Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Interacción Trabajo - Familia de Colaboradores en la Modalidad Remota de Lima Metropolitana

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTOR

Maryuri Estefani SALAS TAPIA

ASESOR

Dra. María Clotilde ATALAYA PISCO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Salas, M. (2025). *Interacción Trabajo - Familia de Colaboradores en la Modalidad Remota de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Maryuri Estefani Salas Tapia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74154400
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7840-5222
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Maria Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06078267
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3266-9692
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Carlos Alberto Arenas Iparraguirre
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06508316
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Deivit Wilfredo Reynoso Espinoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	70016801
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Vladimir Illich Navarro Vargas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07872657
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.6. Gestión del Potencial Humano
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento

Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Urbanización: - Manzana y lote: - Calle: German Amezaga 375 Latitud: -12.056423 Longitud: -77.084333
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 – 2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00 Psicología (incluye relaciones hombre-máquina) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Siendo las 14:00 horas del día 27 de agosto del 2025, se dieron cita en el Mini Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del doctor Carlos Alberto Arenas Iparraguirre, los docentes Miembros del Jurado doctor Deivit Wilfredo Reynoso Espinoza y magister Vladimir Illich Navarro Vargas que suscriben la presente Acta y la bachiller Maryuri Estefani Salas Tapia postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana, quien a invitación del Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: **«Interacción Trabajo - Familia de Colaboradores en la Modalidad Remota de Lima Metropolitana»**, al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizado el acto de sustentación, el Presidente del Jurado invitó a la postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega al Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana el promedio de:

Bachiller Maryuri Estefani Salas Tapia, NOTA: 15 (Quince)

Aprobado

Seguidamente, el Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto a la postulante como a los asistentes a fin de comunicarles el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

DR. CARLOS ALBERTO ARENAS IPARRAGUIRRE
PRESIDENTE

DR. DEIVIT WILFREDO REYNOSO ESPINOZA
MIEMBRO

MG. VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
MIEMBRO

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO en mi condición de asesora acreditada con la Resolución Decanal N° 000591-2024-D-FPSI/UNMSM de la tesis cuyo título es **"Interacción Trabajo - Familia de Colaboradores en la Modalidad Remota de Lima Metropolitana"** presentado por la bachiller **Maryuri Estefani SALAS TAPIA**, para optar el título de PSICOLOGO ORGANIZACIONAL Y DE LA GESTIÓN HUMANA.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 11% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Lima 11 de agosto de 2025



Firma del Asesora _____

Nombres y Apellidos de asesora: Dra. María Clotilde Atalaya Pisco

DNI: 06078267

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A mis padres que siempre me apoyaron para mi educación constante y amigos, quienes me acompañaron en este camino de aprendizajes y constancia.

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer a mi asesora la Dr. María Clotilde Atalaya Pisco, por orientarme, guiarme y ser transparente en las retroalimentaciones durante la construcción de la tesis; asimismo, por mostrar disposición a ayudarme ante cualquier inconveniente o duda que suceda.

A mis amistades cercanas, quienes me apoyaron con su conocimiento, aliento y su buena relación, que me impulsaron a continuar.

A los colaboradores de diferentes instituciones, quienes estuvieron dispuestos a formar parte de la investigación y ayudarme con la difusión de la misma.

Índice

1. Dedicatoria I
2. Agradecimientos II
3. Resumen 1
4. Abstract 2
5. Introducción 3
1. Capítulo I 5
1.1 Planteamiento del problema 5
1.2 Formulación del problema 9
1.2.1 Objetivos de la investigación 10
1.3 Justificación de la investigación 11
1.4 Limitaciones de la investigación 12
2. Capítulo II 13
2.1 Antecedentes de la investigación 13
2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional 13
2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional 16
2.2 Bases teóricas 18
2.2.1 Trabajo remoto 18
2.2.2 Interacción Trabajo Familia 20
2.2.3 Perspectivas teóricas de la relación trabajo-familia 23
2.2.4 Modelo Effort-Recovery 27
2.2.5 Tipos de Interacción trabajo-familia 30
2.3 Modelo de Interacción Trabajo Familia 31
2.4 Marco contextual 33

2.5 Marco conceptual 34
2.6 Importancia 35
2.7 Sumario 36
2.8 Formulación de la hipótesis 37
2.8.1 Hipótesis general 37
2.8.2 Hipótesis específicas 37
3. Capítulo III 39
3.1 Tipo y diseño de investigación 39
3.2 Variables de estudio 40
3.3 Participantes 42
3.4 Instrumento: Cuestionario SWING 43
3.4.1 Ficha técnica 43
3.4.2 Descripción general 44
3.4.3 Validez 45
3.4.4 Confiabilidad 46
3.4.5 Operacionalización de las variables 47
3.5 Procedimiento de recolección de datos 48
3.5.1 Consentimiento informado 49
3.6 Técnicas y procesamiento de análisis de datos 49
4. Capítulo IV 50
4.1 Resultados psicométricos del estudio 50
4.2 Resultados de la composición de la muestra 56
4.3 Resultados descriptivos 62
4.4 Resultados para el contraste de hipótesis 73
5. Capítulo V 79

5.1 Análisis y discusión de los resultados 79
5.2 Conclusiones 91
5.3 Recomendaciones 93
5.3.1 En términos teóricos y conceptuales 93
5.3.2 En términos prácticos 94
Referencias 95
Anexos 103
Anexo A 103
Anexo B 104
Anexo C 105
Anexo D 106
Anexo E 107

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables 47
Tabla 2 Análisis estadístico de confiabilidad 51
Tabla 3 Análisis de confiabilidad por dimensión 51
Tabla 4 Análisis de confiabilidad por ítem 52
Tabla 5 Análisis de contenido por la V de Aiken según Crespo y Diaz (2021) 54
Tabla 6 Análisis de contenido por la V de Aiken según Ingunza y Carrasco (2019) 55
Tabla 7 Prueba KMO y Barlett 55
Tabla 8 Composición de la muestra según variables sociodemográficas 57
Tabla 9 Composición de la muestra según variables familiares 58
Tabla 10 Composición de la muestra según variables de parentalidad 59
Tabla 11 Composición de la muestra según variables laborales (Parte I) 61
Tabla 12 Composición de la muestra según variables laborales (Parte II) 62
Tabla 13 Resultados generales de la muestra 63
Tabla 14 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según sexo 64
Tabla 15 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según la edad 66
Tabla 16 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según la cantidad de integrantes de convivencia 67
Tabla 17 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según el tipo de parentesco 68
Tabla 18 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según la cantidad de hijos de convivencia 70
Tabla 19 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según el tiempo de experiencia laboral en la empresa actual 71
Tabla 20 Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según la experiencia en la modalidad remota 72
Tabla 21 Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes del cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) 73
Tabla 22 Diferencias de la interacción trabajo familia según sexo 74
Tabla 23 Diferencias de la interacción trabajo familia según edad 74

Tabla 24 Diferencias de la interacción trabajo familia según la cantidad de integrantes de convivencia 75
Tabla 25 Diferencias de la interacción trabajo familia según el tipo de parentalidad 76
Tabla 26 Diferencias de la interacción trabajo familia según la cantidad de hijos de convivencia 76
Tabla 27 Diferencias de la interacción trabajo familia según el tiempo de experiencia laboral .. 77
Tabla 28 Diferencias de la interacción trabajo familia según la experiencia en la modalidad remota 78

Índice de figuras

Figura 1. Modelo Effort Recovery 28

Figura 2. Modelo de Interacción trabajo familia respecto a variables familiares 32

Figura 3. Modelo de Interacción trabajo familia respecto a variables laborales 33

Resumen

El estudio descriptivo comparativo tiene la finalidad de conocer la interacción trabajo-familia de quienes se encuentran laborando en la modalidad remota de Lima Metropolitana, comparándolos según sus variables sociodemográficas, laborales y familiares. La perspectiva de la variable es la propuesta por Geurts et al. (2005), quienes para conceptualizarla se basaron en el Modelo *Effort-Recovery* (Meijman y Mulder, 1998). Los participantes fueron seleccionados con un tipo de muestreo no probabilístico e intencional (Hernández, et al., 2014), siendo 300 colaboradores (50.7% varones y 49.3% mujeres entre 18 a 65 años) de distintas organizaciones en el año 2020, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) (Moreno et al., 2009). Como resultado, se evidenció una predominancia en el tipo de interacción negativa familia trabajo a un nivel bajo. Finalmente, la investigación cumple su objetivo, ya que se concluye que no se encontraron diferencias significativas entre las variables sociodemográficas, con excepción del tipo de interacción negativa trabajo familia según el sexo y en el tipo de interacción positiva familia trabajo según la edad.

Palabras clave: Interacción trabajo familia, trabajo remoto, variables sociodemográficas, laborales y familiares.

Abstract

The purpose of the comparative descriptive study is to know the work-family interaction of those who are working remotely in Metropolitan Lima, comparing them according to their sociodemographic, work and family variables. The perspective of the variable is that proposed by Geurts et al. (2005), who to conceptualize it were based on the Effort-Recovery Model (Meijman and Mulder, 1998). The participants were selected with a type of non-probabilistic and intentional sampling (Hernández, et al., 2014). They were 300 workers (50.7% men and 49.3% women between 18 to 65 years old) from different organizations in 2020, whom The Work Family Interaction Questionnaire (SWING) was applied to them (Moreno et al., 2009). As a result, a predominance in the type of negative family-work interaction was evident at a low level. Finally, the research achieved its objective. It is concluded that no significant differences were found between the sociodemographic variables, with the exception of the type of negative work-family interaction according to sex and the type of positive work-family interaction according to age.

Keywords: Work-family interaction, remote work, sociodemographic, work and family variables.

Introducción

La interacción trabajo familia es un concepto estudiado bajo distintas perspectivas de autor e investigado en muchos estudios a nivel internacional y nacional, lo cual evidencia la importancia del impacto de esta variable en factores personales relacionados al bienestar. Sin embargo, a partir del 2020 se ha presentado un contexto no vivido en anteriores años, donde a parte de la incertidumbre y preocupación por la salud física, se encuentra la salud mental con el enfrentamiento a cambios en distintos aspectos de la vida, uno de ellos es el laboral, con la implementación de una modalidad de trabajo remoto, que trajo consigo una interacción más cercana entre el ambiente familiar y laboral por encontrarse dentro de un mismo espacio físico.

En tal sentido, el presente estudio tiene como propósito conocer cómo es la interacción trabajo familia en colaboradores de Lima Metropolitana, que se encontraron laborando en la modalidad remota, ya que existe un interés y motivación de analizar el impacto que generan ambos campos entre sí. Adicionalmente, se pretende comparar la muestra de acuerdo a sus variables sociodemográficas, laborales y familiares con la finalidad de conocer la existencia de diferencias (o similitudes); ya que cualquiera de estas variables podría asociarse a una relación positiva o negativa entre estos entornos relevantes en la vida de la persona.

El trabajo se organizó en seis capítulos donde cada una se detalla a continuación. En el Capítulo I, se explica el planteamiento del problema, la justificación y se realiza la formulación de los objetivos generales y específicos.

En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico-conceptual y contextual, donde se presenta los antecedentes del estudio, un amplio panorama acerca de las perspectivas teóricas de relación

entre la familia y el trabajo y luego, el modelo base del concepto de la variable; adicionalmente se incluye las definiciones conceptuales y la hipótesis general y específica.

El Capítulo III presenta la metodología de estudio, donde se explaya acerca del tipo y diseño de investigación, las variables de estudio, participantes, se detalla el instrumento a utilizar para fines de la investigación, mencionando detalles como la descripción general, validez y confiabilidad. También se adiciona el procedimiento de recolección de datos y las técnicas para el respectivo procedimiento.

El Capítulo IV presenta los resultados del estudio, indicando las características de muestra, los resultados generales y de acuerdo a las variables sociodemográficas, laborales y familiares. Por último, se realiza la contrastación de hipótesis mediante el análisis estadístico correspondiente.

En el Capítulo V se presenta la discusión de los resultados considerando las investigaciones y estudios relacionados al tema. Así, el apartado además incluye las principales conclusiones y recomendaciones a partir de lo hallado. Finalmente, en el presente capìtulo, se presentan las referencias bibliográficas y anexos, donde se encontrará el consentimiento informado, la guía de preguntas referente a aspectos sociodemográficos, laborales y familiares; y el Cuestionario Interacción Trabajo Familia (SWING). (Moreno et al., 2009).

Capítulo I

Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del problema

En este capítulo se describirá la problemática en estudio que comienza a inicios del 2020, se comenzó a experimentar un contexto de incertidumbre generado principalmente por la propagación mundial de un nuevo virus (SRAS-CoV-2), que produce la enfermedad por coronavirus (COVID-19) (OMS, 2020). Esta enfermedad ha llegado a contagiar a millones de personas a nivel global, produciendo el deceso de cientos de miles de ellos (BBC, 2020), además, ha causado un impacto en la economía mundial y afectó al estilo de vida de las personas (Noticias ONU, 2020). Por esta razón, el Secretario General de las Naciones Unidas (2020) lo consideró como el mayor reto para la humanidad desde la Segunda Guerra Mundial; ya que nos enfrentamos a una emergencia sanitaria mundial y que claramente pone en riesgo al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 3): Salud y Bienestar.

Según la OMS (2020), las personas pueden contagiarse del virus mediante el contacto con los demás; por ello, una de las principales medidas que se instauró en la mayoría de los países es el confinamiento, con la finalidad de promover el distanciamiento y aislamiento social para evitar la propagación del virus.

Ante esta situación, debido a la naturaleza de la enfermedad, se han generado cambios en distintos contextos, lo que en consecuencia hizo que la mayoría de los países adopten ciertas

medidas a través de políticas, normas o decretos (BBC New Mundo, 2020). Estas favorecen a la prevención y al cuidado de la salud de la población, como una manera de contrarrestar la enfermedad.

Estos cambios impactaron en el estilo de vida de las personas, especialmente, en el aspecto laboral. Lo más significativo fue el tránsito de un trabajo presencial a uno donde, en su mayoría, ya no era posible tener un contacto físico y cercano entre colaboradores. Por ese motivo, las empresas han reaccionado tomando medidas de protección sanitaria para los puestos de primera necesidad que requieran presencia física e implementando la modalidad de trabajo remoto para puestos que, por su naturaleza de trabajo, pueden realizar sus funciones desde casa.

La modalidad remota se convirtió en una solución para que la relación laboral entre las organizaciones y los colaboradores se mantenga. Así, a inicios de la emergencia sanitaria la *International Data Corporation* (IDT) predijo que el 72,3% de los colaboradores trabajarían en esta modalidad durante el 2020. (Diario Gestión, 2020). Lo cual fue acertado e incluso se extendió hasta inicios del 2022.

En el país, se dispuso una medida desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante el Decreto de Urgencia Nº026-2020, estableciendo “el trabajo remoto en sectores público y privado como medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del coronavirus en el país” (El Peruano, 2020) y a través de Decreto Supremo Nº010-2020-TR, el gobierno peruano emitió medidas para la implementación de dicha modalidad laboral (El Peruano, 2020) que a la vez beneficiaría al cumplimiento de Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8): Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Asimismo, se definió el trabajo remoto como la "medida excepcional dispuesta por el Gobierno, a fin de que los empleadores modifiquen, sin requerir acuerdo – escrito o verbal – con los trabajadores, el lugar de prestación de los servicios de aquellos que no realizan actividades relacionadas con servicios esenciales, mientras dure la Emergencia Nacional". (El Peruano, 2020). Un último anuncio por parte del gobierno fue la ampliación de la modalidad de trabajo remoto hasta diciembre del 2022, dado por el Decreto de Urgencia Nº 115-2021 (El Peruano, 2021).

En la misma línea, muchas empresas han decidido aplicar estas medidas correspondientes para continuar con sus actividades. Esto se evidencia en una encuesta realizada por PwC (2020) durante los primeros meses de trabajo remoto, donde de 93 empresas en el Perú que participaron, el 48% de estas implementaron dicha modalidad. Además, el MTPE arrojó como dato que hasta el mes de julio del 2020 existieron 200, 000 personas que se encontraban trabajando mediante esta modalidad (Andina, 2020).

Por esa razón, una gran cantidad de colaboradores de distintas empresas, se encontraron trabajando de forma remota, con la finalidad de proteger su salud y disminuir el riesgo de contagio. Sin embargo, muchas de estas personas, han experimentado por primera vez trabajar desde su casa, lo que pudo generar estrés por la nueva circunstancia y por la abrupta incorporación de esta medida como única opción para continuar laborando.

Un aspecto a destacar es que el trabajo remoto trajo, por consiguiente, una tendencia de realizar jornadas laborales más extensas, sobrecarga de trabajo y problemas al establecer límites entre las actividades familiares y laborales. Según la data de NordVPN (proveedor de servicios de red privada virtual), en países como Reino Unido, USA, Francia, Canadá y España ha trabajado un promedio de dos horas desde que comenzó el confinamiento (McKeever, 2020); a nivel regional, se realizó un estudio en Chile de ESE Business School (2020), que muestra que el 86%

de encuestados han trabajado el día completo desde sus casas desde que comenzó la emergencia sanitaria.

En el Perú, según un informe de Global Research Marketing (GRM), un 85% de los limeños consideran que laboran más horas que antes de la pandemia (El Comercio, 2020). Ante estos datos, es notable que la extensión de horas en el trabajo puede traer consecuencias en el tiempo dedicado a la familia.

Asimismo, según Roberto Pérez, subgerente de Desarrollo Social del Programa de Gobierno Regional de la Municipalidad de Lima, mencionó que "bajo la modalidad remota, las personas pueden disminuir su productividad y sufrir serias afecciones relacionadas a la salud, debido a este nuevo escenario, que ha cambiado la manera de compatibilizar la vida familiar y laboral". (Andina, 2020). Esto da a entender que ambos escenarios (familiar y laboral), pueden verse afectados por su cercana relación en un mismo espacio, lo cual puede generar que el individuo no llegue a desconectarse de sus roles (OBS Business School, 2017) o que suceda lo contrario, es decir, que logre una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar (Yamakawa, 2020).

Cuando el trabajo, que es visto como una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social (Jiménez y Moyano, 2008), y la familia, que es considerada como el entorno más importante en la vida de la persona (Jiménez et al., 2011); se encuentran compartiendo espacios, sucede que la persona finalmente asume un doble rol: Por un lado, es colaborador de una empresa y a la vez de madre, padre, hija/o, hermana/o, etc., cada uno con responsabilidades demandantes en tiempo.

Se define la interacción trabajo familia, como el proceso donde un dominio (trabajo o familia) tiene efectos negativos o positivos en otro dominio, como consecuencia de la carga laboral o familiar (Geurts et al., 2005). También, se precisa en el artículo 16 del Decreto de Urgencia Nº 026-2020, que el trabajo remoto es definido como la "prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo".

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo pretende investigar cómo es la interacción trabajo-familia de los colaboradores en la modalidad de trabajo remoto de Lima Metropolitana. De esta manera, los resultados obtenidos de este estudio contribuirán a 2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Salud y Bienestar (Objetivo 3), por el análisis del impacto psicológico del COVID-19 en las personas. Como también, Trabajo Decente y Crecimiento Económico (Objetivo 8) por cómo este contexto ha sido la causa de la constante dinámica laboral.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo es la interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana?

1.2.1 Objetivos de la investigación

1.2.1.1 **Objetivo general.**

Comparar la interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según variables sociodemográficas, familiares y laborales.

1.2.1.2 Objetivos específicos

a. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana en función del sexo.
b. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana en función de la edad.
c. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según la cantidad de integrantes de la familia de convivencia.
d. Comparar el tipo de interacción trabajo familia entre padres y madres de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana.
e. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según la cantidad de hijos.
f. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana en función al tiempo de servicio en la empresa actual.
g. Comparar el tipo de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según el tiempo de experiencia en la modalidad remota.

1.3 Justificación de la investigación

La presente investigación tiene como finalidad conocer la interacción trabajo familia en colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana. Mediante los resultados de la investigación, se dará a conocer un diagnóstico respecto a cómo los trabajadores han asimilado el cambio de espacio laboral a uno más cercano a la familia, que pudo favorecer a una mayor conciliación familiar o, por lo contrario, perjudicar al trabajador, por la carga y el límite de tiempo que ambos demandan.

Adicionalmente el presente trabajo junto a otras investigaciones aportará al portafolio de diagnósticos de los trabajadores en su situación a inicios de pandemia, que evidencia cómo las personas se han adaptado de forma prácticamente obligatoria, con la finalidad de continuar con sus labores y cuidar su salud. Además, favorecerá como dato de estudio para dar a conocer si las empresas han tomado acciones en adelante respecto al tema, con la intención de beneficiar la calidad de vida de sus trabajadores.

El trabajo remoto ya es una realidad y es considerada como una forma habitual de trabajo futuro. En consecuencia, actualmente, muchas empresas han optado por adoptar esta modalidad de manera permanente y existe la posibilidad que siga expandiéndose más para algunos puestos laborales. Es así que, con los resultados de la investigación, también se pretende que las empresas puedan tomar conciencia y planificar mejor sus acciones, mediante un monitoreo al colaborador, que traería en consecuencia una intervención, en caso se presente dificultades psicolaborales que afecten a su bienestar laboral.

Igualmente, la organización puede realizar programas de asistencia al colaborador para determinados grupos, ya sea sociodemográficos o con determinadas características laborales, que

tienen mayor tendencia a verse afectados por esta modalidad; de esta forma, cuidar a su talento humano mediante el apoyo por parte de la empresa.

Además, se procedería a adaptar los procesos la empresa y condiciones físicas del colaborador, con la finalidad de optimizar las buenas prácticas laborales en trabajo remoto. Dentro de este punto se consideraría los horarios flexibles, posibilidad de un trabajo híbrido, la importancia de la ergonomía, actividades que vinculen el entorno familiar y laboral para reducir las diferencias de rol, beneficios vinculados al bienestar familiar y personal, entre otros.

1.4 Limitaciones de la investigación

El estudio encuentra como limitación la modalidad de aplicación del instrumento, ya que esta se realizó de manera virtual compartiendo el acceso al cuestionario y cabe la posibilidad que durante la resolución pueden surgir dudas por parte de los participantes, que no serán absueltas de inmediato; por lo tanto, podría haber inconvenientes al marcar la opción correspondiente. Por otro lado, la variedad de la muestra de la investigación, debido a que se considera a todo Lima Metropolitana en trabajo remoto, puede dificultar a un resultado homogéneo; puesto que las políticas y prácticas labores, son distintas en cada organización.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional

Andrade (2020) en su estudio tuvo la finalidad de describir cómo es la interacción trabajo familia y su asociación con factores sociodemográficos y laborales en 44 médicos familiares y médicos generales de la unidad de Medicina Familiar, Aguascalientes. Para esto, utilizó el instrumento Interacción Trabajo Familia (SWING) adaptado en México. Como resultado, obtuvieron que la variable se encuentra asociada con el número de horas extras trabajadas por quincena y las horas dedicadas a tareas domésticas entre semana. Finalmente, concluyeron que los médicos que obtuvieron una interacción trabajo familia negativa tienen 20.6 veces más riesgo de tener una interacción familia trabajo negativa, a comparación de los médicos que poseen una interacción trabajo familia positiva.

A nivel regional, Jiménez y Hernández (2020) analizaron acerca de las diferencias significativas en la Percepción de Equidad de Género y Equilibrio Trabajo-Familia en 300 trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas. Para la investigación se aplicaron instrumentos: Equilibrio Trabajo-Familia (Moreno et al., 2009) y Percepción de Equidad de Género (Gómez y Jiménez, 2015, como se citó en Jiménez y Hernández, 2020). Concluyendo que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de Percepción de Equidad de

Género y Equilibrio Trabajo-Familia de los trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas. Además, se presentaron correlaciones significativas y positivas entre ambas variables. Por lo tanto, los autores postularon que las empresas poseen distintas políticas o acciones que facilitan las buenas prácticas, lo cual repercute a una percepción de equidad.

Asimismo, Villa et al., (2019) realizaron un estudio acerca de la Conciliación Trabajo-Familia en Mujeres Ejecutivas de Empresas Privadas en la ciudad de Medellín. La investigación fue cualitativa realizada en base a entrevistas en profundidad. Como resultado, se evidenció que la conciliación entre la familia y el trabajo puede ser dificultoso a pesar de las estrategias que se utilizan para afrontar la situación; adicionalmente, se observó que la variable está influenciada por las horas de trabajo, las responsabilidades laborales, el estrés, los problemas familiares y las responsabilidades generales. Finalmente, se concluyó que las mujeres líderes en las organizaciones presentan dificultades para pasar tiempo en familia y cumplir con sus responsabilidades familiares; por ese motivo, el autor recomienda la promoción de políticas que faciliten la conciliación entre trabajo y familia.

A su vez, García (2019) en su investigación acerca de la vulnerabilidad al estrés laboral y equilibrio familia-trabajo en 103 docentes de una universidad politécnica en México. Su objetivo general fue describir los factores y síntomas de vulnerabilidad al estrés laboral e identificar la presencia (o ausencia) del equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica, con la finalidad de proponer estrategias de afrontamiento desde la perspectiva de género. Respecto a los instrumentos, se integraron dos de ellos, ambos construidos a partir de Miller y Smith del Centro Médico de la Universidad de Boston, adaptados por Dionicio Zaldívar Pérez (Gonzáles, 2007, citado por García, 2019); además del Cuestionario WOPLIC (Poelmans, 2005, citado por García, 2019). El estudio concluyó que la vulnerabilidad al estrés que presentaban los docentes de

la universidad puede estar influenciada por el estilo de vida, apoyo social y la falta de estrategias para equilibrar vida y trabajo.

En otro contexto; Álzate et al., (2018) en su investigación describen la relación existente, entre la interacción trabajo familia y el engagement en la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales; lo cual fue aplicado a una muestra de 120 trabajadores administrativos. Se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) (Moreno et al, 2009) y el Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9 (Schaufeli & Bakker, 2003, como se cita en Álzate et al., 2018). El tipo de estudio resultó un consolidado de correlación entre la interacción negativa trabajo-familia asociada al vigor y la dedicación, como también una correlación entre la interacción positiva familia trabajo ligada al vigor. Por ese motivo, los autores diseñaron una propuesta de intervención para mejorar la flexibilidad de horarios y permisos, las políticas de apoyo y asesoramiento, los beneficios extra-salariales y los servicios complementarios.

Por último, Laba y Geldenhuys (2018) realizaron un estudio 'shortitudinal' acerca de la interacción positiva entre el trabajo y la familia, y la disponibilidad psicológica en el engagement de las mujeres. Para el estudio se consideró una muestra de 60 mujeres de distintas industrias en Gauteng, Sudáfrica, quienes fueron completando un formulario electrónico durante 10 días de trabajo consecutivos. El formulario constó de un cuestionario biográfico, además de instrumentos de medición como el *Survey Work-Home Interaction – Nijmegen (SWING)* (Geurts et al. 2005), el *Psychological Conditions Scale (PCS)* (May et al., 2004, citando en Laba y Geldenhuys, 2018) y el *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli y Bakker, 2003, citado por Laba & Geldenhuys, 2018). De esta forma, se concluyó que la disponibilidad psicológica mostró tener predictores válidos para el engagement de las mujeres. Además, los efectos aleatorios para la disponibilidad psicológica resultaron tener mejores efectos que la interacción positiva trabajo

familia, destacando la importancia de promover la disponibilidad psicológica en los lugares de trabajo para ayudar a las mujeres a manejar los múltiples roles que cumplen.

2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional

En el país, Crespo y Díaz (2021) estudiaron las evidencias psicométricas del cuestionario SWING, la cual fue aplicado en adultos provenientes de Lima Metropolitana. Para la investigación participaron 324 trabajadores de Lima Metropolitana cuyas edades se encuentran en el rango de 18 a 65 años. Finalmente, se concluyó que el instrumento presenta buenos ajustes, con una confiabilidad de .88 el Omega de McDonald 0.96. En relación a la validez por reactivos, se observó que las preguntas (13,14,15,17,19,20 y 21) no se ajustan al constructo, sin embargo, mediante el juicio por expertos por la V de Aiken, se validó cada reactivo y arrojando un resultado general de 1.

Ingunza y Carrasco (2019) investigaron acerca de la validez y confiabilidad del cuestionario español «*Survey Work-Home Interaction-Nijmegen»* (SWING), adaptado por Bernardo Moreno Jiménez, en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, con una muestra de 343 trabajadores mineros de distintos tipos de contrato en la compañía. El estudio fue de tipo psicométrico, descriptivo y correlacional. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) (Moreno et al, 2009), la historia psicológica ocupacional (Ingunza y Carrasco, 2019) y una ficha sociodemográfica. Los autores concluyeron que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas, y ha sugerido pautas para el uso de la versión peruana en futuras investigaciones.

Asimismo, Zambrano (2019) en su estudio propuso determinar la relación entre Autoeficacia y los tipos Interacción Trabajo Familia, considerando como muestra a 235 bomberos voluntarios de Lima Norte. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoeficacia General

Jerusalén y Schawarzer, y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Moreno et al., 2009). Los resultados revelan que existe una relación inversa entre la autoeficacia y la dimensión interacción negativa trabajo-familia y viceversa, siendo esto que a mayor autoeficacia menor interacción negativa trabajo familia y familia-trabajo. Además, se menciona la existencia de una relación directa entre la autoeficacia y la dimensión interacción positiva trabajo familia y viceversa, resaltando que a mayor autoeficacia mayor interacción positiva entre el trabajo familia y familia trabajo.

Finalmente, es interesante analizar el estudio de Alarcón (2017) referente a la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en colaboradores del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de Ica, en una muestra de 155 colaboradores del área administrativa, personal médico, personal asistencial hospitalario, choferes y practicantes. Este, fue un estudio descriptivo-correlacional, aplicando instrumentos de medición como la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1990 citado por Alarcón, 2017) y la Escala SWING (Moreno et al., 2009). Las conclusiones indicaron la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y la interacción positiva familia trabajo. Además, se encontró que tanto la edad como los años de antigüedad se relacionan positivamente con el compromiso afectivo, por otro lado, el autor reportó diferencias estadísticamente significativas en el tipo interacción positiva trabajo familia en función del sexo, siendo las mujeres quienes obtienen puntuaciones más altas.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Trabajo remoto

2.2.1.1 **Concepto del trabajo remoto.** El trabajo remoto es una modalidad laboral, que es definido según Servir (Autoridad Nacional del Servicio Civil) (2020) como la prestación de servicios mediante herramientas que posibiliten realizar las labores desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario. De acuerdo a la Guía para la aplicación del Trabajo Remoto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), estas herramientas pueden ser medios o equipos informáticos, de telecomunicación o cualesquiera que posibilite la realización de las funciones laborales sin la presencia física en el centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las laborales lo permita.

Esta modalidad de trabajo habilitada recientemente en el país es regulada por el Decreto de Urgencia Nº026-2020, así como por el Decreto Supremo Nº010-2020-TR. Asimismo, tiene una duración mientras se encuentre dentro del plazo de la emergencia sanitaria, lo cual es determinada y modificada por el Ministerio de Salud.

El trabajo remoto por sus características y herramientas necesarias para su aplicación mayormente es factible para actividades administrativas, de soporte o asesoramiento; sin embargo, para trabajadores, que por la naturaleza de sus funciones sea necesario la presencia física en el centro laboral, la modalidad no sería viable para la continuación de sus responsabilidades en el trabajo.

2.2.1.2 **Teletrabajo.** El MTPE define al teletrabajo como "una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y por el desempeño subordinado de las labores sin la presencia física del teletrabajador en la empresa" (2015). Como herramientas de trabajo, se utilizan los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, los cuales permiten establecer un control y supervisión por parte de la organización.

El teletrabajo tiene un tiempo considerable de vigencia, con un registro desde la década de los 70 cuando se desarrolló la teleconmutación en la industria de la información dentro de un estado norteamericano (Nilles, 1975 citado por la Organización Internacional del Trabajo, 2019). En el país, la modalidad se constituyó con la Ley Nº30036 y mediante el Decreto Supremo Nº017-2005-TR.

2.2.1.3 **Diferencias entre el trabajo remoto y teletrabajo.** El trabajo remoto y el teletrabajo son modalidades que permiten la ejecución de las labores fuera del centro de trabajo con herramientas que lo permitan. Sin embargo, existen diferencias respecto a los elementos de trabajo, obligaciones (por parte del trabajador y la organización), implementación y la vigencia (Dávila, 2020). Estas son las siguientes:

a) Legalmente, el trabajo remoto y el teletrabajo están regulados mediante distintos decretos y, en el caso del segundo, existe una ley que permite su implementación indefinida.
b) El trabajo remoto se realiza desde el domicilio o lugar de aislamiento; mientras que, en el teletrabajo, el desempeño de labores puede ser en el domicilio o cualquier lugar fuera del centro de labores.

c) En el trabajo remoto, las herramientas laborales y los gastos que implican el desempeño de las funciones podrían ser proporcionadas y compensadas por el empleador, más no es una obligación. Por otro lado, en el teletrabajo, el empleador si debe brindar estas herramientas y gastos vinculados a las labores.

d) En el trabajo remoto es necesario que el empleador comunique a los trabajadores sobre la decisión de implementar la modalidad; mientras que, en el teletrabajo, existe acuerdo entre el trabajador y el empleador, por lo tanto, es una decisión de ambas partes.

e) La implementación de la modalidad remota puede ser una decisión unilateral por parte del empleador sin necesidad de emitir un acuerdo escrito con el trabajador, sin embargo, en el teletrabajo, es necesario un mutuo acuerdo entre ambas partes, el cual deberá estar sustentado mediante un documento escrito, donde mencione las condiciones específicas de trabajo.

f) La vigencia del trabajo remoto podrá ser implementada en el plazo que dure la Emergencia Sanitaria establecida por el Ministerio de Salud. El teletrabajo es una modalidad que puede ser puesta en práctica en cualquier momento pertinente para el trabajador y el empleador.

2.2.2 Interacción Trabajo Familia

La interacción según la RAE (Real Academia de Lengua Español, en adelante, RAE) la define como una acción recíproca entre dos o más objetos, personas, fuerzas, funciones, entre otros. En este caso, cuando la acción se ejerce entre dos contextos como el trabajo y la familia, el concepto puede obtener mayor complejidad. Para definir el primer entorno, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014), lo explica como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las

necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos". Respecto al segundo entorno, la familia es definida como un grupo de dos o más personas unidos por el afecto, matrimonio o afiliación; que viven juntos, comparten recursos económicos y consumen a diario bienes dentro del hogar (Alberdi, 1999, citado por Valdivia, 2008), así, también es considerada como "grupo fundamental en la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros" (Unicef, 2006).

De esta manera, la interacción trabajo familia se define como el proceso donde las acciones o el comportamiento dados en un cierto dominio, son influenciados de forma positiva o negativa por las demandas de otro dominio. (Geurts y Demerouti, 2003). Esta influencia se da por el esfuerzo y motivación requerido en el contexto del trabajo o en la familia. La relación entre ambos dominios puede ser negativa, es decir, la familia puede traer consecuencias negativas en el trabajo o viceversa; del mismo modo, si la relación es positiva.

Para estructurar el concepto de interacción trabajo familia, Geurts y colaboradores, se basaron en el Modelo de Demandas de trabajo (Demerouti et al., 2001) y, principalmente, en el Modelo *Effort-Recovery* (Meijman y Mulder, 1998). Este último modelo, plantea que las personas requieren un esfuerzo, tiempo y recursos para desenvolverse en un determinado contexto; ya sea en el trabajo o la familia. El esfuerzo, por naturaleza, se presenta como una respuesta adaptativa y reversible que es recuperada después de un cierto periodo de tiempo (Geurts, et al, 2005). Sin embargo, si el contexto requiere esfuerzo, recursos y tiempo, que traspasan los límites que la persona puede brindar según su potencial de trabajo, existe la probabilidad que genere problemas en su desempeño en el otro dominio o tenga consecuencias negativas en su bienestar y salud. (Geuts y Demeouti, 2003; Geurts, et al, 2005)

Por otro lado, si las reacciones ante el esfuerzo, recursos y tiempo son positivas, significa que la persona puede regular sus acciones y generar herramientas que faciliten sus funciones para el desarrollo en el otro contexto (p.e. habilidades, motivación al trabajo, motivación para el aprendizaje, gestión de tiempo). Del mismo modo, favorece a que el comportamiento ayude a las necesidades de recuperación y por lo tanto, haya una tendencia a soportar altas demandas de trabajo (Geuts et al., 2005).

Geuts y Demeouti (2003), mencionan la existencia de investigaciones que relacionan las demandas del trabajo y la familia con una interacción negativa, el motivo se vincula a factores de cantidad de esfuerzo y tiempo. Por lo contrario, establecen una relación entre los recursos del trabajo y la familia con una interacción positiva, ya que dentro de un dominio hay factores contextuales como el apoyo familiar u organizacional, que pueden favorecer a las tareas demandadas en el otro.

Bakker y Geuts (2004) también señalan estudios donde refieren los recursos organizacionales como el aprendizaje, oportunidades de desarrollo, autonomía, entre otros; como una influencia positiva del trabajo hacia la familia, ya que, gracias a estos recursos, los colaboradores experimentan altos niveles de compromiso en el trabajo y por lo tanto, mayor predisposición emocional para ocuparse en las responsabilidades del ámbito familiar. Esto se relaciona con una reciente investigación de Alarcón (2017), quien encuentra una relación estadísticamente significativa entre en la dimensión de compromiso afectivo y la interacción trabajo familia.

Esta perspectiva de interacción entre ambos contextos permite dar visibilidad de consecuencias tanto positivas como negativas, y la direccionalidad de la influencia. Por ende, Geuts et al. (2005), establecen 4 tipos de interacción: interacción positiva trabajo-familia,

interacción negativa trabajo familia, interacción positiva familia trabajo e interacción negativa familia-trabajo. Adicionalmente, mediante el Modelo *Effort-Recovery*, el principal en que se basan los autores, se explica el motivo de que esta interacción sea positiva o negativa.

2.2.3 Perspectivas teóricas de la relación trabajo-familia

2.2.3.1 **Perspectiva de tensión de rol.** Greenhaus y Beutell (1985), fueron los primeros en dar una definición referente al conflicto entre el trabajo y la familia, basados en la teoría de rol de estrés, lo definen como "un conflicto inter-rol donde las presiones del rol, derivadas del dominio del trabajo y la familia, son mutuamente incompatibles en algunos aspectos" (Greenhaus y Beutell, 1985). Los autores mencionan que la participación en un cierto contexto causa dificultades para su desempeño en el otro; por los distintos roles asumidos durante las actividades laborales o familiares. Además, estas presiones se intensifican a medida en que el trabajo y a la familia son el centro de la persona; también cuando existe sanciones ante el incumplimiento de las demandas de un determinado contexto. (Greenhaus y Beutell, 1985).

En el modelo se distinguen 3 formas de conflicto trabajo-familia: Conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la presión y conflicto basado en el comportamiento. (Greenhaus y Beutell, 1985). El primero refiere que las presiones de un dominio perjudican el tiempo requerido en el otro dominio (familia o trabajo). El segundo explica que la tensión, el estrés, la ansiedad, la fatiga derivada de un dominio afecta al cumplimiento de las demandas en el otro dominio. Por último, el tercero menciona las incompatibilidades de comportamiento esperadas en el centro de labores y en el hogar. (Greenhaus y Beutell, 1985; Geurts y Demerouti, 2003).

A comienzos de los años 90, Gutek et al. (1991, citado por Geurts y Demerouti, 2003) propone una perspectiva de conflicto trabajo-familia, explicando que el conflicto puede derivarse desde cualquier dominio, esto es, la familia puede interferir en las actividades laborales y el trabajo puede afectar, del mismo modo, al aspecto familiar. De esta forma, el autor comienza a difundir una idea de bidireccionalidad, donde ambos contextos pueden verse afectados por la interacción entre ellos.

Así, en la perspectiva de conflicto entre la familia y el trabajo se mantuvo una posición negativa de los efectos causados por uno de ellos, dada la interferencia de roles incompatibles. Durante el desarrollo de esta perspectiva, se destaca que los investigadores fueron considerando en la relación de conflicto, factores no solo conductuales, como se postulaba a inicios, sino también factores de tensiones, las emociones, creencias y actitudes.

2.2.3.2 **Perspectiva de mejora de roles.** La perspectiva propone que los efectos provenientes de un cierto dominio, puede facilitar el desarrollo en el otro contexto. Según Geurts y Demerouti (2003), existen estudios empíricos donde se evidencia que mantener buenas relaciones familiares, se vinculan a buenas relaciones interpersonales en el trabajo, por la experiencia adquirida en el entorno familiar en la interacción en el rol de hijos, padres, esposos, etc. Marks (1997) explica que la energía desgastada es necesaria e inseparable durante la actividad humana, incluso esto ayuda a mantenerse propiamente activo. Por ello se afirma que "la adecuada administración de múltiples roles puede también crear energía" (Geurts y Demerouti, 2003).

2.2.3.3 **Perspectiva de interfaz trabajo – familia**. Campbell (2000) propone la teoría de límites entre el trabajo y la familia, basado en una exploración empírica mediante entrevistas y focus group, recomendaciones de expertos en metodología cualitativa y experiencia del mismo autor. Esta teoría explica "cómo los individuos pueden administrar y manejar las esferas del trabajo, la familia y los límites entre ambos con el objetivo de alcanzar un balance" (Campbell, 2000). Por tanto, existe una transición del individuo hacia los dominios, la cual será más sencilla si el contraste entre el trabajo y la familia, respecto a roles, cultura y propósito, es menor.

La teoría de límites se centra en distinguir las características del concepto: los dominios (trabajo y familia), los límites entre el trabajo y la familia (la línea que demarca ambos dominios, lo cual puede tomar 3 formas: físico, temporal y psicológico), los *border-crosser* (los individuos quienes pasan por la transición hacia los dominios) y los *border-keepers* u otros miembros del dominio (los actores que pertenecen constantemente en un cierto dominio, p.e. los cónyuges en la familia y los supervisores en el trabajo). (Campbell,

2000). Por esa razón, para evaluar la teoría refiriéndose a los dominios, es necesario considerar el grado de superposición de los "fines" valorados y la "forma" de alcanzar un objetivo en un dominio; sin embargo, estas dos consideraciones no se encuentran operacionalizadas claramente. (Geurts y Demerouti, 2003).

Asimismo, Grzywacz y Marks (2000) pretenden ampliar la perspectiva de interfaz trabajo-familia mediante su teoría del sistema ecológico, donde indican que factores ecológicos de un dominio afectan la experiencia del individuo en el trabajo o en la familia. En una investigación para el desarrollo de su teoría, confirmaron que factores como las facilidades de desarrollo, es decir, los recursos ecológicos (el soporte familiar u organizacional o la latitud de decisión), están asociados con un desborde positivo en el trabajo y la familia; y, por lo contrario, las barreras ecológicas (las presiones de trabajo, desacuerdos familiares) se asocian con un desborde negativo en ambos dominios. (Grzywacz y Marks, 2000).

Bakker y Geurts (2004) proponen el modelo de procesos duales de la interferencia trabajo-familia, donde postulan que el trabajo puede interferir de forma negativa o positiva en la vida familiar, dado las demandas y recursos requeridos para el ajuste en el trabajo y el bienestar psicológico. De esta manera, confirmaron su posición mediante el estudio del factor Flow, que resultó tener consecuencias positivas en la inferencia trabajo-familia (WHI, por sus siglas en inglés) y concluyeron que una interferencia negativa entre el trabajo y la familia es resultado de una alta carga laboral y demandas en la interacción con los clientes. (Bakker y Geurts, 2004).

Posteriormente, Geurts y sus colegas, definen esta interfaz entre el trabajo-no trabajo como un proceso de interacción entre ambos dominios. Los autores prefirieron el

término interacción porque incluye aspectos positivos y negativos en la influencia de ambos dominios, además, cubre atributos de tiempo y energía, que son características de la teoría. (Geurts y Demerouti, 2003). Luego, Geuts et al. (2005) establecen el término interacción trabajo familia, con la intención de referir que las características que impactan en el trabajo, también se impacta de forma similar en la familia.

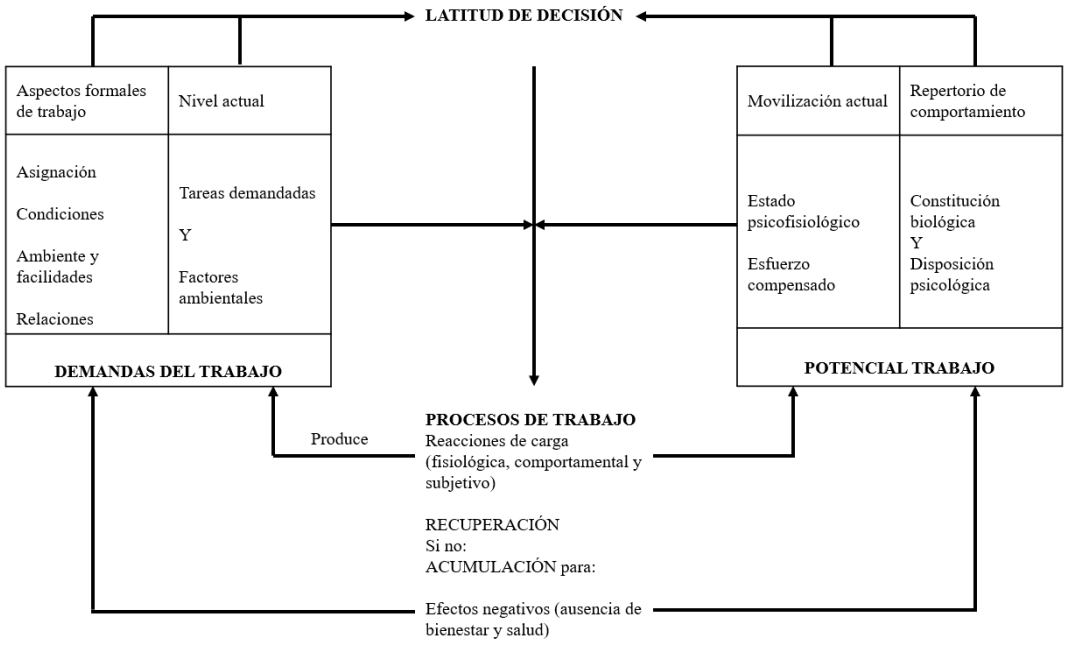
2.2.4 Modelo Effort-Recovery

El modelo *Effort-Recovery* "fue desarrollado para entender el impacto de las características del trabajo en el comportamiento del trabajo, salud y bienestar" (Geurts et al., 2005). Asimismo, explica el esfuerzo que sostienen las personas ante una carga de trabajo, y analiza la respuesta adaptativa de recuperación luego de la actividad. Esta recuperación se manifiesta por reacciones físicas, en el comportamiento y en un nivel subjetivo, dentro de un periodo de tiempo después del esfuerzo (Meijman y Mulder, 1998). El modelo considera 3 determinantes para evidenciar un resultado, físico y psicológico, de las actividades; los cuales pueden ser favorables o tener consecuencias negativas en la salud. Estas son: las demandas de trabajo (actividades en el ambiente), el potencial de trabajo (esfuerzo y habilidades de trabajo) y la latitud de decisión.

Meijman y Mulder (1998) menciona que las respuesta y recuperación ante un esfuerzo es adaptativo, pero cuando el tiempo de recuperación es insuficiente para continuar con las actividades trae en consecuencia efectos de carga negativos, que se expresan mediante síntomas en el aspecto físico y psicológico, a corto o a largo plazo (p.e. cansancio, facilidad de irritación, estrés). Esto tiene razón por la interacción entre las demandas de trabajo y el potencial de trabajo (*Figura 1*).

Figura 1

Modelo Effort Recovery



Las demandas de trabajo son caracterizadas por la asignación, condiciones, facilidades, relaciones, factores ambientales y tareas demandadas en el entorno laboral. Ante ello, el potencial de trabajo; caracterizado por el estado psicofisiológico, esfuerzo compensado y el repertorio de comportamiento del individuo; dispone las reacciones ante la carga de la demanda expresada mediante un esfuerzo. Este esfuerzo requerido puede ser recuperado en un plazo de tiempo determinado, cuando el sistema psicobiológico vuelve a la estabilidad.

Por otro lado, existe la posibilidad de que la recuperación sea insuficiente y por tanto se produzca una carga negativa, lo cual es expresado mediante efectos o cambios fisiológicos y psicológicos que pueden bloquear u obstaculizar la actividad.

2.2.4.1 **Demandas del trabajo.** Las demandas de trabajo establecen aspectos formales necesarios para conocer la situación de trabajo, estas son: las asignaciones de trabajo, las condiciones, el ambiente de trabajo y las facilidades y las relaciones de trabajo (Meijman y Mulder, 1998). Las asignaciones son los procedimientos que se siguen para cumplir la tarea, las condiciones son los acuerdos por cumplir lo encomendado, el ambiente de trabajo y facilidades hacen a las herramientas brindadas por el lugar de labores; y las relaciones de trabajo, se vincula con el aspecto social, es decir las relaciones interpersonales con el entorno laboral.

Asimismo, la demanda de la tarea es considerada, según la perspectiva, las habilidades o herramientas que se requiere para realizarla. Al mismo tiempo, estas demandas están interactuando constantemente con el contexto, por lo tanto, siempre habrá factores ambientales que intervienen en el desarrollo de la actividad. (Meijman y Mulder, 1998).

2.2.4.2 **Potencial del trabajo.** El potencial de trabajo se refiere a la capacidad para responder a una determinada tarea. Las respuestas pueden variar dependiendo a la persona, sin embargo, el común denominador es el sistema adaptativo, donde se incluyen factores emocionales, motivacionales y psicomotores de procesamiento de información. Existen dos tipos de respuesta del sistema adaptativo: proceso computacional y proceso enérgico. (Meijman y Mulder, 1998).

El proceso computacional posee información acerca de lo que se puede ejecutar y el proceso de ejecución, incluyendo información de la tarea demandada. El proceso enérgico da conocimiento al proceso computacional sobre el estado físico y mental del individuo, evaluando el procesamiento de información y su estado emocional y

motivacional; con la finalidad de dar respuesta si la persona tiene o no la capacidad de hacer frente a una cierta tarea. (Meijman y Mulder, 1998).

2.2.4.3 Latitud de decisión

La latitud de decisión es considerada dentro del modelo *effort-recovery*, así también se encuentra incluido en los aspectos formales de trabajo como asignaciones, condiciones, facilidades y relaciones. (Meijman y Mulder, 1998). La importancia se posiciona en que el individuo puede tomar decisiones acerca de sus actividades, teniendo en cuenta sus habilidades y posibilidades.

2.2.5 Tipos de Interacción trabajo-familia

2.2.5.1 Interacción positiva. Existen dos tipos de interacción positiva en la relación entre ambos dominios:

- La interacción negativa trabajo familia, la cual se define como un proceso donde las reacciones de carga negativas desarrolladas por el trabajo obstaculizan el funcionamiento en la familia. (Geurts et al., 2005).
- La interacción positiva familia trabajo, que se define como un proceso donde las reacciones de carga positivas desarrolladas por la familia facilitan el funcionamiento en el trabajo. (Geurts et al., 2005).

2.2.5.2 Interacción negativa. Existen dos tipos de interacción negativa:

- La interacción negativa trabajo familia, que se define como un proceso donde las reacciones de carga negativas desarrolladas por el trabajo obstaculizan el funcionamiento en la familia. (Geurts et al., 2005).

- La interacción negativa familia trabajo, el cual es definida como un proceso donde las reacciones de carga negativas desarrolladas por la familia obstaculizan el funcionamiento en el trabajo. (Geurts et al., 2005).

2.3 Modelo de Interacción Trabajo Familia

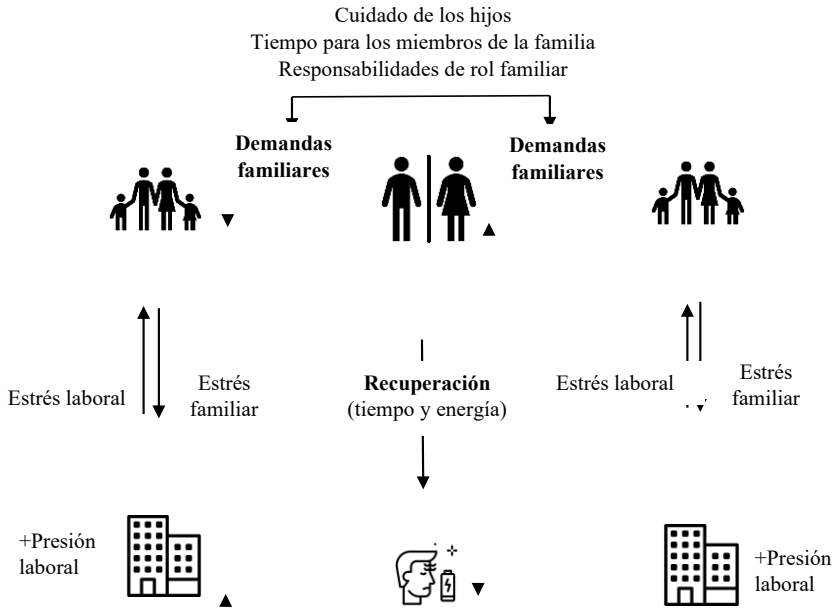
El modelo presentado de Interacción Trabajo Familia gráfica que las demandas familiares dadas por cuidado de los hijos, tiempo para los miembros de la familia o responsabilidades de rol familiar afectan al individuo. Ante esto, existe una reacción física (comportamiento) de la persona de acuerdo a su potencial de trabajo, causando desgaste energético que lo derivará a una recuperación de un tiempo determinado.

Si la recuperación no es suficiente, podría generar respuestas negativas en la salud del individuo en el aspecto psicológico y físico; el cual podría estar representado por un agotamiento o cansancio, que va a influir en el desarrollo de las actividades laborales. Asimismo, si el trabajo contribuye con una presión y estrés laboral, estos van a repercutir en su entorno familiar, del mismo modo, si la familia genera estrés en la persona, esto va a tener consecuencias en el contexto laboral.

Con el modelo, se pretende dar a entender que existe una dinámica constante respecto al modo de influencia de variables familiares al trabajo y cómo estos se pueden convertir en variables laborales que afectan al mismo entorno de donde provino, es decir la familia. Además de dar a conocer la forma de reacción del individuo, ya sea en la mujer o en el hombre, ya que en ambos se podría presentar una situación similar, el cual va a depender de los roles que asume cada uno.

Figura 2

Modelo de Interacción trabajo-familia respecto a variables familiares



Por otro lado, el modelo de Interacción Trabajo Familia respecto a variables laborales da una visión más positiva referente a cómo estas variables pueden repercutir en la relación del individuo con su familia. El modelo explica que los recursos que provienen del contexto laboral como las políticas de la empresa, experiencia en el trabajo remoto o el apoyo organizacional; facilitarán o brindarán herramientas para la relación del individuo en el otro contexto; como recursos para el afrontamiento familiar y calidad de tiempo en familiar, que ayudan a una satisfacción en este entorno.

Las políticas de la empresa hacen referencia a los beneficios y/o normas que aplican al colaborador y se relacionan con un bienestar familiar. La experiencia en el trabajo remoto brinda herramientas obtenidas de las vivencias en la modalidad, expresadas en estrategias para una mejor convivencia entre el trabajo y la familia. El apoyo organizacional se manifiesta en cómo el

empleador se preocupa por bienestar y salud del colaborador, el cual sería beneficioso para su relación en otros contextos, como en la familia.

Figura 3

Modelo de Interacción trabajo-familia respecto a variables laborales



2.4 Marco contextual

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo regulada por el Decreto de Urgencia Nº026-2020, lo cual tiene una vigencia prorrogada hasta el 31 de diciembre del 2022, según el Decreto de Urgencia Nº115-2021 (El Peruano, 2021). Esta modalidad es aplicable para las distintas organizaciones en el país y surge a partir de la crisis sanitaria causada por la enfermedad de coronavirus (Covid-19), lo cual impide la aglomeración de personas en un mismo espacio por su facilidad de propagación.

Por esa razón, la mayoría de las organizaciones han optado por aplicar el trabajo remoto, el cual permite continuar con las actividades laborales desde el hogar o lugar de aislamiento, sin la necesidad de asistir presencialmente al centro de labores; lo cual se hace posible mediante el uso de herramientas relacionadas a características informáticas. Sin embargo, en esta modalidad, la organización no necesariamente se hace responsable respecto a las herramientas de trabajo del colaborador; sino va a depender de las medidas que se apliquen por parte del empleador.

En Lima es donde se concentra la mayor parte de la actividad empresarial y por lo tanto, existe una mayor cantidad de personas laborando mediante la modalidad remota. Además, es la región del país con mayor cantidad de casos presentados por la enfermedad de coronavirus (Covid-19), lo cual exige tener medidas de cuidado más drásticas y focalizadas, por la tendencia a la vulnerabilidad de la población. En ese caso, siendo la región con mayor dinámica laboral respecto al trabajo en oficina, la modalidad remota, que inició como una medida de emergencia, en la actualidad ya es realidad que ha quedado en muchas organizaciones.

Algunas empresas en Lima, entre públicas y privadas, han optado por aplicar políticas que faciliten las condiciones laborales para el trabajo remoto. Incluso algunas de ellas han sido recientes, debido a que la modalidad no se había extendido por un largo periodo de tiempo anteriormente, ni tampoco había afectado a casi toda una organización. El trabajo remoto, actualmente, se ha convertido en una actividad adicional dentro del hogar, manteniendo a la vez un contacto virtual o a distancia con los compañeros del trabajo.

2.5 Marco conceptual

Interacción Trabajo Familia: Proceso donde el comportamiento en un determinado dominio (trabajo o familia) es influenciado, de manera positiva o negativa, por las reacciones de carga que son generadas en el otro dominio (trabajo o familia). (Geuts et al., 2005)

Tipos de interacción

En la definición general se distingue 4 tipos de interacción:

- Interacción negativa trabajo familia: El proceso donde las reacciones ante las cargas negativas desarrolladas en el trabajo dificultan u obstaculizar las funcionalidades a realizar en la familia. (Geuts et al., 2005)

- Interacción negativa familia trabajo: El proceso donde las reacciones ante las cargas negativas desarrolladas en la familia dificultan u obstaculizar las funcionalidades a realizar en el trabajo. (Geuts et al., 2005)
- Interacción positiva trabajo familia: El proceso donde las reacciones ante las cargas positivas desarrolladas en el trabajo facilitan las funcionalidades a realizar en la familia. (Geuts et al., 2005)
- Interacción positiva familia trabajo: El proceso donde las reacciones ante las cargas positivas desarrolladas en la familia facilitan las funcionalidades a realizar en el trabajo. (Geuts et al., 2005)

Trabajo remoto: Prestación de servicios sujeto a subordinación con presencia física en el hogar o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo. (Servir, 2020)

2.6 Importancia

La interacción entre el trabajo y la familia es una variable que afecta a entornos considerados relevantes en la vida cotidiana del individuo. De modo que, encontrar un balance entre ambos contextos es la expectativa de quien asuma esta posición con distintos roles y, a la vez, habría que considerar que el tiempo y energía invertidos en cada uno es necesario, por el grado de valoración a actividades relacionadas a la familia o al trabajo.

De esta forma, para encontrar un tipo de interacción positiva trabajo familia o familia trabajo es importante promover el bienestar para ambos entornos, considerando la perspectiva de equidad de género (Jiménez y Hernández, 2020), que favorece a una visión de justicia organizacional por parte de los colaboradores; el engagement en el trabajo (Rodriguez, et al., 2012) y la satisfacción laboral (Abarca et al., 2016).

Esta interacción positiva también impacta y favorece a una mejor dinámica familiar, donde gracias a las capacidades adquiridas dentro del entorno laboral, se puede mejorar aspectos y responsabilidades familiares (Álzate et al., 2018).

Mientras que un tipo de interacción negativa trabajo familia o familia trabajo puede reforzar trabajar los aspectos de mejora, considerando las consecuencias que genera como: la insatisfacción en el trabajo, estrés en la vida diaria, ausentismo laboral, entre otros (Otárola, 2007). Además, conociendo que se encuentra vinculado al poco sentido de pertenencia, baja productividad y proactividad, es decir, factores que afectan al desempeño y calidad de vida laboral del colaborador. (García, 2019)

La población de colaboradores en trabajo remoto, se encuentran más propensos a no poder delimitar los roles, puesto que ambos contextos comparten espacios similares. Por otro lado, también existe la posibilidad de tener mayores facilidades para acceder a actividades familiares. Sin embargo, las características sociodemográficas o laborales (p.e. sexo, edad, número de hijos, tipo de institución, tiempo de experiencia) pueden diferenciar las condiciones en la interacción entre el trabajo y la familia. Esto, debido a que, según el sexo, por ejemplo, el individuo puede demandar mayor tiempo en la familia o en el trabajo, por el grado de responsabilidad y por el rol asumido.

2.7 Sumario

En resumen, se presentan antecedentes nacionales que utilizan la variable Interacción Trabajo Familia como tema de estudio en diferentes muestras, lo cual facilita la posibilidad de usar el instrumento a una población peruana. Asimismo, los antecedentes a nivel internacional, evidencian un bagaje de información que da solidez a la teoría y además la vincula con otras variables psicológicas como la disponibilidad psicológica, engagement y estrés laboral.

En esa línea, el concepto teórico ha sido desarrollado durante años por diferentes autores, quienes presentaron definiciones similares a la interacción trabajo familia como conflicto, equilibrio e interfaz; sin embargo, Geurts et al. (2005) plantearon un Modelo Effort-Recovery que amplía más la posibilidad de presentar una interacción tanto positiva como negativa y, además, explica las consecuencias físicas de ambos campos.

Finalmente, estos conceptos darán visibilidad y explicación al cambio de estilo de vida de las personas dentro de un contexto de trabajo remoto durante la pandemia. Considerando que dicha modalidad se convirtió en prácticamente la única posibilidad, para la mayoría de los puestos de trabajo, para continuar con las labores propios del trabajo y a la vez, generar ganancias y subsistir económicamente.

2.8 Formulación de la hipótesis

2.8.1 Hipótesis general

Existen diferencias significativas en la interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según las variables sociodemográficas, familiares y laborales.

2.8.2 Hipótesis específicas

a. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia de colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana en función del sexo.
b. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia en colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según la edad.
c. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia en colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según la cantidad de integrantes de la familia de convivencia.

d. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia entre padres y madres colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana.
e. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia en colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana en función a la cantidad de hijos.
f. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia en colaboradores en la modalidad remota de Lima Metropolitana según el tiempo de servicio en la empresa actual.
g. Existen diferencias en los tipos de interacción trabajo familia en trabajadores en modalidad remota de Lima Metropolitana según el tiempo de experiencia en la modalidad remota.

Capítulo III

Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo porque pretende realizar la medición de la variable en un determinado contexto mediante métodos estadísticos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño es no experimental - transversal, ya que se analizó la incidencia de la variable en un cierto contexto. (Hernández, et al., 2014).

Asimismo, según Sánchez y Reyes (2021), el tipo de diseño es descriptivo - comparativo, debido a que se recolectó información de las muestras con características sociodemográficas, sociolaborales y variables del entorno familiar, para luego establecer una comparación a partir de sus resultados. Esto, se esquematiza de la siguiente manera:

M1 ---------- O1
M2 ---------- O2 ≠ ≠ ≠
M3 ---------- O3 O1 = O2 = O3 = On
Mn ---------- On ~ ~ ~

Donde: M1, M2, M3, Mn, representan a las diferentes muestras, mientras O1, O2, O3, On es la información recolectada de dichas muestras. En la parte lateral, O1 a On señala las comparaciones entre los resultados, el cual pueden ser iguales (=), diferentes (≠) o semejantes (~) entre ellas.

3.2 Variables de estudio

A continuación, se presentan las variables de estudios, cuya información detallada se aprecia en la tabla 2 del Capítulo de Resultados:

a. Interacción Trabajo Familia: Medida mediante el Cuestionario Interacción Trabajo Familia (Moreno et al., 2009).
b. Modalidad remota: Colaboradores trabajando dentro de Lima Metropolitana.
c. Variables sociodemográficas:

- Sexo:

  Femenino

  Masculino

- Edad:

  18 años – 24 años

  25 años – 30 años

  31 años – 35 años

  36 años – 50 años

  51 ños – 65 años

d. Variables del entorno familiar:

- Cantidad de integrantes en la familia de convivencia

  Ninguno

  3 a 2 integrantes

  5 a 4 integrantes

  4 a 7 integrantes

  8 a 15 integrantes

- Parentalidad:

  Personas con hijo(a)s

  Personas sin hijo(a)s

- Tipo de parentalidad

  Padre

  Madre

- Cantidad de hijos de convivencia

  Ninguno

  1 hijo(a)

  2 o 3 hijo(a)s

- Tiempo de servicio en la empresa actual

  0 – 6 meses

  Entre 7 meses a 1 año

  Entre 1 a 3 años

  Entre 3 a 5 años

  Entre 5 a 10 años

  De 10 años a más

- Experiencia en la modalidad remota

3.3 Participantes

La población está conformada por colaboradores que trabajaban en la modalidad remota en Lima Metropolitana, pertenecientes a distintos rubros y grados de jerarquía en la organización con diferentes características sociodemográficas, laborales y familiares. No se precisa una cantidad exacta de sujetos pertenecientes a la población total, puesto que no hubo un registro exacto sobre la cantidad de personas trabajando en la modalidad remota durante el 2020.

Para el estudio se contó con 300 participantes, quienes fueron seleccionados con la técnica de muestreo no probabilística e intencional, ya que no se incluyó un elemento aleatorio para la selección de la muestra. (Hernández, et al., 2014). De esta manera, se consideró los siguientes criterios para seleccionar a la muestra:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores pertenecientes a Lima Metropolitana
- Trabajadores en la modalidad remota
- Mayores de edad

Criterios de exclusión:

- Trabajadores pertenecientes fuera de Lima Metropolitana
- Trabajadores en modalidad distinta de la remota
- Menores de edad

La cantidad de participantes en función al sexo se muestra ligeramente parejo porque el 51% es masculino y el 49% femenino, en su mayoría (36%) entre 25 a 30 años. Un 52% cuentan con hijo(a)s, siendo un 57% de ellos padres y un 43% madres. Las características

sociodemográficas, laborales y familiares se presentan de forma detallada en una tabla descriptiva en el capítulo de resultados.

3.4 Instrumento: Cuestionario SWING

3.4.1 Ficha técnica

Nombre de la Escala	: Survey Work-home Interaction – NijmeGen (SWING)
Autores	: Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinnuen (2005)
Propósito	: La evaluación de los tipos de interacción trabajo familia, ya sea viceversa o positiva o negativa.
Procedencia	: Países Bajos
Adaptación	: Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009)
Procedencia de adaptación	: España
Administración	: Individual o colectiva
Número de ítems	: 22
Duración	: Entre 10 a 15 minutos aproximadamente; no presente tiempo definido
Significación	: Tipifica la interacción trabajo familia

3.4.2 Descripción general

El *Survey Work-home Interaction – NijmeGen* (SWING), fue elaborado por autores de la Universidad de Nijmegen, en Países Bajos y por una universidad en Finlandia. Para el desarrollo y validación del instrumento, los autores tomaron como muestra a 2472 trabajadores de una compañía manufacturera, una compañía de la industria electrónica, una oficina postal, una firma de consultoría financiera, 17 colegios de primaria y un instituto gubernamental en el sector de servicios. Su utilidad significativa se basa en poder distinguir la direccionalidad y calidad de influencia entre el trabajo y la familia. (Geurts, et al., 2005)

Durante la construcción tomaron en cuenta 17 cuestionarios que miden el concepto de los tipos de interacción trabajo familia; de esta manera, obtuvieron 187 ítems a un comienzo y luego, fueron descartando hasta quedar, finalmente, con 22 ítems. Además, consideraron su aplicabilidad a todos los trabajadores, independientemente de su estado civil o marital porque vieron que todos ellos tienen una vida familiar que interactúa constantemente con el trabajo.

Seguidamente, el cuestionario distingue 4 tipos de interacción trabajo-familia y los ìtems se encuentran distribuidos de la siguiente manera: interacción negativa trabajo familia (1-8 ítem), interacción negativa familia trabajo (9-12 ítem), interacción positiva trabajo familia (13-17 ítem) e interacción positiva familia trabajo (18-22 ítem). Respecto a la escala de respuesta, este es de tipo Likert donde 0 = “nunca”, 1 = “a veces”, 2 = “frecuentemente” y 3 = “siempre”.

Moreno, et al. (2009) realizaron la traducción y adaptación a la versión española, manteniendo la estructura y contenido del cuestionario. En adición, consideraron la colaboración de los autores que realizaron la escala original para el proceso de adaptación. La muestra del estudio para la validación estuvo conformada por 283 profesionales de emergencia.

3.4.3 Validez

En el cuestionario adaptado a la versión española se estudió la validez convergente, analizando los tipos de interacción con otros constructos que teóricamente se encuentran relacionados. Esto dió como resultado una relación positiva entre los tipos interacción negativa con los estresores laborales, sobrecarga y el conflicto de rol; por otro lado, también se encontró la relación entre los tipos de interacción positiva con la ambigüedad de rol. Además, se evidenció una correlación positiva entre los tipos de interacción negativa ($r=.54$, $p<.01$), así como en los tipos de interacción positiva ($r=.61$, $p<.01$). (Moreno et al, 2009).

En Perú, Ingunza y Carrasco (2019) realizaron un análisis psicométrico del instrumento en una empresa minera de La Libertad, donde el análisis de validez fue por contenido y se evaluó mediante la V de Aiken por 10 expertos. Como resultado total, se obtuvo una V de Aiken de .89 y en los factores: Interacción positiva trabajo familia (.871), la interacción positiva familia trabajo (.906), interacción negativa trabajo familia (.905) y en la interacción negativa familia trabajo (.905).

Asimismo, en una investigación de Crespo y Díaz (2021), donde la población fue personas residentes en Lima Metropolitana de 18 a 25 años, analizaron la validez por contenido por el criterio de expertos (10) utilizando la V de Aiken. En ella confirmaron la validez de cada reactivo con un resultado total de 1.

En ambos estudios realizados en el país, se evidencia una adecuada validez del instrumento, ya que los resultados son superiores a 0.80 (Escurra, 1988), lo cual demuestra que es factible el uso del cuestionario para fines de este estudio.

3.4.4 Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, el cuestionario presenta una buena consistencia interna, teniendo valores entre 0,73 y 0,90, lo cual se posicionan por encima de lo recomendado (Nunnally y Berstein, 1994, como se citó en por Moreno et al, 2009). Adicionalmente, se realizó un análisis factorial confirmatorio, que justifica que el Modelo 5, donde los componentes de interacción negativa son independientes de los positivos, obteniendo valor de 0,98 en el índice de bondad de ajuste, 0,98 en el índice de bondad de ajuste corregido, 0,97 en el índice de ajuste normativo y un 0,03 en el promedio de los residuales.

El cuestionario también fue analizado con muestra peruana, en una empresa minera de La Libertad. La investigación mostró una confiabilidad, se obtuvieron valores entre 0,79 y 0,81, es decir, son considerados como buenos recomendando (Nunnally y Berstein, como se citó en Ingunza y Carrasco, 2019). Además, Crespo y Díaz (2021) hallaron en su estudio con una muestra abierta de personas de Lima Metropolitana, una confiabilidad por consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach de 0.88 y un coeficiente omega de 0.96.

3.4.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Interacción trabajo familia	Proceso donde el comportamiento en un determinado dominio (trabajo o familia) es influenciado.	Tipo de interacción trabajo familia	Interacción positiva trabajo familia Interacción negativa trabajo familia Interacción positiva familia trabajo Interacción negativa familia trabajo	Alto Media Baja Alto Media Baja Alto Media Baja Alto Media Baja	Ordinal
Sexo	Diferencia biológica entre hombres y mujeres.	Características biológicas que caracterizas a una mujer. Características biológicas que caracterizas a un hombre	- -	Mujer Hombre	Ordinal
Edad	Tiempo en que vive una persona	Cantidad en años de vivencia de una persona	-	18 a 24 años 25 a 30 años 31 a 35 años 36 a 50 años 51 a 65 años	Ordinal
Integrantes familiares de convivencia	Personas del mismo grupo sanguíneo que conviven juntos.	Número de personas del mismo grupo sanguíneo que conviven	-	Ninguno 1 a 2 integrantes 3 a 4 integrantes 5 a 7 integrantes 8 a 15 integrantes	Ordinal
Parentalidad con hijos de convivencia.	Padres o madres que conviven con su hijo(a)s.	Número de padres o madres que viven con o sin hijo(a)s.	-	Personas con hijo(a)s Personas sin hijo(a)s	Ordinal
Parentalidad	Personas que asumen la responsabilidad de padre o madre.	Cantidad de mujeres u hombres que tiene un hijo(a).	-	Padre Madre	Ordinal
			-	Ninguno	Ordinal

Hijos de convivencia	Personas del mismo grupo sanguíneo.	Cantidad de hijo(a)s con quien un padre o madre convive.		1 hijo(a)s 2 o 3 hijo(a)s	
Tiempo de servicio en la empresa	Duración de permanencia dentro una empresa.	Cantidad de tiempo en meses o años de permanencia en una empresa.	-	0 a 6 meses 7 meses a 1 año 1 a 3 años 3 a 5 años 5 a 10 años 10 años a más	Ordinal
Modalidad de trabajo remoto	Prestación de servicios mediante herramientas que posibiliten realizar las labores desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.	Grado de experiencia de modalidad remota.	-	Experiencia Sin experiencia	Ordinal

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Dadas las condiciones de trabajo de la población y el contexto de emergencia sanitaria, la forma de aplicación fue por medio de canales virtuales. Al ser un estudio sobre trabajadores en modalidad remota que residen en Lima Metropolitana, se aperturó la posibilidad de aplicación en diversas organizaciones, con la finalidad de obtener una gran diversidad de muestras.

El instrumento se adaptó a una plataforma virtual llamada Google Forms, el cual fue difundido a través de redes sociales como LinkedIn y Facebook. Como parte de la aplicación del cuestionario, se incluyó un apartado con preguntas referentes a aspectos sociodemográficos, laborales y familiares; que facilitaron el recojo de información para el análisis de las variables y el filtro de la muestra de acuerdo a los criterios de inclusión.

La plataforma para responder al instrumento estuvo habilitada por 2 meses, con la finalidad de recolectar una mayor cantidad de participantes, que posteriormente sería la muestra.

3.5.1 Consentimiento informado

El consentimiento informado también fue incluido dentro de la plataforma Google Forms y se mostró previa aplicación del instrumento, de tal manera que los participantes puedan conceder su disposición para continuar con la aplicación. En el documento, se señaló el objetivo e importancia de la investigación y los datos de la autora en caso requieran información de los resultados; además se resaltará acerca de los fines académicos y la confidencialidad de los datos.

3.6 Técnicas y procesamiento de análisis de datos

En primer lugar, se procesó los datos de los participantes por medio de frecuencias y porcentajes de acuerdo a sus características laborales y familiares. Luego, se arrojaron los resultados por cada grupo de participantes segmentado las características mencionadas anteriormente; cada uno de ellos, mostró 4 respuestas por los tipos de Interacción Trabajo Familia.

Posteriormente, para el análisis descriptivo de las puntuaciones se utilizó la prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov mediante el programa SPSS versión 24; de esta forma, se eligió los estadísticos más idóneos para en análisis de los resultados. En adición, se obtuvo los resultados de las frecuencias y medias de los puntajes, segmentado de acuerdo a las variables sociodemográficas, familiares y laborales.

Finalmente, se realizó una comparativa en los resultados para evidenciar diferencias o similitudes utilizando los estadísticos no paramétricos como la U de Mann Whitney y Krustal Wallis. La finalidad era contrastar las hipótesis planteadas sobre la existencia de una diferenciación entre los tipos de interacción trabajo familia según las variables sociodemográficas. (Sánchez y Reyes, 2021).

Capítulo IV

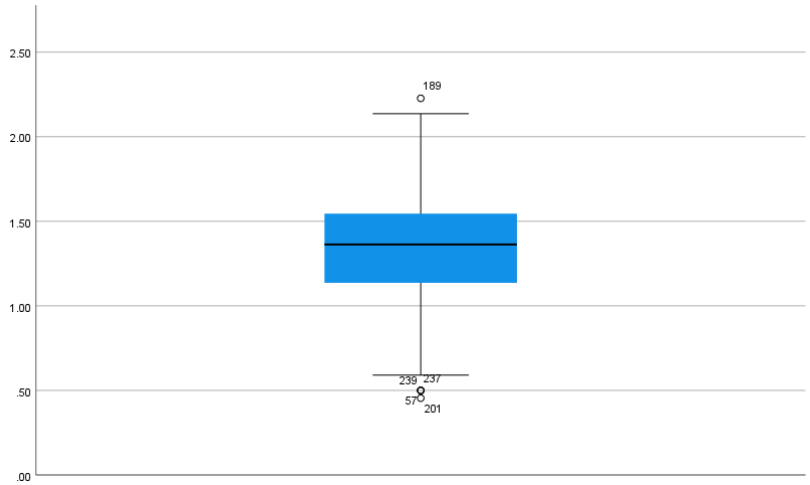
Resultados

4.1 Resultados psicométricos del estudio

Con la finalidad de garantizar la validez de los análisis estadísticos, para la investigación se realizó un análisis de valores atípicos (outliers) mediante el diagrama de caja, dando como resultado 5 observaciones en los ítems: 57, 189, 201, 237 y 239; las cuales fueron excluidas para evitar distorsiones en los resultados y en la contrastación de hipótesis. Por ende, la muestra final quedó compuesta por 295 colaboradores.

Figura 4

Diagrama de caja



Por consiguiente, se analizó la confiabilidad del presente cuestionario mediante el coeficiente de alfa de Cronbach (tabla 5), obteniendo el índice de 0.714. Este resultado se califica

como aceptable según Hernández, et. al. (2014). Además, se analizó los resultados por dimensión (tabla 6) y la confiabilidad por dimensión (tabla 7).

Tabla 2

Análisis estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en ítems estandarizados	Número de ítems
0.71	0.72	22

Tabla 3

Análisis de confiabilidad por dimensión

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de ítems
IPFT	0.9	8
IPTF	0.73	4
INFT	0.8	5
INTF	0.81	5

Tabla 4

Análisis de confiabilidad por ítem

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	28.82	40.347	.198	.409	.709
Item 2	28.44	38.561	.318	.533	.700
Item 3	28.78	38.982	.319	.439	.700
Item 4	28.54	38.447	.330	.624	.699
Item 5	28.72	38.536	.300	.438	.701
Item 6	28.65	38.642	.284	.601	.703
Item 7	28.57	38.131	.357	.593	.696
Item 8	28.61	38.224	.331	.643	.699
Item 9	29.47	40.855	.168	.311	.711
Item 10	29.12	39.819	.257	.350	.705
Item 11	29.18	39.438	.307	.455	.702
Item 12	29.25	39.932	.255	.426	.706
Item 13	27.52	40.101	.174	.274	.712
Item 14	28.44	39.289	.203	.494	.711
Item 15	28.02	38.826	.251	.574	.706
Item 16	27.98	39.200	.229	.559	.708
Item 17	28.23	38.663	.262	.575	.705
Item 18	27.62	37.909	.363	.448	.696
Item 19	27.47	39.488	.229	.407	.707
Item 20	27.51	39.210	.247	.522	.706
Item 21	27.77	38.466	.310	.605	.701
Item 22	27.73	39.321	.216	.556	.709

Con relación a la validez del instrumento, como anteriormente se detalló en el capítulo de metodología, Ingunza y Carrazco (2019) analizaron el instrumento en una empresa minera de La Libertad, donde 10 expertos la validaron mediante la V de Aiken, con un resultado total de 0.89. Adicionalmente a dicha investigación, Crespo y Díaz (2021) utilizaron el mismo método para validar el instrumento en una población de personas residentes en Lima Metropolitana de 18 a 25 años, donde obtuvieron una V de Aiken de 1. Con ello, ambas investigaciones demuestran una validez adecuada del cuestionario (Escurra, 1988).

Además, en esta última investigación, también se realizó una validez de constructo con un modelo oblicuo, donde los resultados fueron (CFI: 0.98, TLI: 0.98, RMSEA: 0.04, SRMR: 0.07), los cuales son aceptados por Capuni (2012, citado por Crespo y Díaz, 2021). Asimismo, se realizó un análisis de la relación entre las variables de cada dimensión mediante un diagrama de ruta (Anexo E).

Tabla 5

Análisis de contenido por la V de Aiken según Crespo y Diaz (2021)

	J1			J2			J3			J4			J5			J6			J7			J8			J9			J10			Total			Diagnostico
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
Item1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado
Item22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Aprobado

Nota: Obtenido de Crespo y Diaz (2021)

Tabla 6

Análisis de contenido por la V de Aiken según Ingunza y Carrasco (2019)

Dimensiones	Alfa de Cronbach	V de Aiken
Interacción Positiva Trabajo Familia	Item 1	0.775
	Item 2	0.90
	Item 3	1
	Item 4	0.75
	Item 5	1
	Item 6	0.75
	Item 7	0.90
	Item 8	0.90
Interacción Positiva Familia Trabajo	Item 9	0.825
	Item 10	0.875
	Item 11	1
	Item 12	0.925
Interacción Negativa Trabajo Familia	Item 13	0.8
	Item 14	0.850
	Item 15	0.975
	Item 16	0.925
	Item 17	0.975
Interacción Negativa Familia Trabajo	Item 18	0.95
	Item 19	1
	Item 20	0.95
	Item 21	0.80
	Item 22	0.825

Nota: Obtenido de Ingunza y Carrasco (2019)

Tabla 7

Prueba KMO y Barlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.897
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3001.733
	gl	231
	Sig.	0.000

4.2 Resultados de la composición de la muestra

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del estudio cuantitativo comparativo. Iniciamos en la tabla 1, donde se visualiza la composición de la muestra según las variables sociodemográficas, la cual estuvo conformada por 295 colaboradores en modalidad remota de Lima Metropolitana. En la primera sección, se muestra las cantidades y porcentajes de participantes por sexo, donde se cuenta con 148 participantes son del sexo masculino y 147, femenino; representando un 50.7% y 49.3% de la muestra total, respectivamente.

En la siguiente sección de la tabla 1, se aprecia la distribución de acuerdo con el lugar de procedencia, en la que se divide en lima norte, lima centro, lima sur y lima este. Los datos dan evidencia que la mayoría de los participantes viven en Lima Centro (68.3%), en Lima Este un 14% y finalmente, Lima Norte y Lima Sur con un 11.3% y 6.3%, respectivamente.

Finalmente, en la última sección de la tabla 1, se plasma la distribución según la edad. En ella, vemos que la mayoría (35.7%) de los participantes tienen una edad que oscila entre los 25 a 30 años. Seguidamente, quienes tienen entre 36 a 55 años son el 32% y los de 31 a 35 años, representan un 22.3%. Por último, los porcentajes más bajos se encuentran entre 18 a 24 años con un 9.3% y los de 56 a 65 años un 0.7%.

Tabla 8

Composición de la muestra según variables sociodemográficas

	f	%
Sexo		
Masculino	148	50.2
Femenino	147	49.8
Lugar de residencia		
Lima norte	34	11.3
Lima centro	200	68.3
Lima sur	19	6.3
Lima este	42	14.0
Edad		
18 – 24 años	27	9.3
25 – 30 años	105	35.7
31 – 35 años	65	22.3
36 – 55 años	96	32.0
56 – 65 años	2	0.7
Total	295	100

En la tabla 9, se muestra la distribución de acuerdo con las variables familiares. En relación a los integrantes de convivencia, se evidencia que la mayoría (41.3%) convive con 3 a 4 personas y, seguidamente, un 40.7%, convive con 1 a 2 integrantes. En tercer lugar (10.7%) están quienes conviven con 5 a 7 personas; y, finalmente, se encuentran los que viven solos o solas (4.3%) y quienes conviven con 8 a 15 más (3%). Otro dato de la tabla es que del total de participantes (295), 152 (51.7%) tienen hijos o hijas; mientras que 145 (48.3%), no son padres ni madres.

Tabla 9

Composición de la muestra según variables familiares

	f	%
Integrantes de convivencia		
Ninguno	13	4.3
1 – 2 integrantes	118	40.7
3 – 4 integrantes	123	41.3
5 – 7 integrantes	32	10.7
8 – 15 integrantes	9	3.0
Parentalidad		
Personas con hijo(a)s	152	51.7
Personas sin hijo(a)s	143	48.3
Total	295	100

En la tabla 10, se indica la composición de la muestra según las variables de parentalidad, donde los resultados señalan que el 55,9% son padres y un 44.1%, son madres. Sin embargo, la mayoría de estos participantes (37.4%) no vive con ninguno de sus hijos o hijas; a diferencia de un 35.5%, quienes viven con 1 hijo(a) y un 27.1%, con 2 o 3 hijo(a)s.

Tabla 10

Composición de la muestra según variables de parentalidad

	f	%
Tipo de parentalidad		
Padres	85	55.9
Madres	67	44.1
Hijos de convivencia		
Ninguno	57	37.4
1	53	35.5
2 o 3	42	27.1
Total	152	100

Continuando con los datos, en la tabla se encuentran la distribución de acuerdo con las variables laborales. En la primera sección, se analiza según el tiempo de labor en la empresa actual. En esta, la mayoría de la muestra (41.3%) tiene entre 1 a 3 años de permanencia en la empresa donde trabaja actualmente. Un 16.3%, menciona tener entre 7 meses a 1 año; un 13.3% cuenta entre 0 a 6 meses y un 13% entre 3 a 5 años de tiempo laborado.

En la siguiente sección, se evidencia la variedad de rubros de donde provienen los participantes, siendo en su mayor parte de entidades financieras (18.3%) y de consumo masivo y retail (12.7%). Luego, se encuentra quienes pertenecen al rubro tecnológico e ingeniería (11%). Finalmente, se observa que la minoría de la muestra está el rubro alimenticio e industrial y automotriz con un 2% y 1.7%, respectivamente.

Asimismo, en la tabla 12 se continúa describiendo las variables laborales, en la que se menciona la distribución de acuerdo con el puesto laboral, donde el 23.7% de los participantes está conformada por personas que ocupan el rol de analista, seguidamente de un 22% quienes tienen el

cargo de jefatura. Un 17% de la muestra desempeñan puestos de gerencia o de dirección de departamento. En el caso de quienes ocupan un puesto de gerencia o de dirección general agrupan un 2.7% del total.

Finalmente, en la última sección de la tabla se visualiza la división de los participantes según al tiempo de experiencia en la modalidad de trabajo remoto. En ella, se muestra que el 77.7%, no tiene haber trabajado de forma remota antes de la emergencia sanitaria, mientras que 22.3%, mencionan sí haber experimentado dicha modalidad durante su experiencia laboral.

Tabla 11

Composición de la muestra según variables laborales (Parte I)

	f	%
Tiempo laborando en la empresa actual		
0 - 6 meses	38	13.3
Entre 7 meses a 1 año	48	16.3
Entre 1 a 3 años	123	41.3
Entre 3 a 5 años	39	13.0
Entre 5 a 10 años	34	11.7
De 10 años a más	13	4.3
Rubro		
Alimenticio e industrial	6	2.0
Automotriz	5	1.7
Construcción	10	3.3
Consultoría	26	8.7
Consumo masivo y retail	38	12.7
Energía y minas	12	4.7
Entidad pública	7	2.3
Financiero	54	18.3
Hotelería, turismo y entretenimiento	9	3.0
Producción	17	5.7
Sector educativo	19	6.3
Servicio de salud / Farmacéutica	20	7.0
Telecomunicaciones y servicios	17	5.7
Tecnología e ingeniería	32	11.0
Otros	23	7.7
Total	295	100

Tabla 12

Composición de la muestra según variables laborales (Parte II)

	f	%
Puesto laboral		
Analista	69	23.7
Asistente	20	6.7
Especialista	36	12.3
Gerente o director de departamento	51	17.0
Gerente o director general	8	2.7
Jefe / a	65	22.0
Practicante	10	3.7
Supervisor/a	22	7.3
Otros	14	4.7
Experiencia remota		
Experiencia en trabajo remoto	65	22.3
Sin experiencia en trabajo remoto	230	77.7
Total	295	100

4.3 Resultados descriptivos

En la tabla 13 se observa los resultados generales por cada tipo de interacción trabajo familia y de los niveles que presentan. De esta información, se destaca que la mayoría, es decir, un 90.7% (269 participantes) se posicionan en un nivel bajo de interacción negativa familia trabajo. Seguidamente, un 58% de la muestra presenta un nivel promedio de interacción positiva trabajo familia y un 56.3%, en un nivel bajo de interacción negativa trabajo familia. Por otro lado, la minoría (0.3%) se encuentra en una interacción negativa familia trabajo a un nivel alto.

Tabla 13

Resultados generales de la muestra

Tipos de interacción	Nivel	*f*	Porcentaje
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	167	56.3
	Promedio	109	37.0
	Alto	19	6.7
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	269	90.7
	Promedio	25	9.0
	Alto	1	0.3
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	53	18.3
	Promedio	172	58.0
	Alto	70	23.7
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	25	8.7
	Promedio	120	40.7
	Alto	150	50.7

En la tabla 14 se muestra los resultados de tipo de interacción trabajo familia según el sexo. Dentro de estos datos se puede apreciar que en ambos sexos predomina una interacción negativa familia trabajo de nivel bajo, con un 90.8% en masculino y un 90.5%, femenino. Además, se muestra porcentajes altos en la interacción negativa trabajo familia del nivel bajo, con un 61.8% en el sexo masculino y un 50.7%, en el femenino.

En la interacción positiva trabajo familia, lo que mayor predomina es el nivel promedio, resultando un 60.8% en el sexo femenino y un 55.3%, en el masculino, lo cual tiene coherencia con los resultados en el nivel bajo en la interacción negativa trabajo familia (masculino, 61.8% y femenino 50.7%).

Tabla 14

Niveles de los tipos de interacción trabajo familia según sexo

Tipo de interacción	Nivel	Sexo			
		Masculino		Femenino	
		f	Porcentaje	*f*	Porcentaje
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	91	61.8%	75	50.7%
	Promedio	52	34.9%	57	39.2%
	Alto	5	3.3%	15	10.1%
Total		148	100.0%	147	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	135	90.8%	133	90.5%
	Promedio	12	8.6%	14	9.5%
	Alto	1	0.7%	0	0.0%
Total		148	100.0%	147	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	27	19.1%	26	17.6%
	Promedio	82	55.3%	89	60.8%
	Alto	39	25.7%	32	21.6%
Total		148	100.0%	147	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	15	9.9%	10	7.4%
	Promedio	52	35.5%	68	45.9%
	Alto	81	54.6%	69	46.6%
Total		148	100.0%	147	100.0%

Los niveles de interacción de acuerdo a la edad se pueden apreciar dentro de la tabla 15, donde existe un gran porcentaje de participantes (mayor a 85%) que se posicionaron a un nivel bajo de interacción negativa familia trabajo en los diferentes rangos de edad. Por otro lado, se

muestra una predominancia en el nivel promedio dentro de la interacción positiva trabajo familia, ya que los resultados se encuentran por encima del 50%.

Los datos también resaltan la diferencia de resultados de una interacción negativa trabajo familia a un nivel bajo entre participantes de 36 a 55 años y 31 a 35 años, siendo el primero representado por un 60.4% y el segundo con un 44.8%. Estas diferencias podrían ser causadas por variables familiares o laborales que afectan la interacción; en el siguiente capítulo se explica con mayor detalle sobre este punto.

Asimismo, cabe resaltar que en los resultados de la tabla 13 se evidencia una predominancia de interacción positiva familia trabajo a nivel alto en personas entre 31 a 65 años. Por otro lado, dentro de este mismo tipo de interacción, pero a nivel promedio se posicionan las personas que se encuentran en el rango de edad de 18 a 30 años.

Tabla 15

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según la edad

		Edad									
		18 – 24 años		25 – 30 años		31 – 35 años		36 – 55 años		56 – 65 años	
Tipo de interacción	Nivel	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	16	57.1%	63	58.9%	30	44.8%	58	60.4%	2	100.0%
	Promedio	9	35.7%	36	35.5%	28	44.8%	33	34.4%	0	0.0%
	Alto	2	7.1%	6	5.6%	7	10.4%	5	5.2%	0	0.0%
Total		27	100.0%	105	100.0%	65	100.0%	96	100.0%	2	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	23	85.7%	96	91.6%	56	86.6%	90	93.8%	2	100.0%
	Promedio	4	14.3%	9	8.4%	8	11.9%	6	6.3%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
Total		27	100.0%	105	100.0%	65	100.0%	96	100.0%	2	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	5	17.9%	18	16.8%	18	26.9%	14	14.6%	0	0.0%
	Promedio	14	53.6%	64	59.8%	38	56.7%	56	58.3%	1	50.0%
	Alto	8	28.6%	23	23.4%	11	16.4%	26	27.1%	1	50.0%
Total		27	100.0%	105	100.0%	65	100.0%	96	100.0%	2	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	1	3.6%	10	9.3%	9	13.4%	6	6.3%	0	0.0%
	Promedio	16	60.7%	49	47.7%	23	34.3%	31	32.3%	0	0.0%
	Alto	10	35.7%	46	43.0%	35	52.2%	59	61.5%	2	100.0%
Total		27	100.0%	105	100.0%	65	100.0%	96	100.0%	2	100.0%

En relación a los resultados según la cantidad de integrantes de convivencia, la tabla 16 detalla que la mayoría de las participantes se ubican en la interacción negativa familia trabajo a nivel bajo, con intervalos entre un 88.9% a un 92.3%, siendo el más alto porcentaje representado por la muestra que indicó vivir solo o sola.

Cabe destacar la diferencia de resultados en la interacción positiva familia trabajo a nivel bajo, entre personas que viven solas (30.8%) y quienes viven con 1 a más integrantes de la familia (3.1% a 11.1%). Adicionalmente, en este mismo tipo de interacción a nivel alto, se halla que la muestra que vive con 1 y hasta 7 integrantes de la familia presenta porcentajes entre un 50% a 54.1% a diferencia de quienes conviven con 8 a 15 (22.2%).

Dentro de los resultados también se observa que la mayoría de quienes conviven con 8 a 15 personas se posiciona a un nivel promedio con un 66.7% en la interacción positiva trabajo familia a nivel promedio. Luego, siguen de los que viven con 1 a 2 integrantes con un 60.7%. y para finalizar, las personas que viven solas se ubican dentro de este tipo de interacción, siendo representados por un 46.2%.

Tabla 16

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según la cantidad de integrantes de convivencia

		Cantidad de integrantes de convivencia									
		Ninguno		1 – 2 integrantes		3 – 4 integrantes		5 – 7 integrantes		8 – 15 integrantes	
Tipo de interacción	Nivel	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	6	46.2%	73	59.8%	65	52.4%	21	65.6%	4	44.4%
	Promedio	7	53.8%	39	32.0%	52	41.9%	8	25.0%	5	55.6%
	Alto	0	0.0%	10	8.2%	7	5.6%	3	9.4%	0	0.0%
Total		13	100.0%	122	100.0%	124	100.0%	32	100.0%	9	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	12	92.3%	110	90.2%	116	93.5%	26	81.3%	8	88.9%
	Promedio	1	7.7%	11	9.0%	8	6.5%	6	18.8%	1	11.1%
	Alto	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		13	100.0%	122	100.0%	124	100.0%	32	100.0%	9	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	4	30.8%	20	16.4%	26	21.0%	4	12.5%	1	11.1%
	Promedio	6	46.2%	74	60.7%	69	55.6%	19	59.4%	6	66.7%
	Alto	3	23.1%	28	23.0%	29	23.4%	9	28.1%	2	22.2%
Total		13	100.0%	122	100.0%	124	100.0%	32	100.0%	9	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	4	30.8%	10	8.2%	10	8.1%	1	3.1%	1	11.1%
	Promedio	4	30.8%	46	37.7%	51	41.1%	15	46.9%	6	66.7%
	Alto	5	38.5%	66	54.1%	63	50.8%	16	50.0%	2	22.2%
Total		13	100.0%	122	100.0%	124	100.0%	32	100.0%	9	100.0%

En la tabla 17 se observa los niveles de los tipos de interacción trabajo familia según el tipo de parentesco, en este caso, agrupados en padres y madres. Como resultado resaltante, al igual que a niveles generales, los participantes se ubican dentro de la interacción negativa familia trabajo a nivel bajo con un 91% en madres y un 90.9% en padres.

Es interesante observar que el 62.5% de los participantes que son padres presentan una interacción negativa trabajo familia a un nivel bajo; mientras que un 47.8% de madres también se ubican dentro de este tipo de interacción. De igual forma, se muestra que el 55.7% de los padres y el 56.7% de las madres se posicionan en una interacción positiva familia trabajo a nivel alto.

Tabla 17

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según el tipo de parentesco

Tipo de interacción	Nivel	Tipo de parentesco			
		Padre		Madre	
		f	Porcentaje	*f*	Porcentaje
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	55	62.5%	32	47.8%
	Promedio	25	31.8%	29	43.3%
	Alto	5	5.7%	6	9.0%
Total		85	100.0%	67	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	77	90.9%	61	91.0%
	Promedio	7	8.0%	6	9.0%
	Alto	1	1.1%	0	0.0%
Total		85	100.0%	67	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	22	25.0%	10	14.9%
	Promedio	42	51.1%	39	58.2%
	Alto	21	23.9%	18	26.9%
Total		85	100.0%	67	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	9	10.2%	8	11.9%
	Promedio	28	34.1%	21	31.3%
	Alto	49	55.7%	38	56.7%
Total		85	100.0%	67	100.0%

Los resultados que se indican en la tabla 18 corresponden a la variable: cantidad de hijos de convivencia; lo cual muestra que la mayor parte de los participantes con hijos o hijas tiene una interacción negativa trabajo familia a nivel bajo, con porcentajes que varían entre 89.7% a 92.7%.

Adicionalmente, se observa una diferencia en la interacción positiva trabajo familia a nivel alto entre los participantes que señalan vivir con ninguno de sus hijo(a)s (17.2%) y quienes viven con 1 (29.1%) o con 2 o 3 hijos(a)s (31%). De la misma manera, los participantes que conviven con 1, 2 o 3 hijo(a)s representan un 61.8% y 61.9% en la interacción positiva familia trabajo a nivel alto, a comparación de los que indican no vivir con sus hijo(a)s (46.6%).

Las personas que no conviven con sus hijo(a)s representan un 20.7% en la interacción positiva trabajo familia a nivel bajo, mientras que quienes conviven con 1 hijo o hija son un 5.5% y los que viven con 2 o 3 hij(a)s, un 4.8%. Estos porcentajes muestran una amplia disonancia entre dichos grupos de muestra, lo cual es explicado a mayor detalle en el siguiente capítulo.

Tabla 18

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según la cantidad de hijos de convivencia

Tipo de interacción	Nivel	Cantidad de hijos de convivencia					
		Ninguno		1 hijo(a)		2 o 3 hijo(a)s	
		f	%	*f*	%	*f*	%
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	33	56.9%	31	56.4%	23	54.8%
	Promedio	20	34.5%	22	40.0%	15	35.7%
	Alto	5	8.6%	2	3.6%	4	9.5%
Total		58	100.0%	55	100.0%	42	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	52	89.7%	51	92.7%	38	90.5%
	Promedio	5	8.6%	4	7.3%	4	9.5%
	Alto	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%
Total		58	100.0%	55	100.0%	42	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	15	25.9%	9	16.4%	8	19.0%
	Promedio	33	56.9%	30	54.5%	21	50.0%
	Alto	10	17.2%	16	29.1%	13	31.0%
Total		58	100.0%	55	100.0%	42	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	12	20.7%	3	5.5%	2	4.8%
	Promedio	19	32.8%	18	32.7%	14	33.3%
	Alto	27	46.6%	34	61.8%	26	61.9%
Total		58	100.0%	55	100.0%	42	100.0%

En la tabla 19, se encuentran los resultados de acuerdo a la variable de tiempo de experiencia en la empresa actual. En el cuadro se observa que existe una predominancia en la interacción negativa familia trabajo a nivel bajo, con porcentajes que van desde un 82.5% a un 93.5%. Por otro lado, quienes tienen entre 7 meses a 1 año de experiencia presenta un mayor porcentaje de representantes en la interacción positiva trabajo familia a nivel alto (40.8%), a comparación de los otros, donde la mayoría de los participantes se encuentra en un nivel promedio.

Similar situación sucede con quienes tienen entre 1 a 3 años y 3 a 5 años de experiencia, que en su mayoría se encuentran posicionadas en una interacción positiva familia trabajo a nivel promedio (50.8% y 48.7%, respectivamente). A diferencia de los otros, donde se observa que el

nivel alto dentro de este tipo de interacción tiene un mayor posicionamiento (desde un 52.5% a 77.1%).

Tabla 19

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según el tiempo de experiencia laboral en la empresa actual

		Tiempo de experiencia laboral											
		0 a 6 meses		Entre 7 meses a 1 año		Entre 1 a 3 años		Entre 3 a 5 años		Entre 5 a 10 años		De 10 años a más	
Tipo de interacción	Nivel	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%	*f*	%
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	19	47.5%	28	57.1%	66	53.2%	24	61.5%	23	65.7%	9	69.2%
	Promedio	15	42.5%	16	34.7%	47	38.7%	13	33.3%	11	34.3%	4	30.8%
	Alto	4	10.0%	4	8.2%	10	8.1%	2	5.1%	0	0.0%	0	0.0%
Total		38	100.0%	48	100.0%	123	100.0%	39	100.0%	34	100.0%	13	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	31	82.5%	43	89.8%	115	93.5%	35	89.7%	31	91.4%	12	92.3%
	Promedio	7	17.5%	5	10.2%	7	5.6%	4	10.3%	3	8.6%	1	7.7%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		38	100.0%	48	100.0%	123	100.0%	39	100.0%	34	100.0%	13	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	9	22.5%	11	22.4%	20	16.1%	8	20.5%	7	20.0%	0	0.0%
	Promedio	20	55.0%	17	36.7%	84	68.5%	25	64.1%	15	45.7%	8	61.5%
	Alto	9	22.5%	20	40.8%	19	15.3%	6	15.4%	12	34.3%	5	38.5%
Total		38	100.0%	48	100.0%	123	100.0%	39	100.0%	34	100.0%	13	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	2	5.0%	4	8.2%	11	8.9%	5	12.8%	4	11.4%	0	0.0%
	Promedio	15	42.5%	13	28.6%	63	50.8%	19	48.7%	4	11.4%	5	38.5%
	Alto	21	52.5%	31	63.3%	49	40.3%	15	38.5%	26	77.1%	8	61.5%
Total		38	100.0%	48	100.0%	123	100.0%	39	100.0%	34	100.0%	13	100.0%

Los resultados de la tabla 20 relacionan los niveles y tipos de interacción trabajo familia según la experiencia con la experiencia trabajando bajo la modalidad remota. A partir de esto, se observa que existe una marcada tendencia a una interacción negativa familia trabajo a nivel bajo, donde los participantes con experiencia en la modalidad representan un 94%, mientras los que no tienen dicha experiencia, un 89.7%. También se visualiza una ligera diferencia en la interacción positiva familia trabajo a nivel alto entre los participantes con experiencia en la modalidad remota (53.7%) con los que no cuentan con dicha experiencia (49.8%).

Tabla 20

Niveles de los tipos de Interacción Trabajo Familia según la experiencia en la modalidad remota

		Experiencia laboral en la modalidad remota			
		Con experiencia laboral remota		Sin experiencia laboral remota	
Tipo de interacción	Nivel	*f*	Porcentaje	*f*	Porcentaje
Interacción negativa trabajo familia	Bajo	41	61.2%	128	54.9%
	Promedio	16	26.9%	91	39.9%
	Alto	8	11.9%	12	5.2%
Total		65	100.0%	230	100.0%
Interacción negativa familia trabajo	Bajo	61	94.0%	209	89.7%
	Promedio	4	6.0%	23	9.9%
	Alto	0	0.0%	1	0.4%
Total		65	100.0%	230	100.0%
Interacción positiva trabajo familia	Bajo	10	14.9%	45	19.3%
	Promedio	38	58.2%	132	57.9%
	Alto	17	26.9%	53	22.7%
Total		65	100.0%	230	100.0%
Interacción positiva familia trabajo	Bajo	7	10.4%	19	8.2%
	Promedio	23	35.8%	98	42.1%
	Alto	35	53.7%	113	49.8%
Total		65	100.0%	230	100.0%

Por último, en la tabla 21 se realizó el análisis de la distribución de la variable por medio de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov. En esta, se pudo concluir que la variable interacción trabajo familia presenta valores significativos, es decir, no se aproxima a una curva

normal ($p < 0.05$). Por lo tanto, para la contrastación de hipótesis corresponde utilizar estadísticos de tipo no-paramétricos (Sánchez y Reyes, 2021).

Tabla 21

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes del cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING)

Variable	Tipo	Media	D.E.	Z Kolmogorov – Smirnov	p
Interacción trabajo familia	Interacción negativa trabajo familia	1.09	0.59	0.12	0.00*
	Interacción negativa familia trabajo	0.48	0.46	0.19	0.00*
	Interacción positiva trabajo familia	1.69	0.63	0.08	0.00*
	Interacción positiva familia trabajo	2.12	0.63	0.11	0.00*

Nota: n = 295, *p< 0.05

4.4 Resultados para el contraste de hipótesis

En este apartado, se observa los resultados acerca de las diferencias significativas de la variable interacción trabajo familia en función a variables sociodemográficos, familiares y laborales. Para contrastar las hipótesis se usó el estadístico comparativo U de Mann Whitney en caso de un análisis bivariado, y Krustal Wallis para multivariados.

Interacción Trabajo Familia según la variable sexo.

En la tabla 22 se muestra que no existen diferencias significativas en ambos tipos de interacción positiva y en la interacción negativa familia trabajo. Sin embargo, se evidencia que si existe diferencia significativa en la interacción negativa trabajo familia ($p = 0.04$). En conclusión, se puede afirmar que la hipótesis específica $H_{1.1}$ no se comprueba, ya que solo se encontró diferencias en un tipo.

Tabla 22

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según el sexo

Tipo de interacción	Masculino	Femenino	U de Mann-Whitney	Z	p
	Media	Media			
Interacción negativa trabajo familia	137.32	164.04	9587	-2.01	0.04*
Interacción negativa familia trabajo	148	148	10878	0.00	1
Interacción positiva trabajo familia	153.27	147.66	10457	-0.649	0.52
Interacción positiva familia trabajo	153.05	147.88	9926	-0.145	0.15

Nota: n = 295, *p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según la edad

De acuerdo con los resultados de la tabla 23, se observa que no existen diferencias significativas en ambos tipos de interacción. Sin embargo, en la IPFT se logró a encontrar una diferencia significativa entre los distintos grupos según su rango de edad. Con esto, se puede concluir que la hipótesis específica $H_{1.2}$ no se comprueba, ya que solo se halló diferencias en un tipo.

Tabla 23

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según la edad

Tipos	H de Kruskal Wallis	Chi cuadrado	p
Interacción negativa trabajo familia	3.10	5.66	0.23
Interacción negativa familia trabajo	0.96	7.94	0.09
Interacción positiva trabajo familia	3.73	5.13	0.27
Interacción positiva familia trabajo	0.61	9.99	0.04*

Nota: n = 295, *p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según la cantidad de integrantes de convivencia

En la comparación de los tipos de interacción trabajo familia según la cantidad de integrantes de convivencia (Tabla 24), se visualiza que no existe diferencias estadísticamente significativas entre los participantes que señalaron vivir solos o con 1 a 15 integrantes. Por tanto, se puede mencionar que hay una nula relación en las variables y que la hipótesis específica $H_{1.3}$ no se comprueba.

Tabla 24

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según la cantidad de integrantes de convivencia

Tipo de interacción	H de Kruskal-Wallis	Chi cuadrado	p
INTF	2.01	3.52	0.48
INFT	4.79	4.84	0.30
IPTF	1.65	0.34	1.00
IPFT	6.04	-	-

Nota: n = 295, p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según el tipo de parentalidad

En la tabla 23, de acuerdo a los resultados de la comparación, se observa que no existe diferencias significativas en los tipos de interacción familia trabajo según el tipo de parentesco, en este caso, entre padres y madres. En tal sentido, se puede concluir que la hipótesis específica $H_{1.4}$ no se comprueba y que hay una nula relación entre las variables.

Tabla 25

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según el tipo de parentalidad

Tipo	Padre Media	Madre Media	U de Mann-Whitney	Z	p
INTF	70.76	87.51	2249	-2.20	0.28
INFT	79.28	76.32	2725	-0.43	0.67
IPTF	74.63	82.43	2605	-0.87	0.38
IPFT	76.03	80.59	2701	-0.51	0.61

Nota: n = 152, p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según la cantidad de hijos de convivencia

La comparación de los tipos de interacción trabajo familia según la cantidad de hijos de convivencia (Tabla 26), nos indica que no existen diferencias estadísticamente significativas, a excepción de la INFT (p = 0.03) y IPTF (p = 0.03), donde si se halló lo contrario. Por tanto, se puede manifestar que la hipótesis específica $H_{1.5}$ no es comprobada y que existe diferencias solo en 2 tipos.

Tabla 26

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según la cantidad de hijos de convivencia

Tipo de interacción	H de Kruskal-Wallis	Chi cuadrado	p
Interacción negativa trabajo familia	0.57	0.28	0.98
Interacción negativa familia trabajo	4.56	6.76	0.03*
Interacción positiva trabajo familia	4.02	6.73	0.03*
Interacción positiva familia trabajo	3.63	0.92	0.63

Nota: n = 152, p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según el tiempo de experiencia laboral en la empresa actual

De acuerdo a la Tabla 27, se evidencia que no existe diferencias significativas en los tipos de interacción negativa y la interacción positiva trabajo familia según el tiempo de experiencia

laboral en la empresa actual. No obstante, se halló una diferencia estadísticamente significativa en la interacción positiva familia trabajo (p = 0.02). En conclusión, se puede afirmar que la hipótesis específica $H_{1.6}$ no es comprobada, ya que solo se halló diferencias en un tipo.

Tabla 27

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según el tiempo de experiencia laboral

Tipo de interacción	H de Kruskal-Wallis	Chi cuadrado	p
Interacción negativa trabajo familia	5.03	4.1	0.54
Interacción negativa familia trabajo	3.67	3.76	0.59
Interacción positiva trabajo familia	10.10	18.57	0.02*
Interacción positiva familia trabajo	19.93	-	-

Nota: n = 295, *p< 0.05

Interacción Trabajo Familia según la experiencia en la modalidad remota

Los resultados obtenidos de la comparación de los tipos de interacción trabajo familia según la experiencia en la modalidad remota (Tabla 28), muestra que no existe diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de participantes que tienen y no poseen experiencia. En consecuencia, se puede manifestar que la hipótesis específica $H_{1.7}$ no es comprobada y que existe una relación nula entre las variables.

Tabla 28

Diferencias de la Interacción Trabajo Familia según la experiencia en la modalidad remota

Tipo de interacción	Con experiencia	Sin experiencia	U de Mann-Whitney	Z	p
	Media	Media			
Interacción negativa trabajo familia	132.51	155.67	7358	-0.22	0.83
Interacción negativa familia trabajo	141.84	152.99	7218	-0.86	0.39
Interacción positiva trabajo familia	159.78	147.83	6913	-1.05	0.29
Interacción positiva familia trabajo	154.28	149.41	7099	-0.69	0.48

Nota: n = 295, $p < 0.05$

Capítulo V

Discusión de resultados

5.1 Análisis y discusión de los resultados

La presente investigación tuvo como finalidad describir la interacción trabajo-familia en colaboradores de Lima Metropolitana bajo la modalidad de trabajo remoto durante el año 2020, para luego, establecer comparaciones según sus variables sociodemográficas, familiares y laborales. El tema en estudio se ha investigado en el país por autores como Crespo y Díaz (2021), Alarcón (2017), Ingunza y Carrasco (2019), Zambrano (2019); y en el plano internacional por Álzate, Carvajal, Duque y Pérez (2018), Jiménez y Hernández (2020), entre otros.

Así también, se realizaron estudios con conceptos similares a la variable con términos como conciliación, equilibrio, conflicto e interferencia; los cuales, presentan un constructo distinto que varía de acuerdo al modo de relación entre el trabajo y la familia, además de la perspectiva del autor. Por lo tanto, esta variable es relativamente poco estudiada dentro del Perú y con una muestra amplia, que pretende dar un panorama general de la situación dentro de un contexto nuevo e inesperado que vivió el país.

De esta manera, se analizó el instrumento a utilizar a partir de distintas investigaciones que se han hecho previamente respecto al tema como: Crespo y Diaz (2021) e Ingunza y Carrasco (2019), quienes estudiaron la validez y confiabilidad del cuestionario en sus distintos estudios. Los primeros autores aplicaron el instrumento en una población con múltiples variables sociodemográficas de Lima Metropolitana, similar al presente estudio, en la cual realizaron una

validación de contenido por expertos, dando como resultado una V de Aiken de 1. De la misma manera, en el caso de los segundos autores, estos realizaron su investigación con trabajadores de una empresa minera, donde demostraron la validez de contenido mediante 10 jueces especialistas en psicología ocupacional y psicometría, utilizando el estadístico V de Aiken, la cual resultó un 0.89.

En el caso de la confiabilidad, Ingunza y Carrasco (2019) la calcularon mediante el alfa de Cronbach y los valores que se obtuvieron oscilaron entre 0.79 a 0.81. A partir de estos resultados, ambos grupos de autores concluyeron que el instrumento es aplicable para un contexto peruano. Cabe resaltar, que los investigadores no realizaron ninguna modificación a la versión adaptada al español; por tanto, para el presente estudio se conservó los ítems del cuestionario adaptado por Moreno et al. (2009).

Asimismo, uno de los criterios que establecieron Geurts et al. (2005) al construir el instrumento fue que este se pueda aplicar a distintos tipos de población y sea adaptable a diferentes idiomas; por ese motivo, las investigaciones llevadas a cabo en poblaciones diversas, a nivel nacional e internacional, pudieron demostrar que el cuestionario era apto para dichos estudios. En concordancia a lo mencionado previamente, se justifica el uso del mismo para fines de la investigación, como también la aplicación a la muestra de una población con múltiples características, es decir, una población abierta.

Como parte de la observación de los resultados obtenidos, se iniciará la discusión mencionando los hallazgos generales, es decir, en qué nivel de interacción trabajo-familia mayormente se encuentra la muestra; seguidamente, se mostrarán los resultados de las comparaciones de acuerdo a la variables sociodemográficas, familiares y laborales. Por último, se destacarán los aportes del estudio al contexto actual, mayormente para las empresas donde su

modalidad de trabajo es remota, además de algunas recomendaciones para posteriores investigaciones relacionadas al tema.

A un nivel general, se puede evidenciar una predominancia en la interacción negativa familia trabajo a un nivel bajo; esto quiere decir, que las personas tienen una baja percepción acerca de cómo la familia puede estar afectando negativamente al trabajo. En esa misma línea, la mayor parte de la muestra también se posicionó en un nivel promedio (40.7%) y alto (50.7%) en la interacción positiva familia trabajo. De esta manera, relacionando ambos resultados, se desprende la idea que la familia no llega a obstruir las responsabilidades laborales; más bien, o puede ayudar al individuo en distintos aspectos (ya sea adquiriendo nuevas habilidades o generando bienestar) o no llega a causar un impacto totalmente positivo, ni negativo.

Este resultado coincide con el estudio elaborado por la ISIL (2020) "Futuro del trabajo en el Perú", donde se menciona que se ha duplicado la percepción de Recursos Humanos respecto al aumento de la productividad de los colaboradores durante el trabajo remoto, incrementándose de un 15% a un 34%. Para reforzar lo anterior, se encontró que el 44% de los colaboradores participantes han percibido un aumento en su productividad; mientras un 31% considera que la mantiene. Esto explica por qué existe una tendencia a que las personas se posicionen a un nivel bajo de interacción negativa familia trabajo; lo cual resulte a que no se percibe a la familia como un factor de dificultad en el trabajo, sino más bien la modalidad remota está favoreciendo a la productividad laboral.

Zambrano (2019) reporta que la interacción negativa familia trabajo tiene una relación inversa con la autoeficiencia del individuo; es decir, cuanto menor sea el impacto negativo de la familia hacia el trabajo, mayor será la capacidad de este para afrontar situaciones adversas de manera eficaz. En la investigación, los participantes mayormente se posicionaron dentro de este

tipo de interacción, por ende, existe una predisposición a que las personas puedan actuar con autoeficacia y por consiguiente, esto refleje en su productividad.

Un hallazgo que destacar es que en los resultados se encontró que en ambos sexos es predominante la interacción negativa familia trabajo a nivel bajo. En el caso de los varones, el 61.8% se posiciona en una interacción negativa trabajo familia a nivel bajo, muestras que las mujeres a un 50.7%; esto se traduce en que los aspectos laborales no les llegan a dificultar el entorno familiar en gran medida. Como se aprecia, la diferencia entre ambos sexos es ligera, sin embargo, es interesante analizar la razón de la brecha.

En ese sentido, en la investigación de Villa et al. (2019) realizada en Medellín, señala que las mujeres ejecutivas tienen mayores dificultades en el entorno laboral debido a que las responsabilidades familiares les demanda tiempo. De la misma manera, en el país, Fuchs (2021) menciona que las mujeres fueron las más afectadas en el contexto de trabajo remoto, ya que la mayoría realizan adicionalmente gran parte del trabajo doméstico y, por ende, eso perjudica a su rendimiento laboral. A pesar de que los resultados demuestran que más del 50% de las mujeres señalan que su ámbito laboral no afecta a lo familiar, existen estudios, como los mencionados, que evidencian la clara dificultad de la mujer en este contexto.

Respecto a los resultados del presente estudio por edad se destaca la mayoría (60.7%) que tiene entre 18 a 24 años se posicionan en una interacción positiva familia trabajo a nivel promedio, al igual de quienes tiene entre 25 a 30 años (47.7%). Sin embargo, quienes se encuentran en el rango de 31 a 65 años, perciben este tipo de interacción a un nivel alto. De tales datos se desprende que para los más jóvenes el impacto positivo de la familia hacia el ámbito laboral, no es tan significativo, pero a partir de los 31 años, el entorno familiar va tomando relevancia. La posible razón es que esto se deba a que mientras más edad tenga la persona, va asumiendo mayores

responsabilidades en el hogar, ya sea por los hijos o familiares a cargo, lo cual demanda el desarrollo habilidades que se pueden trasladar a un contexto laboral. Un ejemplo es que a partir de dicho rango de edad, existe más probabilidad de asumir un puesto de jefatura o gerencial, que demanda habilidades para gestionar un grupo de personas y estas pueden obtenerse a partir de los aprendizajes de las experiencias familiares.

Los resultados de la interacción trabajo familia de acuerdo a la cantidad de integrantes de convivencia indican que los participantes que viven solos presentan un nivel bajo de interacción positiva trabajo familia (30.8%) a comparación de quienes señalan convivir con al menos una persona (21% a menos). Esta conclusión es interesante de analizar, ya que muestra que los individuos que viven solos no sienten el impacto del entorno laboral hacia su familia de manera directa, evidentemente porque no hay personas con quienes interactúen y perciban estas consecuencias.

Por otro lado, los participantes que indicaron vivir entre 1 hasta 7 personas (55.6% a más), se posicionaron en una interacción positiva trabajo familia a nivel promedio. El dato obtenido evidencia que no existe una amplia diferencia en el nivel de impacto del contexto laboral, si se compara a quienes viven solos con quienes conviven con al menos una persona. En coherencia con los resultados, el mayor porcentaje de participantes que mencionaron convivir con 1 a 7 personas, se encuentran en una interacción positiva familia trabajo a nivel alto. Esto da a entender que si bien, el entorno laboral les favorece en término medio a un contexto familiar, en caso de la interacción en viceversa, el impacto de la familia al trabajo es mayor, claramente, por el factor cantidad de integrantes de convivencia.

Analizando la comparación entre padres y madres se observa que ambos se han posicionado en un tipo de interacción donde la familia influye positivamente al entorno laboral,

predominando en ellos la interacción negativa familia trabajo a nivel bajo, como también, más de la mitad se ubicaron en una interacción positiva familia trabajo a nivel alto. De acuerdo con Abarca et al. (2016), el apoyo familiar es una variable esencial para mejorar la respuesta ante distintos entornos; por ello, es importante que personas con hijos, reciban este soporte, por el grado de responsabilidad que asumen.

Sin embargo, se puede apreciar una ligera diferencia en los resultados de la interacción negativa trabajo familia a nivel bajo, donde los padres representan un 62.5% y las madres, un 47.8%; lo cual alude a que existe una menor cantidad de ellas que no expresan una obstrucción de gran impacto del trabajo hacia asuntos familiares. Asimismo, hay una mayor cantidad de mujeres con hijos que presentan una interacción negativa trabajo familia a nivel promedio (43.3%), a diferencia de los padres (31.8%).

Esto puede ser un signo leve de que aún el entorno laboral no está siendo tan beneficioso para las madres y por ende, se desprende la idea de una falta de medidas y prácticas organizacionales con una orientación hacia la equidad de género, que faciliten el desempeño de mujeres a pesar de ser madres. Con ello, se refuerza lo hallado en el estudio de Jiménez y Hernández (2020), donde encontraron una relación significativa entre la equidad y la interacción trabajo familia.

Al analizar los datos según la cantidad de hijos de convivencia, es resaltante observar que quienes viven con 1, 2 o 3 de ellos, representan en mayor cantidad a una interacción positiva familia trabajo a nivel alto, a diferencia de los que no viven con ninguno. Complementando con este resultado, se visualiza que solo un 5.5% y un 4.8% de las personas que viven con sus hijo(a)s, se posicionan en una interacción positiva familia trabajo a nivel bajo; a comparación de quienes no viven con ellos o ellas (20.7%). En consecuencia, se puede decir que la compañía de los hijos

en casa puede influir a un entorno positivo en el aspecto laboral, a pesar de que laborar mediante la modalidad remota puede dificultar la ejecución de desarrollo de actividades propias del trabajo.

De acuerdo con los resultados de la comparativa según la experiencia laboral, se destaca que un gran porcentaje de quienes se ubican en una interacción positiva familia trabajo a nivel alto, presentan entre 5 a 10 años de experiencia laboral; a comparación de los tienen entre 1 a 5 años de experiencia, quienes se posicionan a un nivel promedio. Estos porcentajes de diferencia explican que ante una mayor experiencia laboral, la persona en su rol familiar tiende a asumir mayores responsabilidades, lo cual conlleva a desarrollar habilidades y absorber aprendizajes provenientes de la familia impactando positivamente en su entorno de trabajo. Un factor de posible causa es el grado de responsabilidad económica familiar, de acuerdo a ello, existen más posibilidades que el individuo busque más la estabilidad laboral.

Por otro lado, respecto a los resultados según la variable del tiempo de experiencia laboral en la modalidad remota, estos presentan respuestas similares, es decir, tanto las personas que han trabajado de forma remota como quienes no han laborado anteriormente bajo dicha modalidad, en su mayoría presentan una interacción negativa familia trabajo a un nivel bajo. Estos porcentajes nos dan visibilidad de que todas las personas han pasado por un mismo contexto social y por ende, laboral; donde la modalidad remota no fue una opción ni un beneficio, sino una manera de afrontar la situación en el trabajo; lo cual hace que la reacción de las personas ante ella no haya variado independientemente de la experiencia remota previa.

En adelante, se describe a mayor detalle acerca de los resultados obtenidos de cada hipótesis del estudio. En un primer lugar, se planteó diferencias significativas en la interacción trabajo familia según variables sociodemográficas, familiares y laborales; la razón se debe a la literatura revisada previamente en relación a la variable en estudio y con dicha información, se

planteó un modelo de propuesta que justificaría estos resultados. No obstante, el contexto en la que ha planteado la investigación ha sido nuevo y reciente (a comparación de otros años), por ende, no se ha encontrado investigaciones referidos a solo la variable principal en estudio ante este cambio de ambiente físico donde interactúan el entorno laboral y familiar.

Así, cabe mencionar que este contexto de cambio por la emergencia sanitaria comenzó un 16 de marzo del 2020 y la aplicación del cuestionario para el estudio fue a inicios de octubre del 2020; este dato nos da una referencia de que durante este tiempo de intervalo, muchas organizaciones han tenido que adaptarse rápidamente para continuar con el negocio de sus productos y/o servicios, y al mismo tiempo, implementar medidas de condiciones laborales que se orienten al bienestar del colaborador debido a su influencia en el desempeño y productividad del mismo. Por lo tanto, el contexto al momento de la aplicación ya no era relativamente nuevo, ya que poco a poco se ha convertido en parte del día a día.

Respecto a la $H_{1.1}$ los resultados evidenciaron que no existe diferencias significativas en la interacción trabajo familia en ambos sexos, a excepción del tipo de interacción negativa trabajo familia, donde sí se encontraron diferencias; lo cual se debe a que más mujeres se posicionan en un nivel promedio y alto en este tipo de interacción a comparación de los hombres. Como se puede apreciar, para las mujeres ha sido más retador el cambio, y por lo tanto, se evidencia la falta de medidas para reforzar la equidad de género. Adicionalmente a estos resultados, la ISIL (2020) en un estudio también obtuvo datos relacionados, donde muestra que la preferencia a un trabajo remoto es mayor en hombres (22%) que en mujeres (14%).

La problemática en relación a la inequidad de género sobre las condiciones laborales ha sido latente desde incluso antes del año que inició la pandemia. Un ejemplo es la investigación de Villa et al. (2019) realizada a mujeres ejecutivas de distintas empresas privadas, donde se concluye

que existen dificultades para pasar tiempo en familia y cumplir las responsabilidades en el hogar y en el trabajo.

En referencia a la H_{12}, los resultados señalan que no existe diferencias significativas en la interacción trabajo familia según la edad; a excepción del tipo de interacción positiva familia trabajo, donde sí se halló diferencias. En este, se puede visualizar que, a mayor edad, el porcentaje de personas que se posicionan en el tipo de interacción a un nivel alto aumenta; en otras palabras, se puede interpretar que conforme la persona va creciendo en años, adquiere mayor experiencia y habilidades en este entorno, ya sea por mayores responsabilidades familiares o una posible constitución de una familia, que lo o la ayudan a desarrollar sus funciones correspondientes en el trabajo.

De igual manera, en el estudio realizado por la ISIL (2020), se observa que la preferencia a un trabajo presencial es mayor en los más jóvenes, a comparación de quienes tienen más edad. Esto se puede deber a que los jóvenes prefieren trabajar en el mismo ambiente físico de la organización porque le permite expandir sus círculos sociales más allá de la familia. Por ende, se puede inferir que las personas de mayor edad, al tener más responsabilidades familiares, se sentirían más cómodos compartiendo el espacio familiar y laboral.

Asimismo, estos resultados contrastan con lo encontrado en el estudio de Andrade (2020) en México, donde se evidencia que las personas menores de 38 años presentan más interacción positiva familia trabajo. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que los contextos son distintos, tanto de país como de modalidad de trabajo; y a la vez, esta diferencia demuestra que los resultados pueden variar dependiendo del momento familiar y laboral que el individuo está experimentando.

Sobre la hipótesis $H_{1.3,}$ se observa que no existe diferencias significativas en la interacción trabajo familia según la cantidad de integrantes de convivencia de los participantes. En efecto, esta variable familiar no afecta al modo de relación de las personas entre su ambiente familiar y laboral, lo cual puede deberse a que, durante el tiempo transcurrido de trabajo remoto, los individuos han encontrado la forma de sobrellevar las demandas familiares referente al tiempo de calidad en este entorno; como también, los integrantes de convivencia pudieron adaptarse a los tiempos que posee cada uno para interactuar, trabajar, realizar rutinas personales, etc.

Respecto a la $H_{1.4,}$ no se hallaron diferencias significativas en la interacción trabajo familia según el tipo de parentalidad, es decir, al comparar entre quienes tienen el rol de madre y padre. A pesar de las ligeras diferencias en los resultados, ya referidos; estas no fueron suficientes para mostrar una divergencia; pero es interesante analizar, ya que mayormente las investigaciones previas, pusieron a las madres como las más afectadas en esta interacción por las demandas de corresponsabilidad (ESE Business School, 2020). Por otro lado, en un artículo reciente de la IESE Business School (2020) de la Universidad de Navarra, menciona que los hombres con hijos o hijas presentan mayores dificultades en el trabajo a comparación de las mujeres.

De esta manera, es interesante contrastar los resultados con estudios realizados en otras instituciones porque se puede analizar las distintas variables que intervienen en los participantes durante la recolección de información. Lo encontrado en esta hipótesis también se puede relacionar con los hallazgos de la $H_{1.1,}$ que demuestra la existencia de una diferencia entre ambos sexos, donde las mujeres presentan mayor interacción negativa trabajo familia; por lo tanto, se puede inferir que no necesariamente la dificultad para realizar las actividades familiares por el trabajo se debe a los hijo(a)s, sino puede haber otras responsabilidades en el hogar que afectarían a esta relación sin ser madres.

En los resultados de la hipótesis $H_{1.5,}$ tampoco se hallaron diferencias significativas al realizar la comparación según la cantidad de hijos de convivencia, en relación a la interacción trabajo familia. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el periodo de adaptación al trabajo remoto pudo influir para que los integrantes de convivencia ayuden a la madre y/o padre soltero a sobrellevar las demandas de los hijos o hijas. Asimismo, en otras realidades, las parejas durante el tiempo de convivencia bajo esta modalidad posiblemente pudieron compartir demandas familiares, asumiendo su responsabilidad y disminuyendo la carga en el hogar.

Aunque no se hayan encontrado diferencias según esta variable familiar, es interesante mencionar que acorde con los resultados expuestos; la compañía de los hijos(a)s, quienes asumen el rol de padre o madre, influye positivamente a que la persona pueda desarrollar ciertas habilidades que beneficien a su contexto laboral; sin embargo, no determina la interacción positiva de la familia al trabajo.

Respecto a la hipótesis $H_{1.6}$ los resultados indican que no existe diferencia en la interacción trabajo-familia entre personas que poseen experiencia laboral en trabajo remoto a comparación de quienes no la tienen. Es provechoso analizar este resultado, ya que la expectativa era que hayan diferencias; empero, muchos estudios realizados durante este año, señalan que las personas se han adaptado a esta modalidad e incluso lo consideran beneficioso; por tanto, la interacción trabajo familia ya no es determinado necesariamente por cuánta experiencia se posee previo a la emergencia sanitaria, debido a que durante este tiempo la han adquirido; sino, entra a calar otros factores que sí repercuten positiva o negativamente en la relación entre ambos contextos.

Se concluye la discusión resaltando el valor de analizar cada aspecto que puede determinar una interacción positiva o negativa del trabajo a la familia o viceversa; ya que, como se ha reportado en el estudio, no todas las variables sociodemográficas, familiares o laborales afectan en

esta relación y es necesario ahondar más en las causas. Por ello, las iniciativas o medidas que se implementen en una organización deberían basarse en proteger el bienestar del colaborador; ya que una variable que se encuentra relacionada a una interacción negativa es la vulnerabilidad al estrés laboral (García, 2019).

Adicionalmente, estas medidas deberán ser aplicables para una modalidad de trabajo remoto. La importancia radica en que las organizaciones se han adaptado al trabajo remoto de diversas formas; ya sea adaptándola como una modalidad 100% remota para todos, evaluando solo algunos puestos para que laboren bajo dicha modalidad o, incluso, combinándola con una forma de trabajo presencial, es decir, una modalidad mixta. De hecho, los estudios realizados en el año 2020 predijeron que un 76% tenía una preferencia a este trabajo mixto (ISIL, 2020) por los beneficios experimentados en el trabajo remoto. También, en el mismo estudio, encontraron que el 83% de los participantes consideraron que esta modalidad será valorada en el futuro.

Lo anterior refuerza la preocupación mencionada en el planteamiento del problema, donde principalmente los datos mencionados evidenciaron que las horas laborales son más extensas durante la modalidad remota, por lo tanto, a más organizaciones que optan por esta modalidad, más probabilidad es que exista este tipo de jornadas laborales. La causa puede deberse por 3 razones: el primero hace referencia a que las organizaciones no están respetando el derecho a la desconexión digital; lo segundo, es que las personas se ven en la necesidad de acatar las largas jornadas laborales por el temor de la pérdida de empleo y tercero, los colaboradores han interiorizado esta idea de trabajar más horas como un “nuevo hábito”. Cualquiera sea la razón, esta modalidad la mayoría de las organizaciones y es necesario ejecutar acciones que mejoren la experiencia del trabajador.

De modo que bajo esta perspectiva respecto al contexto de trabajo remoto, existen una tendencia, como lo manifiesta Deloitte (2020), a que las organizaciones a la vez se preocupen por el bienestar de los colaboradores y una de las preocupaciones destacables en el individuo es cómo el entorno familiar y laboral pueden verse afectados entre sí, por el hecho que compartan un mismo ambiente físico; por ello, esta investigación aporta en el sentido informativo, para que las organizaciones puedan saber qué acciones tomar durante esta experiencia de trabajo remoto.

5.2 Conclusiones

a. La Interacción Trabajo Familia es un concepto que considera el impacto tanto positivo como negativo entre ambos entornos, además de tomar en cuenta la bidireccionalidad en esta relación.

b. La Interacción Trabajo Familia es una variable relevante por estudiar en un contexto donde el entorno familiar y laboral comparten el mismo espacio físico.

c. La Interacción Trabajo Familia destaca por su importancia y tendencia actual, ya que se encuentra relacionada al bienestar del colaborador, tema relevante en un contexto nuevo de trabajo remoto.

d. El trabajo remoto es una modalidad nueva implementada en marzo del 2020 ante la emergencia sanitaria por la enfermedad de coronavirus SARS-CoV-2 (Covid-19).

e. El trabajo remoto trajo consigo cambios importantes en el entorno laboral, obligando a las organizaciones a implementar medidas que faciliten la continuidad de las labores.

f. Se realizó el análisis psicométrico del Cuestionario Interacción Trabajo Familia (SWING), donde se encontró índices adecuados de confiabilidad y validez para su aplicación.

g. En general, el tipo de interacción negativa familia trabajo a un nivel bajo es predominante en los colaboradores que se encuentran laborando en la modalidad remota de Lima Metropolitana.

h. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según la variable sexo.

i. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el tipo de interacción negativa trabajo familia al compararlos según la variable sexo.

j. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según la variable edad.

k. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el tipo de interacción positiva familia trabajo al compararlos según la variable edad.

l. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según la cantidad de integrantes de convivencia.

m. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al comparar a los padres y madres.

n. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según la cantidad de hijos o hijas de convivencia.

o. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según el tiempo de experiencia laboral en la empresa actual.

p. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los tipos de interacción trabajo familia al compararlos según la experiencia en la modalidad remota.

5.3 Recomendaciones

Luego de culminar con la investigación presentada y habiendo analizado los resultados encntrados, se propone las siguientes recomendaciones:

5.3.1 En términos teóricos y conceptuales

a. Respecto al marco teórico, ha sido interesante estudiar el modelo propuesto por el autor, sin embargo, sería importante realizar investigaciones similares con las diferentes perspectivas de relación entre la familia y el trabajo, con la finalidad de analizar los resultados obtenidos.

b. Estudiar la correlación de la interacción trabajo familia con otras variables o factores psicosociales que reflejen el desempeño en los colaboradores en el trabajo remoto.

c. Con la finalidad de promover una equidad de género, se recomienda estudiar la disponibilidad psicológica en las mujeres, ya que en otros contextos relatados en el estudio de Laba y Geldenhuys (2018), este demuestra tener mayor incidencia en el engagement a comparación de la interacción trabajo familia.

d. En relación con la población estudiada, se sugiere analizar la variable en muestras más específicas, donde se pueda ver a mayor detalle las causas de los resultados. Asimismo, sería interesante realizar investigaciones comparativas entre instituciones públicas y privadas, por las diferentes medidas implementadas en las organizaciones y por los sesgos que se tiene ante las entidades públicas.

e. Desarrollar una investigación comparativa de la interacción trabajo familia con la variable laboral: cantidad de personas a cargo en la organización; ya que refleja el grado de responsabilidad y carga que el colaborador puede tener en este entorno.

5.3.2 En términos prácticos

a. Se sugiere a las empresas realizar programas de seguimiento al bienestar del colaborador, considerando variables familiares que pueden interferir en el desarrollo de las labores. En esta, puede estar involucrado un apoyo psicológico, flexibilidad horaria, una modalidad que combine el trabajo remoto y presencial, entre otros.

b. Debido a que se ha identificado diferencias significativas según el sexo en la interacción negativa trabajo familia, se propone implementar medidas en favor a la equidad de género; donde este sea parte de la cultura organizacional y dentro del paquete de beneficios que se ofrece hacia el colaborador.

c. Se recomienda realizar programas preventivos para buenas prácticas organizacionales en trabajo remoto, donde se concientice el respeto por el horario laboral y el tiempo dedicado a la familia. Así, se previene enfermedades psicolaborales debido a la sobrecarga de rol en ambos contextos; y a su vez, se cuida el bienestar del colaborador.

d. Es recomendable que la organización promueva actividades de involucramiento familiar, donde ambos entornos puedan interactuar armoniosamente y puedan entender la importancia del rol que cumple la persona en estos contextos. De esta manera, la organización refleja interés por conocer a la persona detrás del colaborador, por medio de su entorno más importante como la familia.

e. Finalmente, se propone considerar el cuestionario como un instrumento de diagnóstico ante variables que estén afectando el desempeño del colaborador; así como un insumo informativo para las medidas a tomar en beneficio al mismo.

Referencias

Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde El Caribe, 33*(3), 285-298.

Alarcón, L. (2017). *Equilibrio trabajo-familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica.* Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola.

Álzate, A., Carvajal, S., Duque, M. y Pérez, A. (2018). *Interacción trabajo-familia y engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.* Tesis de especialidad, Universidad de Manizales.

Andrade, R. (2020). *Interacción trabajo familia y su asociación con factores sociodemográficas y laborales en médicos familiares y médicos generales de la unidad de medicina familiar Nº1 Delegación Aguascalientes*. Tesis de especialidad, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Bakker, A. y Geurts, S. (2004). Toward a Dual-Process Modelo of Work-Home Interference [Hacia un Modelo de Proceso Dual de la Interferencia Trabajo-Familia]. *Work and Occupations, 31*(4), 345-366.

BBC New Mundo. (2020, marzo 2). Coronavirus: el mapa que muestra el número de infectados y muertos en el mundo por covid-19. *BBC News.* https://www.bbc.com/mundo/noticias-51705060

Campbell, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.

Cinco consejos de ciberseguridad para empresas con teletrabajo (2020, marzo 12). *Diario Gestión*. https://gestion.pe/tendencias/cinco-consejos-de-ciberseguridad-para-empresas-con-teletrabajo-noticia/?ref=gesr

Congreso de la República. (2013). Ley N°30036. https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292283-30036

Crepo, L. & Diaz, D. (2022). *Evidencias estadísticas del Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING-22) en adultos de Lima Metropolitana*. Tesis para obtener el título profesional. Universidad Cesar Vallejo.

Cuarentena: claves para combatir el estrés causado por el trabajo remoto. (2020, junio 14) Andina. https://andina.pe/agencia/noticia-cuarentena-claves-para-combatir-estres-causado-por-trabajo-remoto-801534.aspx

Dávila, C. (2020, marzo 27). *¿Cuáles son las diferencias entre el teletrabajo y trabajo remoto?*. BDO. https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/marzo-2020/%C2%BFcuales-son-las-diferencias-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-remoto

Deloitte (2020). La empresa social en acción: la paradoja como camino hacia Adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020.

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands – Resources Model of Burnout [El Modelo de Burnout: Demanda Laboral-Recursos]. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.

El Peruano (2020, 24 de marzo). *MTPE dicta nuevas reglas para la implementación del trabajo remoto*. https://elperuano.pe/noticia-mtpe-dicta-nuevas-reglas-para-implementacion-del-trabajo-remoto-93419.aspx

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*, *6*(1), 103-111.

ESE Business School. (2020). Corresponsabilidad y teletrabajo: consejos para las familias y las empresas. Universidad de los Andes.

Fuchs, R. (2021, octubre 4). El teletrabajo y su relación con el balance trabajo-vida: ¿socios en pandemia? Estudios Culturales de la Universidad del Pacífico. https://ciup.up.edu.pe/analisis/el-teletrabajo-y-su-relacion-con-el-balance-trabajo-vida-socios-en-pandemia/

García, C. (2019). *Vulnerabilidad al estrés laboral y equilibrio familia trabajo en docentes de una universidad politécnica. Un acercamiento desde el género*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México.

Geurts, S. y Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings [Interfaz de entorno laboral y no laboral: Una revisión de las teorías y hallazgos]. En Schabracq M., Winnubst, J. & Cooper C (eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology (pp. 279-312).* John Wiley & Sons, LTD. https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-579964-ef2778489c.pdf

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M. & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING [Interacción Trabajo Familia desde una

perspectiva psicológica del trabajo: Desarrollo y validación de un nuevo cuestionario, SWING]. *Work & Stress*, *19*(4), 319-339.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles [Las fuentes de conflicto entre los roles familiares y del trabajo]. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-68.

Grzywacz J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family [Reconceptualizando la Interfaz Trabajo-Familia: Una perspectiva ecológica sobre los correlatos de los efectos indirectos positivos y negativos entre la familia y el trabajo]. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.

Hernández, R. Fernández C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores S.A.

Ingunza, N. & Carrasco, 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.

IESE Business School. (2020). Mujer y trabajo remoto durante el COVID-19. Universidad de Navarra.

ISIL (Institución San Ignacio de Loyola) (2020). Futuro del trabajo en el Perú: Tendencias y desafíos.

Jiménez, A. & Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas, 14(*2), 1-13. https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201

Jiménez, A., Mendiburo, N. y Olmero, P. (2007). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. Avances en Psicología Latinoamericana, 29(2), 317-329.

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. UNIVERSUM, 23(1), 116-133.

Laba, K. & Geldenhuys, M. (2018). Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A 'shortitudinal' study [Una interacción positiva entre el trabajo y el hogar y la disponibilidad psicológica en el compromiso laboral de las mujeres: un estudio corto]. *Journal of Industrial Psychology, 44(1),* 1-11.

Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment [Multiples roles y tensión de rol: Algunas notas sobre la energía, el tiempo y el compromiso humano]. *American Sociological Review, 42*(6), 921-936. DOI: 10.2307/2094577

McKeever, V. (2020, marzo 31). Coronavirus lockdowns are making the working day longer for many [Los confinamientos por el coronavirus están extendiendo la jornada laboral para muchos]. *CNBC.* https://www.cnbc.com/2020/03/30/coronavirus-lockdowns-are-making-the-working-day-longer-for-many.html

Mc Lauchlan, S. (2020, diciembre 7). *Trabajo remoto: ¿una alternativa o una realidad?*. EY. https://www.ey.com/es_pe/workforce/trabajo-remoto-alternativa-realidad

Meijman, T. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload [Aspectos psicologicos de la sobrecarga laboral]. En Drenth, P., Thierry, H. & De Wolff, C. (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology (pp. 5-34).* Psychology Press.

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2015). Decreto Supremo Nº 017 – 2015. https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef/pdf/normas_legales_2012/NL20151103.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2015, 1 de diciembre). *Teletrabajo: Todo acerca de esta oportunidad*. http://www.teletrabajo.gob.pe/que-es/

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2021, 30 de diciembre). *Gobierno amplía vigencia de trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2022.* Gobierno amplía vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2022 - Gobierno del Perú (www.gob.pe)

Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema, 21* (2), 331-337.

OBS Business School. (2017, 24 de agosto). *Ventajas e inconvenientes para trabajar desde casa.* https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/recursos-humanos/ventajas-e-inconvenientes-de-trabajar-desde-casa

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019, 10 de octubre). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020, 13 de mayo). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses

Otárola, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración, 20*(34), 139-160.

Noticias ONU. (2020, 7 de abril). *La pandemia de coronavirus en una oportunidad para construir una economía que preserve la salud del planeta*. https://news.un.org/es/story/2020/04/1472482

Presidencia de la República de Perú. (2020, 4 de diciembre). Decreto de Urgencia Nº 127-2020. https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/1372891-n-127-2020

PwC. (2020). Encuesta: Gestión de crisis COVID-19. https://www.pwc.pe/es/assets/document/Encuesta-Gestion-de-crisis-COVID-19.pdf

Rodriguez, R. & Vélez, M. (2012). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 31* (2), 73-84.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Editorial H. Hugo Sanchez Carlessi.

Servir. (2020). Guía de Trabajo Remoto para Líderes. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

RPP Noticias. (2020, 16 de septiembre). *Trabajo Remoto: Un 85% de limeños considera que labora más horas que antes de la pandemia*. https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-un-85-de-limenos-considera-que-labora-mas-horas-que-antes-de-la-pandemia-empleo-trabajadores-empresas-teletrabajo-home-office-coronavirus-en-peru-noticia-1292862?ref=rpp

Andina. (2020, 1 de julio). *Trabajo remoto: 200 000 personas ya laboran bajo esta modalidad en Perú*. https://andina.pe/Agencia/noticia-trabajo-remoto-200000-personas-ya-laboran-bajo-esa-modalidad-peru-803983.aspx

Yamakawa, P. (2020, 6 de abril). *El trabajo remoto más allá de la emergencia*. ESAN. https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/04/el-trabajo-remoto-mas-alla-de-la-emergencia/

Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF, 1*(1), 15-22.

Villa, N., Vásquez, A., Orejuela J., & Lemos M. (2019). Conciliación trabajo-familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 19*(1), 1-15. doi: 10.18270/chps..v19i1.2976.

Zambrano, L. (2019). *Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexo A

Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Maryuri Estefani Salas Tapia, de la carrera de Psicología Organizacional y de la Gestional Humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El propósito de este estudio es determinar la interacción trabajo familia en el contexto de trabajo remoto. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder unas afirmaciones que se les presentará a continuación. Esto tomará aproximadamente 10 minutos.

Al responder este cuestionario, está aceptando participar voluntariamente en un proceso de aplicación de una prueba psicológica, la cual consta de preguntas relacionadas a aspectos familiares y laborales, que están destinadas a la elaboración de un proyecto de tesis.

Sus respuestas a las preguntas serán anónimas y confidenciales, y la informacion recopilada no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Igualmente, puede retirarse del mismo modo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si desea conocer los resultados de la investigación, puede solicitar información al correo maryuri.salas@unmsm.edu.pe.

Muchas gracias por su tiempo.

Anexo B

Datos generales

Distrito: _____ Femenino ◯

Edad: _____ Masculino ◯

Aspectos familiares

¿Con cuántos integrantes de tu familia convives? _____

¿Con cuántos hijo(a)s convives?

- ◯ No soy padre/madre
- ◯ Ninguno
- ◯ 1
- ◯ 2 o 3
- ◯ 4 a más

Aspectos laborales

Puesto laboral: _____

Rubro de la empresa:

- ◯ Construcción
- ◯ Financiero
- ◯ Salud y/o farmaceútica
- ◯ Educativo
- ◯ Hotelería o turismo
- ◯ Seguridad
- ◯ Otros: _____

¿Cuánto tiempo de servicio llevas en la empresa? ____

Antes de has cuarentena, ¿Has trabajado anteriormente en la modalidad remota? Sí ◯ No ◯

Anexo C

Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas 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 domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
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/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. 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

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas 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 tu tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-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 adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

7.1 Anexo D

Permiso para aplicar el Cuestionario Interacción Trabajo Familia (SWING)



PERMISO DE INVESTIGACIÓN Recibidos ×

Maryuri Salas sáb, 30 de may. de 2020 10:00
Estimado, Espero que se encuentre bien. Mi nombre es Maryuri Salas y me encuentro en el ultimo año de la carrera de Psicología Organizacional, de la Universidad

Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es> mar, 2 de jun. de 2020 03:58
para mí

Apreciada maryuri,
Claro que si, sin ningun proiblema por lo que4 a mi respecta para utilizar la versio que hemos publicado del Swing con fines de investigación o aplicacion sin animo de lucro. Espero que te pueda servir y ayudar en tus trabajos.
Un cordial saludo
Bernardo
•••
--
Bernardo Moreno-Jiménez
Catedrático emérito
Profesor del Departamento Psicología Biologica y de la Salud
Facultad de Psicologia
UAM
Ciudad Universitaria de Cantoblanco
C/ Ivan Pavlov,6
28049 Madrid
Tlfno: 914975185
www.personalidadestresysalud.es
www.estresysalud/uam.es/esalud

7.2 Anexo E

Diagrama de dimensiones de la encuesta SWING.

