0	9	Alto	2 – 9
			Medio	1 – 1.5
			Bajo	0 – 0.5
Interacción positiva trabajo-familia	0	15	Alto	11 – 15
			Medio	9 – 10
			Bajo	0 – 8
Interacción positiva familia-trabajo	0	15	Alto	13 – 15
			Medio	11 – 12
			Bajo	0 – 10

Nota. “Riesgo de adicción al trabajo e interacción Trabajo-Familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana”, 2019, por Núñez (2019), p. 90.

Es importante indicar que la prueba no proporciona un puntaje total generalizado. En lugar de esto, el puntaje se encuentra dividido en cuatro dimensiones independientes entre sí que permiten evaluar la interacción trabajo-familia según la calidad de la interacción (positiva o negativa) y la dirección de la influencia de la interacción (familia-trabajo o trabajo-familia). Este diseño fue realizado de este modo porque permite al evaluador determinar un panorama más amplio de las circunstancias experimentadas por el colaborador sobre la interacción trabajo-familia (Geurts et al., 2005).

Finalmente, en la calificación primero se asignó los valores correspondientes: 0 = Nunca, 1 = A veces, 2 = A menudo y 3 = Siempre. Después

se sumó los ítems de la dimensión INTF y se dividió entre 8; luego se sumó los ítems de la dimensión INFT y se dividió entre 4; seguidamente se sumó los ítems de la dimensión IPTF y se dividió entre 5; finalmente se sumó los ítems de la dimensión IPFT y se dividió entre 5 (Moreno et al., 2009).

3.3.2. Cuestionario de ansiedad

El cuestionario desarrollado por William Zung (2006), cuyo objetivo es “identificar los niveles de ansiedad” y “medir cuantitativamente la intensidad” (Álava, 2020, p. 48), está compuesto por 20 ítems de tipo Likert que hacen referencia a los síntomas de ansiedad. La escala está dividida en cuatro columnas de respuestas, en donde el 1 tiene un valor de nunca o casi nunca, el 2 hace referencia a algunas veces, 3 con frecuencia y el 4 siempre o casi siempre. Es importante indicar que los ítems 5, 9, 13, 17 y 19 son inversos. Por otro lado, la escala está compuesta por dos dimensiones: síntomas afectivos y síntomas somáticos o fisiológicos.

Con respecto al análisis psicométrico, en la investigación de Rodríguez et al. (2024) se evaluó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.81, dada la falta de disponibilidad del artículo original de Zung. A su vez, se reportó un KMO de 0.876. Por otro lado, Medina (2021) investigó con una muestra de colaboradores en el área administrativa, e indica que el cuestionario cuenta con una validez significativa según el test de Barlett. Dentro del mismo estudio indica que en la investigación de Anyan et al. (2020) se obtuvo una validación de contenido mediante el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) que arrojó un puntaje de $0,709 \geq 7$. Asimismo, este autor menciona que esta prueba dentro de la población peruana

cuenta con una confiabilidad de 0.87 según el alfa de Cronbach, correspondiente a una alta fiabilidad.

Por otro lado, se realizó el análisis psicométrico evaluando en primer lugar la consistencia interna de la escala utilizada a través del coeficiente alfa de Cronbach con el fin de determinar la fiabilidad de sus ítems. Los resultados mostraron una consistencia interna aceptable ($\alpha = 0.73$) para la dimensión síntomas afectivos. En cuanto a la dimensión síntomas somáticos, se obtuvo una consistencia interna adecuada ($\alpha = 0.81$), por lo que podemos concluir que las dimensiones son confiables de acuerdo con Murphy y Davidshofer (2005; citado en Meneses et al., 2017), quien indica que un alfa de Cronbach mayor a 0.60 se considera aceptable.

Tabla 6

Consistencia interna: Alfa de Cronbach del test de ansiedad de Zung

Escala	Ítem	Alfa	Ítem	Alfa
Síntomas afectivos ($\alpha = 0.73$)	1	0.67	2	0.67
	3	0.70	4	0.67
	5	0.81		
Síntomas somáticos ($\alpha = 0.81$)	6	0.80	7	0.78
	8	0.79	9	0.78
	10	0.79	11	0.80
	12	0.81	13	0.80
	14	0.79	15	0.79
	16	0.79	17	0.83
	18	0.79	19	0.78
	20	0.80		

Nota. Alpha = Alpha de Cronbach si el ítem es eliminado.

Es importante indicar que se evaluó la validez de contenido del instrumento Ansiedad Zung con el fin de asegurar que los ítems fueran representativos. Para dicha evaluación se utilizó el método de juicio de expertos, conformado por diez profesionales que validaron la pertinencia, la claridad y la coherencia de los ítems.

El grupo de expertos estuvo conformado en 60% por psicólogos con experiencia en docencia e investigación en la Universidad Particular Cayetano Heredia y la Pontificia Universidad Católica del Perú. El 40% restante de psicólogos cuenta con experiencia en psicología organizacional y laboran en empresas relacionadas al sector minero. Se calculó el coeficiente V de Aiken para cada ítem, por lo que los valores oscilaron entre 0.80 y 1, considerados adecuados según el criterio de ≥ 0.70 (Penfield & Giacobbi, 2004).

Tabla 7

Análisis de validez de contenido de las dimensiones de la variable Ansiedad Zung con intervalos de confianza

Ítem	Relevancia		Representatividad		Claridad	
	V de Aiken	Intervalo de confianza	V de Aiken	Intervalo de confianza	V de Aiken	Intervalo de confianza
Ítem 1	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 2	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 3	1.00	0.72 – 1.00	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 4	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 5	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 6	1.00	0.72 – 1.00	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 7	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 8	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 9	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 10	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 11	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 12	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 13	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	0.90	0.60 – 0.98
Ítem 14	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 15	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 16	0.90	0.60 – 0.98	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 17	0.80	0.49 – 0.94	0.90	0.60 – 0.98	0.80	0.49 – 0.94
Ítem 18	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 19	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00
Ítem 20	0.90	0.60 – 0.98	1.00	0.72 – 1.00	1.00	0.72 – 1.00

Finalmente, en cuanto a la puntuación, se utilizó la fórmula indicada, en la que primero se sumó el puntaje independientemente según las dimensiones expuestas. Esto significa que se sumó el puntaje total obtenido y luego se dividió entre 80 y su respectiva respuesta se multiplicó por 100. Este proceso mencionado se llama índice de ansiedad valor total (Zung, 2006):

$$\frac{\text{Total}}{\text{Promedio máximo de 80}} \times 100$$

Respecto al baremos, se puede observar en la tabla 5 el Índice de Interpretación Global de la Escala Autoaplicada de Ansiedad de Zung (EAA) según Astocondor (2001, p. 2).

Tabla 8

Índice de Interpretación Global original de la EAA de Zung

Índice EAA	Interpretación global
20 - 35	Dentro de los límites normales
36 – 50	Ansiedad mínima a moderada
51 – 65	Ansiedad marcada a severa
66 – 80	Ansiedad Intensa o Severa

3.4. Procedimiento

Se inició el proceso de reclutamiento con el envío de la carta al departamento de Recursos Humanos de la empresa minera, en la que se detallaron los objetivos y beneficios de la investigación. Luego de la aprobación, se envió una solicitud para la autorización de uso de la muestra.

Posteriormente, se presentó el proyecto de investigación a la Unidad de Investigación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Una vez aprobado el proyecto, la investigadora se reunió con el área de Recursos Humanos de la empresa, en donde se revisó la diagramación de los tests para validar su claridad. Asimismo, se realizaron pruebas para confirmar una adecuada accesibilidad electrónica. Luego de esta revisión por parte del área Recursos Humanos, se le solicitó que difundiera internamente, vía correo electrónico general, los datos generales de la investigación, y se resaltó que la participación era voluntaria.

Previamente, la investigadora envió al área de Recursos Humanos, mediante correo electrónico, información principal acerca de la investigación, así como la encuesta en el formato Google Forms, y sobre la no obligatoriedad, el llenado de encuestas y el consentimiento informado (esto está incluido en el Google Forms). En el formato se detalló también el propósito de la investigación, enfatizándose los principios éticos, incluido el de la confidencialidad de los datos adquiridos. Además, dicha encuesta no tuvo habilitado el guardado de datos personales como nombres, apellidos o correo electrónico para mantener la anonimidad de los colaboradores.

El siguiente paso fue la recopilación de los datos, así como la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión para seleccionar a aquellos colaboradores que viven con su familia y hacen trabajo semipresencial. Una vez finalizada esta etapa, como beneficio a los participantes, se brindó un taller sobre pautas del equilibrio del trabajo y la familia, el que además brindó estrategias para la regulación de la ansiedad. Es importante indicar que este taller se impartió a todos los colaboradores.

Finalmente se realizó el análisis de datos según la metodología establecida.

3.5. Plan de análisis de datos

En primer lugar, se vaciaron los datos en Excel y se codificaron para su análisis en el software estadístico R (Versión 4.5.1), utilizando los paquetes Psych y Stats para las evaluaciones psicométricas y estadísticas respectivamente. Primero, se obtuvieron las estadísticas descriptivas de media, mediana, cuartiles, máximo, mínimo y desviación estándar mediante las funciones “summary” y “sd”, respectivamente. Luego se obtuvo el índice de normalidad de cada variable a través del método de Kolmogórov-Smirnov mediante la función “ks.test” del paquete “stats”. Después, se aplicaron las pruebas de coeficiente de correlación de Spearman (ρ) o el coeficiente de correlación de Pearson para determinar si existe una asociación entre las variables utilizando la función “cor.test” de “stats”.

Por otro lado, se realizó la evaluación psicométrica de los instrumentos con el paquete “psych” mediante la obtención el alfa de Cronbach (función “Alpha”) y V de Aiken se realizó en Excel.

Finalmente, se armaron las tablas y se redactaron las respectivas conclusiones.

3.6. Consideraciones Éticas

Con respecto a las consideraciones éticas del presente estudio, Vargas et al. (2018) plantean que dentro de una investigación son fundamentales los principios de autonomía, beneficencia y justicia.

Acerca del principio de autonomía, se puso en evidencia en el presente estudio al entregar el consentimiento informado contenido en el Google Forms enviado por el área de RR. HH., en el cual se detalló aspectos importantes a cada

participante, como el propósito del estudio, el procedimiento, los riesgos y beneficios, la confidencialidad y el uso de su información antes de empezar la investigación. Se les solicitó luego el permiso correspondiente mediante la firma del documento mencionado. Por otro lado, se indicó que los resultados de cada prueba se obtienen de manera anónima para proteger a los participantes. Finalmente, los datos recolectados por el Google Forms estuvieron asociados al correo personal de la universidad y no fueron compartidos por ningún medio.

Respecto al principio de no maleficencia y beneficencia, su objetivo es prevenir y eliminar el daño a los participantes y proporcionarles un beneficio en base a los resultados. Es por ello que los cuestionarios utilizados fueron estudiados para evitar posibles elementos de riesgo que pudieran causarles algún perjuicio. Se concluyó que los instrumentos elegidos no representaban un riesgo para la estabilidad de los participantes. Por otro lado, ninguno de estos fue expuesto a circunstancias potencialmente perjudiciales capaces de alterar su salud física o mental. Asimismo, se les brindó como beneficio un taller orientado al mantenimiento del equilibrio trabajo-familia y ansiedad a todos los colaboradores. Durante 30 minutos, se abordaron temas sobre cómo equilibrar la actividad laboral y la vida familiar, así como acerca de las consecuencias que trae el conflicto entre estos dos ámbitos y las estrategias que se pueden aplicar ante la aparición de la ansiedad. Por otro lado, este taller fue virtual (mediante la plataforma Meet) debido a la modalidad de trabajo de los colaboradores. Como responsable de esta investigación, la autora estaría a cargo.

Finalmente, en relación con el principio de justicia, todos los colaboradores de las áreas mencionadas contaron con igualdad de oportunidades para formar parte

del estudio, sin importar su género, condición económica o lugar. Además, se brindó un trato igualitario durante la aplicación de las pruebas a todos los participantes, priorizando que cuenten con las mismas oportunidades en la medida de lo posible.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En el presente capítulo se describen los resultados del análisis estadístico aplicado a la investigación orientada a identificar la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad. La primera variable consta de cuatro dimensiones, mientras que la segunda es unidimensional.

4.1. Estadísticas Descriptivas

4.1.1. Estadísticos Descriptivos de la Interacción Trabajo-Familia

En cuanto a las dimensiones negativas del test interacción trabajo-familia, detalladas en la tabla 9, el nivel que más se ha destacado es el alto. Podemos observar así que 44.71 % de los participantes presentó un nivel alto en INTF, por lo que podemos inferir que una proporción considerable de colaboradores percibe que las demandas laborales interfieren de manera frecuente o intensa con sus responsabilidades y actividades familiares, y generan conflictos en ambas áreas. De manera similar, la interacción negativa familia-trabajo mostró 57.06 %. Esto significa que más de la mitad de los participantes perciben que las demandas y responsabilidades del ámbito familiar interfieren de forma frecuente o intensa con el cumplimiento de sus funciones laborales, y que una proporción importante también experimenta que las exigencias laborales impactan negativamente en su vida familiar.

Por otro lado, las dimensiones positivas reflejaron tendencias similares entre sí, pues tanto la interacción positiva trabajo-familia como la interacción positiva familia-trabajo presentaron un mayor porcentaje de participantes en el nivel alto

(57.06 % y 53.53 %, respectivamente). Esto significa que más de la mitad de los colaboradores perciben que las experiencias, las habilidades o los recursos adquiridos en uno de los ámbitos (laboral o familiar) favorecen y enriquecen su desempeño en el otro, lo que evidencia la presencia de un intercambio positivo y beneficioso entre ambas esferas, y se llegó así a percibir menores síntomas de ansiedad.

Tabla 9

Niveles de interacción trabajo-familia según dimensiones

Niveles	INTF		INFT		IPTF		IPFT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	44	25.88	48	28.24	37	21.76	38	22.35
Medio	50	29.41	25	14.70	36	21.18	41	24.12
Alto	76	44.71	97	57.06	97	57.06	91	53.53

Nota. INTF = interacción negativa trabajo-familia, INFT = interacción negativa familia-trabajo, IPTF= integración positiva trabajo-familia, IPFT = interacción positiva familia- trabajo

4.1.2. Estadísticos Descriptivos de la Ansiedad

La tabla 10 muestra los niveles de ansiedad en los participantes evaluados. La gran mayoría, 98.82% (n = 168), presentó niveles dentro de los límites normales, lo que significa que la mayoría de los colaboradores no experimenta síntomas de ansiedad clínicamente significativos según la Escala de Ansiedad de Zung, manteniéndose sus manifestaciones emocionales y físicas dentro de un rango esperado para la población general. Es importante indicar que no se registraron casos con niveles de ansiedad marcada ni severa ni intensa, lo que sugiere que, en general, los vistos en la muestra son clínicamente no significativos.

Por otro lado, se reportó que el 1.18% de los colaboradores presentan una ansiedad mínima o moderada, lo que indica que, aunque la mayoría de los participantes no evidencia niveles preocupantes de ansiedad, existe un pequeño grupo que perciben síntomas de alerta constante. Según Villanueva y Ugarte (2017), este nivel de ansiedad no presenta reacción fisiológicas, sino emocionales, tales como nerviosismo y preocupación excesiva.

Tabla 10

Niveles de ansiedad

Niveles	Ansiedad	
	N	%
Dentro de los límites normales	168	98.82
Mínima a moderada	2	1.18
Marcada a severa	0	-
Intensa o severa	0	-

4.2. Relación entre interacción trabajo-familia y ansiedad

Acorde con el objetivo general del estudio, se busca establecer si existe una relación entre las variables de interacción trabajo-familia y ansiedad. Para ello, se analizará la relación entre las dimensiones positivas y negativas del test trabajo-familia y la variable ansiedad individualmente. Con ese fin, se eligió aplicar la prueba de Kolmogórov-Smirnov a cada dimensión de este test y al puntaje total de ansiedad con el propósito de seleccionar los estadísticos apropiados.

Debido a que las variables no presentaron distribución normal (tabla 11), se optó por utilizar el estadístico no paramétrico rho de Spearman para las evaluaciones estadísticas de correlación a continuación.

Tabla 11

Resultados del test de Kolmogórov-Smirnov del puntaje total del test de ansiedad y por cada dimensión del test trabajo-familia

Variable	KS	p-value
Total del test de ansiedad	0.157	<0.001
Interacción negativa trabajo-familia	0.110	0.032
Interacción negativa familia- trabajo	0.152	0.001
Interacción positiva trabajo-familia	0.130	0.006
Interacción positiva familia-trabajo	0.152	<0.001

Nota. KS: resultado de test Kolmogórov-Smirnov.

4.3. Relación entre dimensiones negativas de interacción trabajo-familia y ansiedad

El test de interacción trabajo-familia aborda cuatro dimensiones que permiten evaluar la dirección de la influencia y la calidad de la interacción. Esto quiere decir que no es necesario calcular un promedio general de la prueba, ya que cada dimensión aporta información específica y relevante sobre los diferentes aspectos de esta relación. Por lo tanto, el análisis debe centrarse en la interpretación de cada dimensión por separado, permitiendo así una comprensión más detallada y precisa del impacto que tiene la interacción trabajo-familia en los individuos. Como parte del primer objetivo específico, se analizó la correlación entre las dimensiones

negativas del test trabajo-familia y el puntaje total de ansiedad (véase tabla 12). Los resultados obtenidos permiten aceptar la primera y segunda hipótesis específica; es decir, que sí existe una relación entre las dimensiones negativas (trabajo-familia y familia-trabajo) y el puntaje obtenido en el test de ansiedad ($p < 0.05$ para cada caso), ambas de tipo directa. Estos resultados muestran que a medida que aumenta la interacción negativa entre el trabajo y la familia o viceversa también tiende a incrementarse el nivel de ansiedad en los individuos.

En cuanto a la intensidad de las asociaciones según los criterios propuestos por Ferguson (2009), ambas dimensiones son mínimas. En específico, se obtuvo un $\rho = 0.473$ para la relación entre la interacción negativa trabajo-familia y ansiedad y un $\rho = 0.246$ para la relación entre la interacción negativa familia-trabajo, en el que la ansiedad muestra también una intensidad mínima.

Tabla 12

Relación entre las dimensiones negativas del test interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana

		Dimensiones del test de trabajo-familia	
		Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo
Total del test de ansiedad	Rho de Spearman	0.473	0.246
	p-value	0.000	0.001

4.4. Relación entre las dimensiones positivas de interacción trabajo-familia y ansiedad

Como parte del segundo objetivo específico, se analizó la correlación entre las dimensiones positivas del test trabajo-familia y el puntaje total de ansiedad (véase tabla 13).

Los resultados obtenidos en esta parte permiten aceptar la tercera y cuarta hipótesis específica, acerca de que sí existe una relación entre las dimensiones positivas (trabajo-familia y familia-trabajo) y el puntaje obtenido en el test de ansiedad ($p < 0.05$ para cada caso), ambas de tipo inversa. Esto indica que, a medida que aumenta la interacción positiva entre el trabajo y la familia y viceversa, los niveles de ansiedad tienden a disminuir. Respecto a su intensidad, según Ferguson (2009), ambas dimensiones se correlacionan con el puntaje del test de ansiedad con una intensidad mínima ($\rho = -0.475$ y $\rho = -0.474$, respectivamente).

Tabla 13

Relación entre las dimensiones positivas del test interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana

Valor		Dimensiones del test de trabajo-familia	
		Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
Total del test de ansiedad	Rho de Spearman	- 0.475	- 0.474
	p-value	0.000	0.000

CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es fundamental, ya que los colaboradores buscan de manera constante mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida (Chiang et al., 2024). No obstante, existen factores externos como las extensas jornadas, la interferencia entre límites, la alta carga de trabajo y la falta de apoyo que contribuyen al surgimiento de conflictos entre ambos ámbitos. Estas condiciones incrementan el malestar del trabajador y aumentan la probabilidad de desarrollar problemas psicológicos, como la ansiedad.

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación, es importante destacar que la población evaluada presentó puntajes elevados en todas las dimensiones del test interacción trabajo-familia. De este modo, en lo descriptivo, estos resultados sugieren que según la percepción de los colaboradores sobre su interacción trabajo-familia, esta puede generar tanto conflictos como recursos. En lo que respecta a los resultados descriptivos de la ansiedad, se observa que sus niveles se presentaron dentro de los límites normales, lo que indica que la mayoría de los colaboradores no presenta sintomatología ansiosa clínicamente significativa. Este resultado se puede deber a las características particulares de la muestra, especialmente al beneficio del programa de salud mental implementado por la organización. Dicho programa consiste en brindar a los colaboradores no solo un servicio gratuito de apoyo psicológico, sino también capacitaciones orientadas a la gestión de riesgos psicosociales, abordando temas como el estrés, la depresión, la ansiedad y el *burnout*. Podemos mencionar que este programa contribuye significativamente al fortalecimiento del bienestar emocional de los trabajadores,

promoviendo estrategias de afrontamiento adecuadas que les permiten manejar de manera más efectiva las demandas laborales y la modalidad remota.

Por otro lado, este hallazgo podría explicarse por la seguridad psicológica percibida en el ambiente laboral. En la empresa, los colaboradores reciben capacitaciones constantes, cuentan con contrato fijo y disponen de seguro de salud, lo que podría generar en ellos la percepción de un ambiente estable y confiable. Lo mencionado puede relacionarse con lo propuesto por Kotera (2020), quien señala que la seguridad psicológica fomenta un ambiente en el que los colaboradores pueden abordar sus necesidades personales y familiares sin temor a ser juzgados o penalizados, lo que a su vez reduce el estrés y la ansiedad, y mejora su bienestar integral. Por lo expuesto podemos afirmar que cuando el colaborador percibe seguridad psicológica en su entorno laboral, ello favorece el bienestar emocional, fortalece el sentido de pertenencia y disminuye la probabilidad de experimentar altos niveles de ansiedad o conflictos entre las demandas laborales y familiares, tal como se evidencia en los resultados obtenidos.

Para la presente investigación se analizaron los resultados en función de los objetivos generales y específicos. En relación con el objetivo general, tuvo como propósito determinar la relación entre la interacción trabajo-familia (ITF) y la ansiedad en colaboradores administrativos que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana. Cabe señalar que los resultados obtenidos, basados en una muestra de 170 colaboradores, confirmaron la hipótesis general, al evidenciar que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esta relación se analizó con base en las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia, lo que permitió una comprensión más detallada de

cómo esta dinámica impacta en la salud mental de los trabajadores.

Relación entre interacción negativa trabajo-familia (INTF) y ansiedad

Al analizar la relación entre la dimensión INTF y la ansiedad, se evidenció una correlación directa. Estos resultados pueden explicarse por las particularidades del trabajo semipresencial, ya que, en Lima Metropolitana, muchas empresas privadas han adoptado modelos híbridos, que si bien ofrecen cierta flexibilidad, también puede diluir los límites entre el ámbito laboral y el familiar (BBC, 2022). Relacionándolo con nuestra población, los colaboradores administrativos dentro de una empresa minera, en su mayoría, deben gestionar laborales desde casa, muchas veces sin horarios estrictamente definidos, lo que intensifica la carga mental y emocional. Esta constante accesibilidad puede generar un desbalance, cuando las demandas laborales invaden el espacio personal y generan sentimientos de agobio, insuficiencia o culpa por no poder atender adecuadamente las responsabilidades familiares. Estos factores psicológicos, a su vez, pueden detonar o intensificar síntomas ansiosos.

Estos hallazgos guardan relación con lo que afirman Yu y Li (2020), que existe una relación entre el conflicto trabajo-familia y el capital psicológico en los colaboradores mineros. De igual manera, Wang et al. (2024) indican que hay una relación directa entre las variables INTF y la ansiedad. Además, Huang et al. (2024) mencionan que existe una correlación directa entre INTF y la ansiedad en colaboradores de vigilancia. No obstante, a pesar de estos hallazgos y su consistencia con estudios previos, es importante reconocer que los resultados muestran una intensidad baja. Esto sugiere la posible existencia de otros factores que podrían influir en la intensidad de dicha dinámica. En ese sentido, se han

identificado variables moderadoras como la edad del colaborador, el número de hijos, su edad y sexo que modelan la asociación de la INTF y ansiedad.

Con respecto al sexo, lo más resaltante que se pudo observar fue que en el caso de las mujeres se halló una correlación directa y de intensidad moderada, a diferencia de los hombres, entre los cuales se apreció una intensidad mínima. Este resultado se relaciona con el contexto sociocultural latinoamericano, en el que las expectativas de género asignan tradicionalmente a las mujeres un rol central en el cuidado del hogar y la gestión de las responsabilidades familiares, incluso cuando participan activamente en el ámbito laboral. Según Tereso et al. (2018), las mujeres actualmente asumen la totalidad de las labores domésticas y de cuidado, además de su trabajo remunerado, lo que genera un escenario de mayor carga y exigencia, y llegan así a tener mayores conflictos para conciliar el trabajo y la familia, lo cual genera síntomas ansiosos.

Relación entre interacción negativa familia-trabajo (INFT) y ansiedad

Respecto a INFT, también se encontró una correlación directa con la ansiedad, lo que indica que las preocupaciones o demandas provenientes del ámbito familiar interfieren en el cumplimiento de las tareas laborales y generan malestar psicológico. Estos resultados son similares a los hallados por Juy et al. (2023), que indican una correlación directa entre la INFT y el agotamiento emocional y el cinismo en terapistas. De la misma manera, este patrón ha sido documentado por Pastor (2022), quien identificó una relación directa entre la INFT y estrés en colaboradores militares que se dedican a actividades de respuesta ante emergencias.

Para poder explicar esta relación, debemos mencionar la hipótesis de

escasez, que nos da a entender que cada persona tiene un rol específico según su ambiente laboral y familiar. No obstante, estos roles ante demandas laborales exigentes (horarios largos y alta carga de trabajo) tienen un quiebre que interfiere con las responsabilidades familiares o recursos personales, como el tiempo y la energía. Podemos deducir que este quiebre genera un sentimiento de insuficiencia, preocupación constante y falta de control, lo que puede intensificar la ansiedad. En el caso de los colaboradores administrativos estudiados, muchos de ellos, al desempeñar funciones semipresenciales, deben compatibilizar su rol laboral con responsabilidades familiares inmediatas (como el cuidado de hijos), sin contar con una clara separación física o temporal. Esta carga puede provocar distracción, reducción del rendimiento y una sensación de descontrol sobre ambos ámbitos, lo que explica la aparición o incremento de síntomas ansiosos.

Por otro lado, se encontró una correlación mínima entre la INFT y la ansiedad en el caso de los hombres y no significativa en el de las mujeres. Esto nos indica que en esta dimensión el sexo también puede ser una variable moderadora que puede estar relacionada con la internalización de la distribución de roles de género. Del Niño (2018) señala que actualmente la distribución de roles está frecuentemente internalizada, por lo que puede generar una normalización de las interferencias familiares en el trabajo, percibidas como parte natural de la rutina y no como un estresor significativo. Desde una perspectiva psicológica, esta habituación reduce la activación de la respuesta ansiosa, ya que dichas interferencias no son interpretadas como una amenaza o pérdida de control, sino como situaciones esperadas y manejables. De igual forma, esto se podría explorar más en una investigación posterior que controle las variables de cantidad de hijos,

estado civil y proporción de roles familiares asignados (presencia de otros familiares que den soporte en las responsabilidades del hogar).

Relación entre interacción positiva trabajo-familia (IPTF) y ansiedad

En lo relativo a la IPTF y la ansiedad se encontró una relación inversa. Este hallazgo es consistente con los hallazgos de Pérez (2021), quien menciona que existe una relación inversa en las variables IPTF con síntomas somáticos, ansiedad, insomnio, disfunción social y depresión severa. Este resultado sugiere que cuando los logros y experiencias en el ámbito laboral enriquecen la vida familiar, los niveles de ansiedad tienden a disminuir. Kotera et al. (2020) también encuentran una correlación inversa, en la que dan a entender que la percepción del colaborador de su propia IPTF resulta ser un factor protector para la adquisición de los problemas de salud mental como es la ansiedad. Este fenómeno podría explicarse mediante la hipótesis del enriquecimiento, la cual plantea que las experiencias y habilidades desarrolladas en cada ámbito un pueden transferirse positivamente a otro, lo que genera satisfacción y bienestar en ambos.

Relación entre interacción positiva familia-trabajo (IPFT) y ansiedad

Se encontró una relación inversa entre la IPFT y la ansiedad. Es decir, a mayores niveles de interacción positiva, menores son los síntomas de ansiedad reportados por los participantes. Los resultados encontrados guardan congruencia con los estudios precedentes. Perez (2021) encontró una correlación inversa no solo entre las variables interacción positiva familia-trabajo (IPFT) y salud mental (dimensión síntomas somáticos, ansiedad, depresión), sino también una sinergia

entre las variables. Del mismo modo, Chambi (2022) refuerza lo encontrado al señalar que la IPFT se relaciona con el bienestar psicológico, con excepción de la dimensión de “autonomía”. Ante ello, se podría deducir que este resultado se origina en las características de la población evaluada, compuesta por trabajadores del área de producción. En este tipo de contextos, suele haber una menor percepción de libertad individual, ya que las personas tienden a autorregularse para mantener la armonía grupal y cumplir con las exigencias.

En base a estos hallazgos se puede afirmar que el colaborador, al participar activamente dentro del hogar, desarrolla una serie de habilidades y competencias esenciales que contribuyen al éxito en el desempeño laboral y familiar. Este proceso se denomina “hipótesis del enriquecimiento”. Según lo investigado por Salinas (2020), el trabajador, gracias a estas habilidades aprendidas, adopta una actitud proactiva ante los problemas laborales, ya que, al encontrarse con una dificultad, le es posible redefinir la situación, lo que le brinda la capacidad de analizar el problema desde una nueva perspectiva y, en consecuencia, encontrar soluciones innovadoras y efectivas. Este proceso de hipótesis del enriquecimiento no solo conduce al éxito empresarial, sino que fomenta una buena gestión de estrés y ansiedad ante situaciones desafiantes.

Por último, reconociendo los resultados de la investigación, se puede confirmar que existe una relación significativa entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores administrativos de una empresa minera. No obstante, dichos hallazgos no pueden generalizarse debido al uso de un método de muestreo no probabilístico. Aun así, el estudio permitió examinar la calidad de la interacción

trabajo-familia en trabajadores que realizan labores en modalidad semipresencial y vincular estos resultados con la apreciación de síntomas de ansiedad. Resaltó así la importancia de considerar la interacción trabajo-familia como un factor que influye en el desarrollo de estados emocionales como el estrés, *burnout*, depresión y ansiedad.

CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general de esta investigación, se determinó una correlación directa entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores administrativos de una empresa minera privada que realizan trabajo semipresencial en Lima Metropolitana.

Respecto al primer objetivo específico, que analiza la relación entre la IINFT e INTF y la ansiedad, se identificó que ambas dimensiones se relacionan de manera directa con magnitud mínima (rho de Spearman: 0.47, p valor < 0.05 referencial y rho de Spearman: 0.25, p valor < 0.05 referencial), respectivamente.

En cuanto al segundo objetivo específico, que evalúa la relación entre la IPFT e IPTF y la ansiedad, se encontró que ambas dimensiones presentan una relación inversa con una magnitud mínima (rho de Spearman: 0.47, p valor < 0.05 referencial en ambos casos).

RECOMENDACIONES

En primer lugar, dada la limitación descrita anteriormente sobre el tipo de muestreo, se recomienda que, en futuras investigaciones, se utilicen muestras más representativas, que puedan abarcar las distintas modalidades de trabajo (presencial, semipresencial y remoto en el contexto postpandemia).

Por otro lado, se observó como resultados principales una correlación significativa con magnitud baja, por lo que se recomienda ampliar la investigación mediante la inclusión de otras variables moderadoras sociodemográficas que podrían influir en los resultados del presente estudio, tales como número de hijos, edad de los hijos, presencia de otros familiares que den soporte en las responsabilidades del hogar y familiares con problemas de salud, y ambiente adecuado para el trabajo virtual en el domicilio.

Se sugiere fomentar la creación de grupos de acompañamiento o círculos de diálogo en los que los colaboradores puedan compartir experiencias sobre la gestión del tiempo, las responsabilidades familiares y el trabajo. Esto puede reforzar las interacciones positivas familia-trabajo, las cuales se relacionaron de manera inversa con la ansiedad en el estudio.

Dado que se encontró una relación directa, aunque de baja magnitud, entre la interacción negativa trabajo-familia y los niveles de ansiedad, se recomienda que el área de Recursos Humanos implemente políticas formales de conciliación, como horarios flexibles, pausas activas más extensas durante la jornada virtual y posibilidad de ajustar días presenciales según las cargas familiares. Esto contribuirá a disminuir el impacto del trabajo en la vida personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, M. (2021, 3 de noviembre). El costo del trabajo remoto en la salud mental: 7 de cada 10 peruanos sufren de estrés laboral. El comercio. https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/el-costo-del-trabajo-remoto-en-la-salud-mental-7-de-cada-10-peruanos-sufre-de-estres-burnout-nndc-noticia/?ref=ecr#google_vignette

Álava, M. (2020). *El funcionamiento familiar y su relación con la ansiedad en la empresa de servicios petroleros RS. Roth de la ciudad de Quito en el año 2019* [Tesis de Bachiller, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/items/d0413686-14bf-4f1f-b842-d306aca2a555>

Andrade, L. (2015). *Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: Estrés en obreros que retoman sus estudios* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>

Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Junia, H. D. G. & Acurio, O. R. L. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo: Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), 86-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635263>

Ashforth, B. E. (2015). *Role transitions*. In C. L. Cooper (Ed.), *Wiley Encyclopedia of Management*. John Wiley & Sons. https://www.researchgate.net/publication/313967484_Role_Transitions

Astocondor, L. (2001). *Estudio Exploratorio sobre Ansiedad y Depresión en un grupo de pobladores de comunidades nativas aguarunas* [Tesis de Licenciatura no publicada].

Ayala, L. M. D. Z., Mejía, J. A. C., Zúñiga, Y. C., & del Campo Del, M. I. G. (2025). Fortalecimiento de los factores psicosociales en una organización del sector productivo en Michoacán, México. *Simbiosis*, 5(9), 35-50. <https://revistasimbiosis.org/index.php/simbiosis/article/view/167/256>

Chambi, V. (2022). *Interacción trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3fc720b5-ef53-4000-ab95-6b536d726e23/content>

Chiang, M., Cabeza, F., & Rivera, M. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Revista Academia y Negocios*, 10(1), 53-67. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560876830003/>

Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. (2024). *Memoria Anual Integrada 2024*. Lima: Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. https://buenaventura.com/wp-content/uploads/2025/03/Memoria-Anual-Integrada-BVN-2024_vf.pdf

Cortez, L., Escudero, C., & Cajas, M. (2018). *Introducción a la investigación científica*. Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%c3%b3n%20a%20la%20investigaci%c3%b3n%20cient%c3%adfica.pdf>

Decreto Supremo N.º 003-2023-SA de 2023 [Ministerio de Salud]. Prórroga de la declaración de emergencia sanitaria (COVID-19). 10 de abril de 2023

Díaz Kuaik, I., & De la Iglesia, G. (2019). Ansiedad: Revisión y delimitación conceptual. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/130624>

El Peruano. (2020, 4 de noviembre). *Trabajo remoto hasta el 2021: Essalud te da estos consejos para controlar el estrés y la ansiedad*. <https://elperuano.pe/noticia/107532-trabajo-remoto-hasta-el-2021-essalud-te-da-estos-consejos-para-controlar-el-estres-y-la-ansiedad?fbclid=IwAR1bTItmTpB5c5YKWcYrm1MtdAheXRS0uR28eCuTI542G5mspbHJ5eGkCGM>

Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–538. <https://doi.org/10.1037/a0015808>

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), 1-14. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v26n1/1729-4827-liber-26-01-e352.pdf>

García Rubiano, M., Toro, R., & Díaz Fúnez, P. A. (2025). Resiliencia, disposición al cambio, balance trabajo familia en trabajadores (España y Colombia). *Revista de Psicología (PUCP)*, 43(1), 460-489. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v43n1/0254-9247-psico-43-01-460.pdf>

Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500410208>

González, R., & Parra-Bolaños, N. (2023). Neuropsicología de los trastornos de ansiedad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5206-5221. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4825/7310>

Guevara, M. D. G., Rubio, D. N. G., & Santiana, V. P. L. (2022). Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de Educación Superior. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 7(33), 26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016511>

Hernández, G. (2024, 20 de agosto). La fuerza laboral femenina en minería es de 7,3 %, según el Minem. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/la-fuerza-laboral-femenina-en-mineria-es-de-73-segun-el-minem-noticia/>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://acortar.link/tDPNyx>

Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The future is hybrid: How organizations are designing and supporting sustainable hybrid work models in post-pandemic Australia. *Sustainability*, 15(4), Article 3086. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3086>

Huang, Y., Guo, H., Wang, S., Zhong, S., He, Y., Chen, H., Zhou, J & Wang, X. (2024). Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: a moderated mediation model of burnout and resilience. *BMC public health*, 24(1), 17. : <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-17514-6>

Instituto Nacional de Salud (2021). *Políticas sobre salud mental en el contexto laboral durante la pandemia por COVID-19*. CENSOPAS. <https://www.gob.pe/institucion/ins/informes-publicaciones/2132837-politicas-sobre-salud-mental-en-el-contexto-laboral-durante-la-pandemia-por-covid-19-una-revision-sistemica>

Jiménez, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf

Juy, R., Nieto, A., Contador, I., Ramos, F., & Fernández-Calvo, B. (2023). Psychosocial factors associated with burnout and self-perceived health in spanish occupational therapists. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20(1), 44. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/1/44>

Kotera, Y., Green, P., & Sheffield, D. (2020). Work-life balance of UK construction workers: relationship with mental health. *Construction Management and Economics*, 1–13. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01446193.2019.1625417>

Lastra, N. & Muñoz, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144-152. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/807/735>

Lestari, D. (2020). The Effect of Family–Work and Work–Family Conflict on Call Center Workers’ Emotional Exhaustion With Person–Job Fit as Antecedent (Efecto del conflicto familia-trabajo y trabajo-familia en el agotamiento emocional de los trabajadores en centros de llamadas considerando la compatibilidad persona-trabajo como antecedente). *Revista CEA*, 6(12). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3702519

Ley N° 31572 de 2023. Ley del Teletrabajo. 26 de febrero de 2023. D.O. No. 002-2023 -TR

Madero, S., Luengo, C., & Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. *Religación*, 6(27), 84-94. https://www.researchgate.net/publication/350207923_Efectos_del_estres_y_el_bienestar_laboral_con_el_trabajo_a_distancia_en_el_entorno_del_COVID-19_Mexico_Peru_y_Chile

Medina, B. (2021). *Ansiedad y síndrome de burnout sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución educativa privada en Lima-Perú, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62586/Medina_TBO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. & Valero, S. (2017). *Psicometría*. Editorial UOC. <http://www.editorialuoc.cat/psicometria>

Minaya, N. (2018). *Síndrome de Burnout e interacción trabajo-familia en una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/472/Minaya%20Castillo%20Nataly%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Minsur S.A. (2025). *Memoria Anual 2024*. Minsur S.A. https://stportalwebminsurprd.blob.core.windows.net/documentos/File_94f58f1f-ba57-4a9e-b909-aa65fe63a9c0

Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. A. E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 231–243. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>

Neha, N. & Sharma, Y. (2024) Understanding work-family conflict in a hybrid working mode in the it industry. *Educational administration: Theory and practice*. 30(5), 9287 - 9299. <https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/4552>

Nexa Resources S.A. (2024). *Informe Anual 2024*. Luxembourg: Nexa Resources S.A. https://www.nexaresources.com/wp-content/uploads/2025/04/IA_Nexa_2024.pdf

Núñez, S. (2019). *Riesgo de adicción al trabajo e interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36830>

Olortegui, D. (2017). *Disfunción familiar y su influencia en los trastornos de ansiedad en los estudiantes del 4° año de educación secundaria del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) “Estados Unidos” del Distrito de Comas-Lima-2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup]. Repositorio

institucional de la Universidad Privada Telesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/558/1/OLORTEGUI%20LOPEZ%20DORKAS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2 de febrero de 2022). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/urge-protoger-la-salud-de-quienes-trabajan-distancia>

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Editorial OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_873973.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posteridad a 2015*.
https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/documents/WCMS_193484/lang--es/index.html

Organización Mundial de la Salud (27 de septiembre de 2023). *Trastornos de ansiedad*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt

Pastor-Álvarez, A. (2022). La influencia del conflicto familia-trabajo en la salud mental del personal de la unidad militar de emergencias. *Sanidad Militar*, 78(4), 206-215. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1887-85712022000400003

Penfield, R. D., & Giacobbi, Jr, P. R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in physical education and exercise science*, 8(4), 213-225.
https://doi.org/10.1207/s15327841mpee0804_3

Pérez, S. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas*

contemporáneos: educación, política y valores, 8(SPE1).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>

Perú. Ministerio de Energía y Minas. (1992, 3 de junio). Decreto Supremo N.º 014-92-EM: Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/89e200b65dcf6de9052578c30077ac47/\\$file/ds_014-92-em.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/89e200b65dcf6de9052578c30077ac47/$file/ds_014-92-em.pdf)

Perú. Ministerio de Salud. (2020). Decreto Supremo N.º 008-2020-SA: Declaran emergencia sanitaria nacional por COVID-19 y dictan medidas de prevención y control. *El Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1863981-2>

Pezo-Arteaga, E., & Limo, E. F. P. (2024). Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 16(4), 1-18. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/41837/47762>

Polo Soria, G. A. (2022). El estrés laboral en la modalidad de teletrabajo en los colaboradores del área técnica-administrativa de la empresa minera AIC, durante el estado de excepción Ecuador marzo-septiembre 2020 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8616/1/T3772-MGTH-Polo-El%20estres.pdf>

Quiroz, E., Henao, A., Osorio, G. & Ospina, S. (2022). Diferencias en la interacción trabajo-familia en función de las modalidades de trabajo (presencial/encasa) durante el COVID-19. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (93). <https://doi.org/10.21158/01208160.n93.2022.3540>

Rodríguez, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, (33), 121-135. <https://equidad.lasalle.edu.co/article/view/633/558>

Rodríguez-Leyth, H., Coronado-Davila, F., Arce-Huamani, M. Á., & Ruiz-Gutiérrez, F. (2024). Relación entre la carga mental y el tipo de puesto laboral en trabajadores de un centro minero y uno petrolero, 2020-2021. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 33(2), 198-208. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602024000200006#B17

Sadiq, M. (2020). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress?. *Journal of Public Affairs*, e2486. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pa.2486>

Salinas, N. (2020). *Interacción trabajo–familia y regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana del Norte]*. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24767/T055_75712992_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tereso-Ramírez, L., & González-Ramírez, E. (2018). La familia y la construcción del posicionamiento laboral de las mujeres. Un análisis desde el Trabajo Social. *Prospectiva*, (25), 91-111. <https://www.redalyc.org/journal/5742/574261763004/html/>

Vargas, Y., Morales, A., Ponte, A., Principe, L., Rosales, J., Juárez, A., & Munares-García, O. (2018). Ética en la investigación Biomédica. *Revista Internacional de Salud Materno Fetal*, 3(4), 23-30. Recuperado de: <http://ojs.revistamaternofetal.com/index.php/RISMF/article/view/74/84>

Villanueva L., & Ugarte A. (2017). Niveles de ansiedad y la calidad de vida en estudiantes de una Universidad Privada de Arequipa. *Avances En Psicología*, 25(2), 153-169. https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2017_2/NIVELES%20DE%20ANSIEDAD.pdf

Voyles, E. (20 de enero del 2022). *Why hybrid work is emotionally exhausting*. BBC Worklife. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220120-why-hybrid-work-is-emotionally-exhausting>

Walter, K., Hall, B., & Hobfoll, S. (2008). Conservation of resources theory. *Encyclopedia of psychological trauma*, 157-159. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780123739476000933>

Wan, M. M., Carlson, D. S., Perry, S. J., Thompson, M. J., Zhang, Y. J., & Kacmar, K. M. (2025). Adapting boundary preferences to match reality of hybrid work: A latent change score analysis☆. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104089. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879125000089>

Wang, T., Butterworth, P., Cooklin, A., Strazdins, L. & Leach, L. (2024). Investigating the association between work family conflict (WFC) and generalized anxiety disorder (GAD) in an Australian community-based cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 1-11. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-024-02672-8>

Yu, M., & Li, J. (2020). Work-family conflict and mental health among Chinese underground coal miners: the moderating role of psychological capital. *Psychology, health & medicine*, 25(1), 1-9. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13548506.2019.1595686?journalCode=cphm20>

Zung. M. Test de Zung EAMD-EAA. Escalas de automedición de ansiedad. Edición 2006. <https://es.scribd.com/document/553682564/Manual-de-Zung-Depresion-y-Ansiedad>

ANEXOS

ANEXO A

PROTOCOLO DEL CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA (SWING)

Edad: Sexo: Varón..... Mujer: (marcar con una cruz)

Tiempo laborando:

Vive con sus hijos y esposa (o) :

Instrucciones:

Se presentarán una serie de situaciones respecto a su entorno laboral y familiar. A continuación, señale con qué regularidad usted ha percibido cada una de las situaciones durante estos seis meses. Señale con una X el recuadro que mejor describa. Asimismo, es importante que tenga en cuenta que no existe respuesta ni correcta o incorrecta y no debe dejar ningún espacio en blanco.

Es importante mencionar que en el caso que usted se sienta afectado al responder el cuestionario, comuníquese a este número: 976311410, para el soporte necesario

0=Nunca, 1=A veces, 2=A menudo, 3=Siempre.

0 1 2 3

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo.

3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones familiares.
5. No tienes suficiente energía para realizar actividades de diversión con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para divertirte
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu cólera en tus compañeros de trabajo.
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos familiares
11. Ha notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia

14. Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
 15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.
 16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa
 17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.
 18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
 19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
 20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes
 21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo
 22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.
-

ANEXO B

PROTOCOLO DEL CUESTIONARIO DE ANSIEDAD DE ZUNG

Apellidos: Nombre:

Edad: Sexo: Varón: Mujer: (marcar con una cruz)

Tiempo laborando:

Vive con sus hijos y esposa (o):

Instrucciones:

Se le presenta una serie de afirmaciones acerca de cómo se ha sentido últimamente. A continuación, señale con una "X", según mejor describa la frecuencia con la que se sintió.

Es importante mencionar que en el caso que usted se sienta afectado al responder el cuestionario, comuníquese a este número: 976311410, para el soporte necesario

1=Nunca, 2=Algunas Veces, 3=Con Frecuencia, 4=Siempre.

Ítems	1	2	3	4
1. Me siento más nervioso y ansioso que de costumbre				
2. Me siento con temor sin razón				
3. Despierto con facilidad o siento pánico				
4. Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos				
5. Siento que todo está bien y que nada malo puede sucederme				

6. Me tiemblan los brazos y las piernas
 7. Me mortifican dolores de cabeza, cuello o cintura
 8. Me siento débil y me canso fácilmente
 9. Me siento tranquilo y puedo permanecer en calma fácilmente
 10. Puedo sentir que me late muy rápido el corazón
 11. Sufro de mareos
 12. Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar
 13. Puedo inspirar y expirar fácilmente
 14. Se me adormecen o hincan los dedos de las manos y pies
 15. Sufro de molestias estomacales o indigestión
 16. Orino con mucha frecuencia
 17. Generalmente mis manos están secas y calientes
 18. Siento bochornos
 19. Me quedo dormido con facilidad y descanso bien durante la noche
 20. Tengo Pesadillas
-

ANEXO C

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)	
<i>Título del estudio:</i>	<i>“Relación entre la Interacción trabajo - familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana”</i>
Investigador (a):	Alejandra Patricia Chaparro Antonio
<i>Institución:</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Se le invita a usted a participar a esta investigación titulada: “Relación entre la Interacción trabajo - familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana”. Esta es una investigación desarrollada por una investigadora de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, que tiene como objetivo determinar la relación entre la interacción trabajo-familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana.

Actualmente, el trabajo semipresencial permite a los colaboradores trabajar desde la comodidad de sus hogares para cumplir sus labores en las organizaciones y poder pasar tiempo de calidad con la familia de forma ordenada, lo que se denomina “Interacción trabajo - familia”. Sin embargo, el incremento de las demandas laborales o familiares puede ocasionar que los tiempos se desbalancen, lo que puede causar un aumento de la ansiedad. Si bien la ansiedad es un estado emocional necesario para la vida cotidiana, se vuelve negativo en estas situaciones, provocando malestar y perjudicando los ámbitos laborales y familiares del trabajador. Por lo tanto, es importante obtener información científica que avale la necesidad de potenciar la “Interacción trabajo - familia” para poder prevenir problemas de salud mental como la ansiedad durante la jornada laboral y en el entorno familiar.

Procedimientos:

Si usted decide voluntariamente participar en esta investigación:

1. Se le aplicará dos cuestionarios para obtener los datos correspondientes. El primero que tiene como objetivo saber cómo te sientes en los últimos seis meses, tiene 22 reactivos y una duración de 20 minutos. El segundo cuestionario evalúa cómo te sientes con tu familia, tiene 22 reactivos y el tiempo aproximado de resolución es de 30 minutos.
2. Luego participará en un taller psicoeducativo sobre pautas de cómo equilibrar la actividad laboral con la vida familiar, en donde se abordan técnicas de respiración para la ansiedad y estrategias de gestión del tiempo.

Riesgos:

En caso de que alguna de las preguntas pueda generar incomodidad o es afectada emocionalmente usted tiene la libertad de elegir no responder.

Consultar al teléfono XXXXXXXXXX

Beneficios:

Se le hará entrega de los hallazgos obtenidos en las pruebas administradas de manera global y además se le brindará un taller orientado al mantenimiento del equilibrio trabajo-familia. Es importante indicar que este taller tiene una duración de 30 minutos debido a que se abordarán temas sobre qué es el equilibrio trabajo-familia, qué consecuencias trae el conflicto entre estos dos ámbitos y qué estrategias se pueden realizar ante la aparición de la ansiedad.

Costos y compensación

Los costos asociados a la investigación serán cubiertos por la investigadora, por lo que no se requiere ningún tipo de pago de su parte. Asimismo, no será necesario ningún incentivo económico.

Confidencialidad:

Todos los datos obtenidos serán utilizados únicamente con fines académicos y se guardará la identidad de su participación, por lo que no se solicitarán los datos personales del participante tales como su nombre, apellidos y correo. Del mismo modo, no se compartirá la información personal obtenida con otras personas, garantizando así la protección de su identidad. En caso se publiquen los hallazgos, esto será de manera anónima para evitar la identificación de los participantes.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Si decide no participar puede solicitar retirarse en cualquier momento, por favor consultar cualquier duda al teléfono [REDACTED]

Si tiene consultas sobre el aspecto ético de la investigación, o cree que ha sido tratado injustamente, por favor tomar contacto con el Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Un duplicado de este documento le será entregado.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Confirmando mi participación voluntaria en el presente estudio, asimismo, entiendo las actividades en las cuales participaré, en caso decida ser parte del estudio, también comprendo que puedo tomar la decisión de no participar o retirarse en el momento que desee.

Nombres y Apellidos

Participante

Fecha y Hora

***Alejandra Patricia
Chaparro Antonio
Investigador***

Fecha y Hora

ANEXO D

AUTORIZACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

CONSTANCIA-CIEI-473-40-23

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO** de manera unánime por el Comité de Ética.

Título del Proyecto : **"Relación entre la Interacción trabajo- familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana"**

Código SIDISI : **208180**

Investigador(a) principal(es) : **Chaparro Antonio, Alejandra Patricia**

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

- 1. Protocolo de investigación**, versión 2.0 de fecha 04 de octubre del 2023.
- 2. Consentimiento Informado**, versión 2.0 de fecha 04 de octubre del 2023.

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares de la Universidad, los lineamientos Científicos y éticos, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo investigador y la confidencialidad de los datos, entre otros.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada seis meses el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **01 de noviembre del 2024**.

El presente proyecto de investigación sólo podrá iniciarse después de haber obtenido la(s) autorización(es) de la(s) institución(es) donde se ejecutará.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 02 de noviembre de 2023.



Dr. Manuel Raúl Pérez Marinot
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Im

Av. Honorio Delgado 430
San Martín de Porres
Apartado Postal 4314
319 0000 Anexo 201265
orveLciei@oficinas-upch.pe
cayetano.edu.pe

Comité Institucional de
Ética en Investigación

ANEXO E

AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Alejandra Chaparro Antonio: Apoyo de encuestas de Tesis de Psicología

ALEJANDRA PATRICIA CHAPARRO ANTONIO
para.leandro.garcia

Estimado Lic. Leandro García
Gerente General de la Compañía de Minas Buenaventura SAA

Permítame presentarme: soy Alejandra Chaparro Antonio y actualmente me encuentro cursando el quinto año de Psicología Organizacional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. El motivo de este correo es para pedirle el apoyo correspondiente para obtener información de campo para mi tesis titulada "Interacción Trabajo-Familia y la Ansiedad en colaboradores que realizan trabajo presencial en una empresa minera de Lima Metropolitana". Asimismo, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y la Ansiedad en colaboradores que realizan trabajo presencial en una empresa minera de Lima Metropolitana. Por lo que para mí sería un honor poder realizar mi investigación en su empresa ya que enriquecería mi formación profesional y aportaría a investigación peruana.

Finalmente es importante indicar que la información a recolectar será anónima respecto a la confidencialidad de los colaboradores encuestados, al final de la investigación se enviará a la empresa un informe con los hallazgos obtenidos en las pruebas administradas y además se les brindará una charla procedimental o un afiche informativo según su preferencia orientados al mantenimiento del equilibrio trabajo-familia.

Agradeczo de antemano su apoyo y pronta respuesta.

Muchas gracias.

Saludos.

Wendy Chaves Salazar

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail

Leandro García
para.leandro.garcia

Estimada Alejandra,

Será un gusto apoyarle en lo que necesite para la realización de su tesis. Encantados de apoyar.

Coordinamos como quieras irizar el proceso.

Estoy incluyendo en copia al Dr. José Malca nuestro Gerente de RRHH, para estar coordinado.

Bds.

LG

Enviado desde mi iPhone

El 12 may 2022, a las 11:49, ALEJANDRA PATRICIA CHAPARRO ANTONIO escribió:

Este mensaje electrónico y sus archivos se transmiten a través de Internet. La información que contiene puede ser confidencial y/o estar sujeta a leyes de protección de datos. Si usted no es el destinatario, se le pide que no divulgue esta información. Si usted cree que ha recibido este mensaje en error, se le pide que informe a la persona a quien se le envió originalmente y que destruya cualquier copia de este mensaje. Si usted cree que ha recibido este mensaje en error, se le pide que informe a la persona a quien se le envió originalmente y que destruya cualquier copia de este mensaje.

Código SIDISI: 208180

Título Completo del Proyecto: "Relación entre la Interacción trabajo- familia y la ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa privada de Lima Metropolitana"

Página 4 de 4

Nombre del Investigador Principal: CHAPARRO ANTONIO ALEJANDRA PATRICIA



**Declaración del Jefe del Área Operativa
en la que se llevará a cabo el estudio**

Certifico que mi área operativa ha tomado conocimiento de este proyecto según nuestros procedimientos internos, y nos comprometemos a canalizarlo y apoyar las gestiones que fueran necesarias dentro de las normas vigentes, dentro de la ley y de las normas nacionales e internacionales para la realización de proyectos de investigación.

Certifico, además, que el investigador principal y sus colaboradores tienen la competencia necesaria para su realización

(Podrá incluirse tantas áreas operativas como fuera necesario, un formulario por cada una) Firma Electrónica.

Nombre del Jefe del Área Operativa:	Leandro García Raggio (Gerente General)
Nombre del Área Operativa:	Compañía Minera Buenaventura SAA
Firma y sello:	Fecha: 19 / 05 / 2022


CÍA. DE MINAS BUENAVENTURAS S.A.A.

LEANDRO GARCÍA RAGGIO
GERENTE GENERAL

ANEXO F

ENVÍO DE EL CORREO CON LINK DE LA ENCUESTA INDICANDO LA FORMA VOLUNTARIA

Estimado Lic. **José Malca**
Gerente General del área de Recursos Humanos de la compañía: Minas Buenaventura SAA

El siguiente paso para la realización de la tesis es que la empresa difunda el siguiente correo.
Es importante indicar que se está teniendo el apoyo del programa pacto por la vida.
Estimados participantes

Permítame presentarme, soy Alejandra Chapiro Antonio [REDACTED] y actualmente me encuentro cursando el quinto año de Psicología Organizacional de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. El motivo de este correo es para pedirle el apoyo correspondiente para obtener información de campo para mi tesis titulada: "Interacción Trabajo-Familia y la Ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa minera de Lima Metropolitana". Asimismo, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y la Ansiedad en colaboradores que realizan trabajo semipresencial en una empresa minera de Lima Metropolitana". Por lo que para mí sería un honor contar con su apoyo para la realización de esta encuesta que es totalmente voluntaria.

Finalmente es importante indicar que se le aplicará dos cuestionarios para obtener los datos correspondientes. El primero que tiene como objetivo saber cómo te sientes en los últimos seis meses, tiene 22 reactivos. El segundo cuestionario evalúa cómo te sientes con tu familia, tiene 20 reactivos y el tiempo aproximado de resolución es de 10 minutos.

Le recuerdo que su participación en esta encuesta es totalmente voluntaria.

Agradecemos de antemano su apoyo y pronta respuesta.

Adjunto el link de la encuesta: <https://forms.office.com/AK7C-GJmM77vzqg-1a1-1a1>

Muchas gracias por el apoyo.

ANEXO G
ANÁLISIS ESTADÍSTICO COMPLEMENTARIO

Tabla 14

Estadísticas descriptivas del test de ansiedad y por cada dimensión del test trabajo-familia

Variable	X	Me	SD	Min	Max	RIC
Total del test de Ansiedad	33.21	31	7.93	25	58.75	10
Interacción negativa trabajo - familia	5.92	6	3.7	0	20	5
Dimensiones del test Interacción familia - trabajo	2.22	2	2.06	0	8	3
Interacción trabajo - familia Interacción positiva trabajo - familia	10.71	11	3.23	2	15	4
Interacción positiva familia - trabajo	12.23	13	2.98	0	15	4

Nota. X = media, Me = mediana, SD = desviación estándar, Min = mínimo, Max = máximo, RIC = rango intercuartil

Tabla 15

Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según sexo

Sexo	Niveles	INTF		INFT		IPTF		IPFT	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Masculino (n=109)	Bajo	44	25.88	48	28.24	37	21.76	38	22.35
	Medio	50	29.41	25	14.70	36	21.18	41	24.12
	Alto	76	44.61	97	57.06	97	57.06	91	53.53
Femenino (n = 61)	Bajo	21	34.43	18	29.50	12	19.67	9	14.75
	Medio	16	26.23	7	11.48	10	16.39	18	29.51
	Alto	24	39.34	36	59.02	39	63.94	34	55.74

Nota. INTF = interacción negativa trabajo-familia, INFT = interacción negativa familia- trabajo, IPTF = interacción positiva trabajo-familia, IPFT = interacción positiva familia - trabajo

Tabla 16*Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según tiempo de trabajo*

Edad	Niveles	INTF		INFT		IPTF		IPFT	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1 año (n = 26)	Bajo	10	38.46	8	30.77	3	11.54	4	15.38
	Medio	8	30.77	5	19.23	5	19.23	8	30.77
	Alto	8	30.77	13	50.00	18	69.23	14	53.85
2 años (n = 12)	Bajo	4	33.33	1	8.33	3	25.00	1	8.33
	Medio	3	25.00	0	-	2	16.67	2	16.67
	Alto	5	41.67	11	91.67	7	58.33	9	75.00
3 años a más (n = 132)	Bajo	30	22.73	39	29.55	31	23.48	33	25.00
	Medio	39	29.54	20	15.15	29	21.97	31	23.48
	Alto	63	47.73	73	55.30	72	54.55	68	51.52

Nota. INTF = interacción negativa trabajo-familia, INFT = interacción negativa*familia- trabajo, IPTF= integración positiva trabajo-familia, IPFT = interacción**positiva familia - trabajo***Tabla 17***Niveles de dimensiones de Interacción Trabajo - Familia según edad*

Edad	Niveles	INTF		INFT		IPTF		IPFT	
		n	%	n	%	n	%	n	%
25 – 30 años (n = 16)	Bajo	5	31.25	2	12.50	4	25.00	4	25.00
	Medio	4	25.00	4	25.00	3	18.75	5	31.25
	Alto	7	43.75	10	62.50	9	56.25	7	43.75
30 – 40 años (n = 57)	Bajo	11	19.30	14	24.56	16	28.07	13	22.81
	Medio	22	38.6'	8	14.04	13	22.81	13	22.81
	Alto	24	42.10	35	61.40	28	49.12	31	54.38
40 – 50 años (n = 68)	Bajo	22	32.35	25	36.76	15	22.06	17	25.00
	Medio	20	29.41	12	17.65	14	20.59	18	26.47
	Alto	26	38.24	31	45.59	39	57.35	33	48.53
50 – 60 años (n = 25)	Bajo	6	24.00	7	28.00	0	-	3	12.00
	Medio	3	12.00	1	4.00	6	24.00	4	16.00
	Alto	16	64.00	17	68.00	19	76.00	18	72.00

60 años a	Bajo	0	-	0	-	2	50.00	1	25.00
más	Medio	1	25.00	0	-	0	-	1	25.00
(n = 4)	Alto	3	75.00	4	100.00	2	50.00	2	50.00

Nota. INTF = interacción negativa trabajo-familia, INFT = interacción negativa familia- trabajo, IPTF = integración positiva trabajo-familia, IPFT = interacción positiva familia- trabajo

Tabla 18

Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función al sexo

Sexo		Ansiedad	Correlaciones con ansiedad			
			INTF	INFT	IPTF	IPFT
Masculino (n = 109)	KS	0.175**	0.129	0.166**	0.111	0.170**
	r/rho	-	0.416**	0.372**	-0,572**	-0.572**
Femenino (n = 61)	KS	0.129	0.104	0.153	0.163	0.185*
	r/rho	-	0.603**	0.166	-0.266*	-0.305*

Nota. KS: Resultado de test Kolmogorov-Smirnov; r/rho: estadístico de correlación r de Pearson o Rho de spearman, INTF: Interacción negativa trabajo-familia, INFT: Interacción negativa familia-trabajo, IPTF: Interacción positiva trabajo-familia, IPFT: Interacción positiva familia-trabajo.
*: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$.

Tabla 19

Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función a la edad

Edad		Ansiedad	Correlaciones con ansiedad			
			INTF	INFT	IPTF	IPFT
25 – 30 años (n = 16)	SW	0.876*	0.937	0.907	0.944	0.834**
	r/rho	-	0.832**	0.297	-0.422	-0.180
31 – 40 años	KS	0.203*	0.202*	0.132	0.124	0.181*
	r/rho	-	0.405**	0.192	-0.551**	-0.572**

(n = 57)						
41 – 50 años	KS	0.159	0.119	0.188*	0.137	0.162
(n = 68)	r/rho	-	0.406**	0.359**	-0.371**	-0.490**
51 – 60 años	SW	0.834**	0.878**	0.908*	0.839**	0.804**
(n = 25)	r/rho	-	0.220	0.055	-0.625**	-0.316
61 años a más	SW	0.881	0.827	0.887	0.963	0.841
(n = 4)	r/rho	-	0.514	-0.407	-0.946	-0.952*

Nota. KS: Resultado de test Kolmogorov-Smirnov; SW: Resultado de test Shapiro-Wilk, r/rho: estadístico de correlación r de Pearson o Rho de spearman, INTF: Interacción negativa trabajo-familia, INFT: Interacción negativa familia-trabajo, IPTF: Interacción positiva trabajo-familia, IPFT: Interacción positiva familia-trabajo. *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$.

Tabla 20

Relación entre las dimensiones del test Interacción Trabajo - Familia y la ansiedad en función al tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo	Ansiedad	Correlaciones con ansiedad				
		INTF	INFT	IPTF	IPFT	
1 año	SW	0.814**	0.989*	0.868**	0.916*	0.772**
(n = 26)	r/rho	-	0.639**	0.493*	-0.357	-0.268
2 años	SW	0.863	0.918	0.886	0.811*	0.690**
(n = 12)	r/rho	-	0.574	-0.166	-0.407	-0.640*
3 años a más	KS	0.149**	0.142*	0.163**	0.135*	0.164**
(n = 132)	r/rho	-	0.389**	0.233**	-0.512**	-0.506**

Nota. KS: Resultado de test Kolmogorov-Smirnov; SW: Resultado de test Shapiro-Wilk, r/rho: estadístico de correlación r de Pearson o Rho de spearman, INTF: Interacción negativa trabajo-familia, INFT: Interacción negativa familia-trabajo, IPTF: Interacción positiva trabajo-familia, IPFT: Interacción positiva familia-trabajo. *: $p < 0.05$, **: $p < 0.01$.

Figura 1

Gráficos de dispersión de dimensiones positivas del test de Interacción Trabajo - Familia con el puntaje de ansiedad, con línea de tendencia.

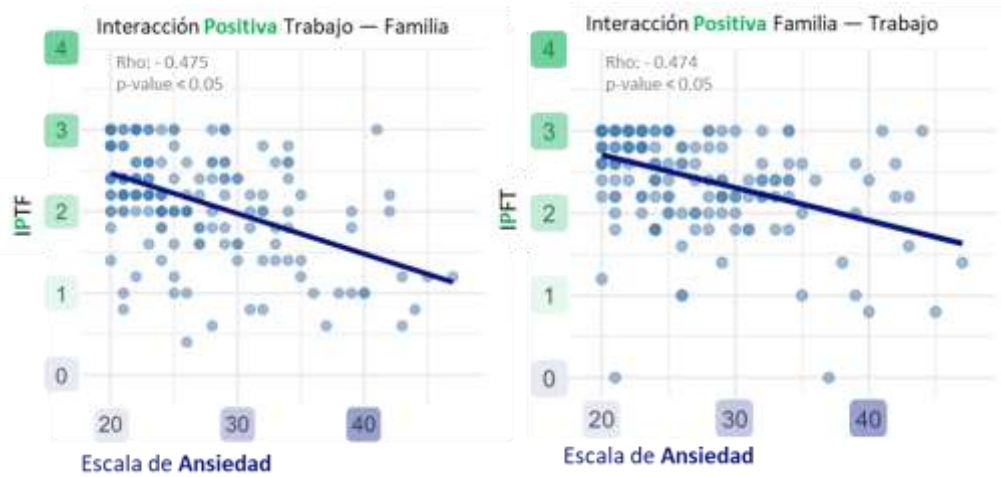


Figura 2

Gráficos de dispersión de dimensiones negativas del test de Interacción Trabajo - Familia con el puntaje de ansiedad con línea de tendencia.

