TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral"

Tesis para optar al título profesional de:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

José Andre Bastidas Bullón (0009-0003-1321-8869)

Angela Valeria Velarde Quintanilla (0009-0009-0016-4826)

Asesor:

Enver Luis Terrazas Nuñez (0000-0002-8798-6989)

Lima – Perú
2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 27 de octubre de 2026.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente:	Dra. Jenny Adanaqué Velásquez	Presidente ☐
Miembro:	Mag. Maritza Elizabeth Somocurcio Aranguri	Miembro
Miembro:	Mag. Armando Palacios Rejas	Miembro

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"RELACIÓN ENTRE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA FUNCIONALIDAD FAMILIAR: EL PAPEL MEDIADOR DEL ESTRÉS LABORAL", con el código de registro PRE-18-2024-00800

Presentada por los bachilleres:

- José Andre Bastidas Bullón
- Angela Valeria Velarde Quintanilla

Para optar el Título Profesional de Licenciados en Psicología

Asesorado por: Mag. Enver Luis Terrazas Nuñez

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de los estudiantes de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

José Andre Bastidas Bullón			Nota: Trece (13)
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )
Angela Valeria Velarde Quintanilla			Nota: Trece (13)
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dra. Jenny Adanaqué Velásquez
Presidente de Jurado

Mag. Enver Luis Terrazas Nuñez
Asesor

Mag. Maritza Elizabeth Somocurcio Aranguri
Miembro 1

Mag. Armando Palacios Rejas
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DEL INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (versión 2.0) [1]

Lima, 29 de octubre del 2026

Señor,
Carlos Braxtzo Phil Zavalaga Reyes
Vicerrector de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Los abajo firmantes – Bastidas Bullón, José Andre y Velarde Quintanilla, Angela Valeria [nombres y firmas de todos los tesistas], estudiante(s)/egresado(s) del Programa académico de [Psicología] de la Universidad Científica del Sur, y el asesor/la asesora de tesis [Enver Luis Terrazas Nuñez] – declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado "[Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral]", que presentamos para optar el título profesional/grado académico de [Psicología], es original.

En consecuencia, declaramos que el informe no contiene plagio ni total ni parcial; que, cuando se utilizó información de fuentes externas, se reconoció su autoría mediante la citación correspondiente; y que los resultados obtenidos son producto íntegro de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo ello en cumplimiento del Código de ética en la Investigación, Reglamento de Disciplina de Pregrado y Posgrado, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA), ni generativas ni de ningún otro tipo, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Todo el material contenido en este informe fue elaborado íntegramente por el/los autor(es), sin asistencia de herramienta alguna de IA.

Declaramos, además, que no se han utilizado herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa, de forma parcial ni total, en ninguna fase del desarrollo de la investigación ni en la redacción del informe final de tesis/trabajo de investigación. Sí declaro haber utilizado herramientas de IA no generativa para [describir el uso específico: p. e., corrección ortográfica y de estilo, gestión de referencias, traducción, etc.], conforme a la normativa de la Universidad [3]. Todo el material ha sido revisado por el/los autor(es), quien(es) asume(n) la responsabilidad de su contenido.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, uso indebido de IA generativa o uso no declarado de IA, nos sometemos al proceso de investigación que establezca la Universidad y aceptamos las sanciones que pudieran corresponder. También declaramos conocer las normativas institucionales que regulan las sanciones aplicables en estos casos, incluido el de la compra y venta de tesis.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

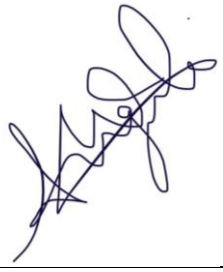
[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

[2] Los documentos están en: https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3652

[3] GEA-GIE-POL-05 Política del uso de inteligencia artificial



Firma tesista
DNI: 73856448



Firma tesista
DNI: 71001428



Firma del asesor de tesis
DNI: 71602427

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Relación entre las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar: el papel mediador del estrés laboral.

Autores. José Andre Bastidas Bullón; Angela Valeria Velarde Quintanilla.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3100531387).

Código de registro. PRE-18-2024-00800.

Resultado de la evaluación. 6%.

Revisado por. Jorge André Layza Diaz.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	4%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1%
3	Cruz Rivera, Héctor L.. "La espiritualidad y el bienestar (wellness) en estudiantes universitarios LGBTQI+: Vivencias y perspectivas de los actores.", University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico) Publicación	<1%
4	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1%
6	archive.org Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	revistas.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi familia que me estuvo apoyando en esta etapa de mi vida y por el constante esfuerzo que me brindaron para afrontar los retos; a nuestros amistades por su compañía y sinceridad ante los problemas.

Jose

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios, por bendecir a quienes me apoyaron en este camino; a mi mamá y mi papá por su apoyo incondicional tanto en el aspecto emocional como académico. Y a mi familia, por celebrar cada logro que tengo en mi desarrollo profesional.

Angela

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimiento

A nuestro asesor por su constante orientación en este proceso, calma y dedicación a lo largo de este proyecto y a nuestros padres por acompañarnos en cada paso.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice general

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
Pregunta de investigación	8
Objetivos	8
Marco teórico	8
Método	16
Resultados	24
Discusión	28
Conclusión	31
Referencias bibliográficas	32

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de tablas

Tabla 1: Correlación entre las variables del modelo 24

Tabla 2: Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en la funcionalidad familiar 25

Tabla 3: Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en la adaptabilidad 26

Tabla 4: Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en la cohesión 27

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

"Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral"

Bastidas Bullón, José Andre[1]

Velarde Quintanilla, Angela Valeria[2]

Terrazas Nuñez, Enver Luis[3]

Universidad Científica del Sur

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo examinar la relación entre las modalidades de trabajo y la funcionalidad familiar, así como el papel mediador del estrés laboral en dicha relación. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y corte transversal. Con una muestra de 250 personas, conformada por trabajadores de empresas privadas de Lima Norte, con familia y edades entre 25 y 65 años. Para la evaluación, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Funcionamiento Familiar (FACES III), el Cuestionario de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. Los resultados evidenciaron que la modalidad de trabajo híbrida se asoció con un mayor funcionamiento familiar, presentando un efecto directo significativo (coef. = 13.206; $p < .001$) y un efecto indirecto a través del estrés laboral (coef. = 2.029; IC95% [.957, 3.450]), evidenciando una mediación parcial. Se concluye que la modalidad de trabajo influye de manera diferenciada en las dimensiones de la funcionalidad familiar, destacando que el trabajo híbrido favorece la cohesión familiar mediante la reducción del estrés laboral y promueve una mejor adaptación a las demandas familiares.

Palabras claves: Funcionalidad familiar, estrés laboral, modalidades de trabajo, trabajo híbrido, trabajo presencial.

[1] Bastidas Bullon, José Andre (ORCID:0009-0003-1321-8869)

Dirigir correspondencia a Bastidas Bullón, José Andre, Universidad Científica del Sur, Perú. Correo electrónico: 100073851@cientifica.edu.pe

[2]Velarde Quintanilla, Angela Valeria (ORCID: 0009-0009-0016-4826)

Dirigir correspondencia a Velarde Quintanilla, Angela Valeria, Universidad Científica del Sur, Perú. Correo electrónico: 100075944@cientifica.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

This research aimed to examine the relationship between work arrangements and family functioning, as well as the mediating role of work-related stress in this relationship. A quantitative, correlational, cross-sectional study was conducted. The sample consisted of 250 employees from private companies in North Lima, Peru, aged 25 to 65, with families. The instruments used for assessment were the Family Functioning Scale (FACES III), the Job Stress Questionnaire by Ivancevich and Matteson, and the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire. The results showed that the hybrid work modality was associated with greater family functioning, presenting a significant direct effect (coef. = 13.206; $p < .001$) and an indirect effect through work stress (coef. = 2.029; 95% CI [.957, 3.450]), showing a partial mediation. It was concluded that work arrangements have a differentiated influence on the dimensions of family functioning, highlighting that hybrid work fosters family cohesion by reducing work-related stress and promoting better adaptation to family demands.

Keywords: Family functioning, work-related stress, work arrangements, hybrid work, in-person work.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Introducción

En 2020, con la llegada de la pandemia, muchos países implementaron cuarentenas y restricciones de movilidad, marcando el inicio del trabajo remoto, que se define como la prestación de servicios mediante equipos informáticos (Ministerio de Trabajo del Perú, [MINTRA], 2020). Además, se emitieron directrices para su aplicación en sectores público y privado, estableciendo que esta modalidad es adecuada para quienes no necesitan estar físicamente en la oficina, incluyendo a aquellos en grupos de riesgo o que se encuentran fuera del país. Actualmente en el Perú el trabajo ya no se da solo de manera presencial también existen opciones de trabajo híbrido o virtual. Estas modalidades de trabajo crean una salida para que los trabajadores tengan menos situaciones conflictivas ya que el estrés laboral constituye un factor de especial interés, debido a que la exposición continua a demandas estresantes que afectan el funcionamiento físico y psicológico de los trabajadores, repercutiendo en su desempeño laboral como en sus relaciones y funcionamiento familiar (O'Connor et al., 2021)

Mayormente los estudios orientados a la relación entre funcionalidad familiar y laboral están centrados en el trabajo presencial ignorando el trabajo híbrido que surgió a raíz de la post pandemia, a pesar de que ofrece mayor flexibilidad, mejorando el equilibrio trabajo familia permitiendo a los trabajadores estar más presentes en el hogar y ser más autónomos (Castro et al., 2023). De acuerdo con Tosca (2022), el trabajo mixto presenta características particulares, las cuales influyen dentro de la vida personal y familiar de los empleados. De este modo, a pesar de la relevancia que toman las modalidades de trabajo, existen limitadas investigaciones sobre cómo afectan las variables planteadas en esta investigación.

A su vez, el término "trabajo" se define como una actividad económica remunerada (Real Academia Española, 2023). Como bien sabemos el trabajo consume tiempo y esfuerzo, además que muchas veces puede entrar en conflicto con las exigencias de una crianza adecuada, que requiere atención constante, apoyo emocional y supervisión. Así, si bien el trabajo proporciona los recursos necesarios para el bienestar familiar, Baek et al. (2023) demostraron que los largos tiempos de desplazamiento propios del trabajo presencial incrementan el conflicto trabajo-familia. Este conflicto se agrava en contextos laborales que no ofrecen suficientes políticas de apoyo, como licencias parentales o horarios flexibles. En

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

este sentido, Bilodeau et al. (2023) refiere que para los trabajadores modernos, equilibrar las demandas laborales con las necesidades de una crianza óptima puede ser una tarea difícil, repercutiendo en el bienestar familiar y en la salud mental de los hijos, destacando la importancia de promover un equilibrio entre ambos ámbitos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) señala que, a nivel mundial, aproximadamente el 15 % de los adultos en edad laboral presentó algún trastorno mental en 2019 y se estima que cada año se pierden alrededor de 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad. Esta misma problemática se evidencia en América Latina y el Caribe. Según Gallup (2024), el 44 % de los trabajadores de la región manifestó haber experimentado estrés, en Europa, 37 % y Asia Meridional, 31 %. Además, el informe evidenció diferencias según la modalidad de trabajo: a nivel mundial, el 42 % de los trabajadores que laboraban bajo modalidad híbrida experimentó estrés durante su jornada laboral, el 39 % quienes trabajaban de manera remota y quienes laboraban presencialmente.

En el contexto peruano, según EsSalud (2024), entre enero y septiembre se evaluó a 927 trabajadores asegurados de diversas empresas de Lima, encontrándose que aproximadamente el 84 % presentaba estrés laboral a causa de carga excesiva de trabajo, exigencias emocionales, falta de autonomía y los conflictos interpersonales.

Por otro lado, el trabajo virtual o teletrabajo representa otros tipos de inconvenientes, de acuerdo a Giniger (2020), la jornada laboral ha dejado de ser fija, pues los trabajadores realizan sus actividades fuera de la hora correspondida. Mientras, en el caso de las mujeres, y a causa de los estigmas de género que se tienen, deben realizar tanto tareas domésticas como tareas en el trabajo, generando mayor estrés. De la misma forma, Sarmiento (2022) plantea que las principales desventajas que se presentan son sobrecarga de trabajo, aislamiento y riesgos psicosociales el cual es definido por el MINTRA (2020) como las condiciones laborales que afectan el bienestar psicológico y social de los trabajadores causando estrés laboral.

Este tipo de trabajo también fue criticado debido a que existe mayor sobrecarga de trabajo, porque no hay una hora fija de inicio y culminación de las labores (Sarmiento & Oña, 2022). Por otro lado, el trabajo presencial aumentaría el estrés y reduciría el tiempo disponible para la familia debido a jornadas largas y desplazamientos, estos tiempos prolongados de traslado favorecen el conflicto trabajo-familia y asociándose con mayores niveles de ansiedad e insomnio en los trabajadores (Baek et al., 2023). En conjunto, estas

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

modalidades de trabajo presentan un equilibrio entre beneficios y retos en la dinámica familiar.

Las demandas laborales constituyen factores que pueden generar tensiones físicas y psicológicas en los trabajadores que pueden influir en la vida familiar. Según (Quiroz-González et al., 2024). Las altas demandas laborales incrementan el conflicto trabajo-familia, ya que los trabajadores experimentan dificultades para cumplir con su rol tanto en el trabajo como en la familia. Asimismo, Orellana et al. (2023) evidencian que los roles laborales y familiares se relacionan con una menor satisfacción con la vida familiar, Por ello, las exigencias propias de la organización laboral pueden extender sus efectos más allá del ámbito profesional, afectando la comunicación, interacción y bienestar del sistema familiar.

Por otro lado, y con referencia al estrés laboral, se ha demostrado que altos niveles de estrés tienen consecuencias negativas en la persona que lo padece, en la organización y en sus relaciones familiares. Y por tanto, se produce una desorganización a nivel familiar y afectivo con los miembros de una familia, afectando la salud y la calidad de vida de los trabajadores (Weale et al., 2023). Así pues, Elahi et al. (2022) refiere que mantener un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares supone un desafío, ya que el estrés se manifiesta cuando no se equilibran adecuadamente ambos roles (familiar y laboral) e influye de forma negativa en el bienestar del trabajador. De la misma forma, Osorio (2021) afirma que las consecuencias de esto pueden causar deterioro en el ámbito familiar, cansancio físico y psicosocial.

Comprender estas interacciones es esencial para diseñar políticas laborales que no solo aumenten la productividad, sino que también promuevan una vida familiar más saludable y equilibrada. Según lo mencionado por Universidad Internacional de La Rioja (2023), las políticas de conciliación aportan ventajas tanto a los empleados como a las organizaciones, ya que tienen un efecto favorable en la salud física y mental de los trabajadores, así como en el bienestar de sus familias. Además, estas políticas contribuyen a que las empresas aumenten su productividad y mejoren el ambiente laboral. En última instancia, el estudio tiene el potencial de proporcionar información valiosa para la implementación de prácticas laborales que beneficien tanto a los empleados como a sus familias, creando un entorno en el que ambos aspectos puedan prosperar simultáneamente.

El presente trabajo buscó constatar si existe una relación entre las modalidades de trabajo (presencial e híbrido), si estas generan estrés, en qué proporción y cómo afectan a la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

dinámica familiar del trabajador. Asimismo, pretende brindar aportes al área organizacional y clínica ya que busca visibilizar cómo el estrés afecta a la integridad del trabajador ocasionando consecuencias negativas en el entorno laboral y familiar de colaborador y a su vez brindar conocimientos para desarrollar programas de prevención para la regulación del nivel de estrés hacia los trabajadores y prevenir malas relaciones familiares.

Por esta razón, esta investigación pretende apoyar a un cambio significativo en los padres de familia que laboran en empresas ya que brindarán conocimientos sobre las consecuencias negativas del estrés laboral en sus entornos familiares y cómo poder evitarlo. Por otro lado, les servirá a las organizaciones laborales y psicólogos para poder aplicarlo en programas de intervención y prevención para el cuidado de los trabajadores y su salud intrafamiliar.

Pregunta de Investigación

¿Cómo afecta la modalidad de trabajo a la funcionalidad familiar, y cuál es el papel mediador del estrés laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Examinar la relación de las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar y cómo el estrés laboral media esta relación.

Objetivos específicos:

1. Analizar la relación de las modalidades de trabajo (presencial, híbrido) en la funcionalidad familiar.
2. Evaluar cómo el estrés laboral está asociado con la funcionalidad familiar.
3. Determinar el papel mediador del estrés laboral en la relación entre las modalidades de trabajo y la funcionalidad familiar.

Marco Teórico

I. Modalidades de trabajo

Como se estuvo mencionando en párrafos anteriores, en la actualidad el modo de trabajo es variado. Existe el trabajo presencial, híbrido y remoto (Wontorczyk & Roznowski, 2022). En Latinoamérica, el teletrabajo ha tenido un crecimiento exponencial pasando de un 3% a un 25% en dicho año (Organizaciones Naciones Unidas, [ONU], 2021). En el presente

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

estudio nos centramos en el trabajo presencial e híbrido por lo que es importante definirlos y conocer sus ventajas:

1. Según Choudhury et al. (2022), el trabajo híbrido es la combinación del trabajo presencial y remoto, es decir, trabajar desde casa y/o en la oficina de acuerdo a un horario. Asimismo, Tosca (2022) refiere que las principales ventajas de esta modalidad son la productividad laboral y la disminución de costos para la empresa mientras que para los trabajadores son la flexibilidad y mejorar la calidad de vida.
2. El trabajo presencial se caracteriza porque los trabajadores deben asistir al centro de trabajo para llevar a cabo sus actividades (Real Academia Español, 2021).

Con lo que respecta a Perú, de acuerdo a Cornejo (2022), actualmente la Ley 30036 del Teletrabajo en Perú menciona que "este (…) se caracteriza por el desempeño labores sin la presencia física del trabajador en la empresa". Sin embargo, de acuerdo con esta investigación, la modalidad de trabajo híbrido aún no está regulado por nuestra legislación laboral vigente (las empresas consideran en los contratos de trabajo mixto las condiciones de un trabajo presencial); sin embargo, la implementación de esta sugiere una evolución más aceptable entre los trabajadores pues el trabajo híbrido alterna el trabajo presencial y remoto; transformándose en una forma de trabajo más adaptativa.

Las modalidades de trabajo determinan distintas condiciones para la organización de las actividades laborales y familiares. La modalidad híbrida combina actividades presenciales y remotas, lo que puede proporcionar mayor flexibilidad para distribuir el tiempo y atender simultáneamente las responsabilidades laborales y familiares. Desde la Teoría de la Frontera Trabajo-Familia, estas diferencias pueden modificar la forma en que las personas gestionan los límites entre ambos ámbitos (Clark, 2000). En este sentido, la flexibilidad del trabajo híbrido podría facilitar las responsabilidades familiares y laborales; sin embargo, al mismo tiempo, deja de haber un límite entre ambos roles. Dicho de otra manera, las modalidades de trabajo por sí solas no conducen a una mejora, sino que existen otros aspectos a tomar en cuenta (Allen et al., 2013; Matthews et al., 2010). Por ello, antes de establecer una dirección determinada entre las modalidades de trabajo y la funcionalidad familiar, resulta necesario considerar las condiciones particulares bajo las cuales se desarrolla cada modalidad y la forma en que los trabajadores gestionan sus responsabilidades laborales y familiares.

II. Estrés Laboral

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Cuando hablamos de estrés nos referimos al agotamiento y debilidad física que se experimenta frente a una situación de tensión. Este se puede manifestar como un cambio de humor al principio o, si es crónico, como una depresión (OMS, 2023). Así, el tipo de estrés puede ser por exceso de carga laboral, relaciones interpersonales problemáticas, malas condiciones laborales, insuficiente motivación, insatisfacción laboral y la percepción negativa de la experiencia laboral. Estos factores psicosociales llegan a incrementar el estrés y afectar el bienestar psicológico de los trabajadores (Rugulies et al., 2023).

De acuerdo a la teoría del Síndrome General de Adaptación, desarrollado por Selye (1976; Lagos, 2022), explica que cuando una persona percibe una situación como amenazante, surge el estrés como una respuesta fisiológica que se activa con el objetivo de protegernos y que si bien puede ser útil para afrontar una situación, a largo plazo puede causar desgaste mental y físico.

Por otro lado, la Teoría Transaccional del estrés y Procesos Cognitivos propuesta por Lazarus y Folkman (1986; Cuevas & García, 2010), el estrés surge de la interacción entre la valoración que brinda la persona sobre sus recursos para afrontar las demandas de su entorno. Así pues, el estrés puede aparecer en diversos ámbitos de nuestra vida. En el contexto laboral, las exigencias relacionadas al trabajo presencial, como horarios rígidos, viajes prolongados y limitaciones para responsabilidades personales, pueden ser interpretadas como amenazas cuando el trabajador percibe que carece de recursos para equilibrar su rol familiar y laboral.

Por su parte, Patlán (2023), define el estrés laboral como el resultado de constantes demandas que exceden las capacidades del trabajador para afrontarlas, lo que genera respuestas físicas, psicológicas y conductuales que afectan su salud y desempeño. De acuerdo a lo mencionado por Ortiz (2020), los tipos de estrés laboral que se presentan son: episódico, crónico y/o positivo.

Dentro de los factores asociados al desarrollo del estrés laboral, Qiu et al. (2021) señala que se encuentran las condiciones del ambiente organizacional, las constantes demandas, la percepción negativa de la experiencia laboral y la insatisfacción general. En este contexto, la insatisfacción laboral representa un elemento relevante, debido a que una valoración desfavorable del trabajo puede influir en cómo los trabajadores perciben las exigencias laborales y afrontan las demandas del entorno. Al respecto, Qiu et al. (2021) señalan que el estrés laboral está asociada con la insatisfacción laboral, destacando que las

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

condiciones psicosociales desfavorables del trabajo pueden afectar el bienestar de los trabajadores.

En esta línea, Hawes & Wang (2023) señalan que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con la experiencia de estrés ocupacional, debido a que las características del trabajo y los recursos disponibles influyen en el bienestar psicológico del trabajador. Por último, Sharma (2023) encontró que existe una relación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, afirmando que ambas variables mantienen una relación estrecha dentro del contexto organizacional.

Con esto podemos observar que existen factores organizacionales que favorecen el estrés laboral, especialmente cuando las demandas del trabajo exceden los recursos del trabajador para afrontarlas. En este sentido, la organización del trabajo puede exponer a los trabajadores a diversos factores de riesgo psicosocial. Laurente & Gutiérrez (2024), en un estudio realizado en un operador logístico peruano, identificaron que el ritmo de trabajo, la inseguridad sobre el empleo y otras condiciones organizacionales constituyen factores desfavorables para la salud mental de los trabajadores. Estos factores repercuten negativamente en su bienestar, afectando principalmente su estado emocional y su desempeño laboral.

En este sentido, Hawes y Wang (2023) señalan que el estrés laboral puede manifestarse mediante respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que interfieren en el adecuado desempeño del trabajador; además, cuando esta condición se mantiene de forma prolongada, incrementa el riesgo de desarrollar problemas de salud mental.

Por otra parte, La OMS declara, en el 2019, al estrés como un factor de riesgo en el ámbito laboral y es denominado como Burnout puesto que es producido por estrés crónico a causa del trabajo. Además, es definido por esta entidad como una reacción de la persona a exigencias que están fuera de sus capacidades y conocimientos (OMS, 2019). Y que presenta principalmente una sintomatología como la sensación de agotamiento, pensamientos negativos y deficiencia en el desempeño laboral.

Respecto al planteamiento del tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), bienestar y salud, la presente investigación se enfoca en poder visibilizar estos niveles de estrés que podrían afectar al trabajador ocasionando un malestar. La 3er ODS, plantea que se debe brindar una atención sanitaria a las personas no solo física sino también mental. Por otro

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

lado, la ODS 8, plantea que toda persona debe presentar un trabajo decente y un crecimiento económico; la presente investigación visibiliza el estrés ocasionado por ambas modalidades del trabajo las cuales pueden disminuir el rendimiento laboral y las relaciones familiares del trabajador. Se debe plantear métodos los cuales permitan encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal con el objetivo de dar mejores resultados en el desempeño laboral y el crecimiento personal del trabajador (ODS, 2023).

III. Funcionalidad Familiar

Por otra parte, y refiriéndonos a la funcionalidad familiar, de acuerdo a lo mencionado por Espejel (1997 como se citó en Meza, 2022), cuando hablamos de funcionalidad familiar nos referimos a la forma en la que los integrantes de una familia cumplen con el rol que tienen y mantienen una estabilidad frente a los cambios que se presenten, resuelven y superan los conflictos que les manifiesten en las diversas etapas de vida. De la misma forma, la "funcionalidad familiar" se define como el resultado de los roles que cumplen cada integrante de una familia, los niveles de cohesión y adaptabilidad que tienen y su capacidad para superar los problemas que se presenten (Ferrer et. al, 2013).

El modelo circumplejo de sistemas familiares afirma que la familia es un todo y manifiesta que la funcionalidad depende primordialmente de la cohesión y adaptabilidad de los integrantes de la familia. Este modelo da una definición del funcionamiento familiar, el cual se refiere a la capacidad de un grupo de individuos relacionados entre sí para alcanzar un equilibrio, unidad y orden colectivo, facilitando así la superación de los desafíos que surgen en la vida familiar (Camacho et al., 2009). Este concepto se desglosa en 3 dimensiones primordiales:

1. La primera se refiere a la cohesión, el cual lo define como el principal vínculo de los miembros de la familia, además de estar dividido en 4 niveles los cuales se denominan desligados, separados, conectados y fusionados. Dentro de estos 4 niveles se considera adecuado o balanceado las cohesiones separadas y conectadas, mientras que en los niveles de inadecuado funcionamiento se encuentran la cohesión desligada y fusionados (Camacho et al., 2009; Olson, 2019).
2. La segunda está referida a la adaptabilidad o flexibilidad, esta es la capacidad en cuanto al liderazgo, la convivencia, los límites y las reglas. La familia es

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

referida como un sistema socio cultural, esta necesita cierto equilibrio entre la estabilidad y capacidad del cambio. (Camacho et al., 2009; Olson, 2019)

La teoría de las funciones de la familia

Según Parsons (1955), afirma que la familia, como un todo, es catalogada como una función social secundaria, ya que su principal objetivo no es el sistema social en su conjunto, sino el desarrollo y estabilidad de la personalidad individual. En este sentido, Parsons distingue dos funciones de la familia: la socialización de los niños para su integración en la sociedad y la consolidación de las personalidades adultas. (Flores, 2008). Además, esta "estabilización de la personalidad del adulto" se da como resultados de la interacción del individuo y el ambiente, es decir múltiples factores como el trabajo, relaciones sociales y desequilibrio emocional afectan directamente en la funcionalidad que tienen los padres respecto a la crianza de sus hijos.

Otro punto a destacar es que Parsons argumenta que cada adulto pertenece a una "familia nuclear" y que cada niño debe iniciar su proceso de socialización en este contexto familiar fundamental. Esta visión resuena con la teoría de la "familia conyugal" de Durkheim (1892, citado en Peusner 2004), enfatizando la importancia de las relaciones parentales y conyugales como componentes esenciales de estas funciones familiares.

Teoría general de los sistemas

Otra perspectiva es la teoría general de los sistemas, se habla que la familia es la organización social primaria de las personas donde se debe buscar el equilibrio en todos los integrantes de la familia. A su vez refiere, que cualquier vivencia tanto negativa como positiva repercute en todos los integrantes de la familia, debido a la interrelación de estos (los miembros). Según esta teoría, afirma que el ambiente laboral es visto como un sistema, ya que en este ambiente puede originarse conflictos en relación a su función dentro de la empresa, los cuales llegan a generar estrés entre sus miembros, esto hace que los efectos de ese ambiente laboral se trasladen hacia otros sistemas como por ejemplo, la familia (Arana & Lara, 2021).

Teoría del Derrame (*Spillover Theory*)

Por último, una teoría que relaciona el ámbito laboral y familiar es *Spillover Theory* o teoría del derrame. Staines (1980) planteó que las experiencias desarrolladas en el trabajo se pueden transferir al ámbito no laboral, generando un paralelismo entre ambos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

contextos. Desde esta perspectiva, las emociones, actitudes y experiencias negativas derivadas del trabajo, como la tensión o el estrés, pueden transferirse hacia la vida familiar, afectando principalmente las relaciones dentro del hogar.

Posteriormente, Edwards y Rothbard (2000) ampliaron esta explicación al proponer que la transferencia entre trabajo y familia ocurre mediante mecanismos, como el traslado de emociones, valores, habilidades y recursos entre ambos dominios (familiar y laboral). Desde esta perspectiva, una experiencia laboral deficiente influye en el funcionamiento familiar al modificar el estado emocional, su disponibilidad y la calidad de sus interacciones familiares.

Complementando esta perspectiva, Stevens et al. (2002) revisaron la evidencia empírica sobre esta relación entre las experiencias laborales y no laborales, el cual halló mayor apoyo para la hipótesis del efecto derrame frente a la compensación. Estos autores señalaron que las actitudes y/o emociones negativas hacia el trabajo pueden relacionarse con las experiencias familiares, evidenciando que las condiciones laborales tiene gran presencia en influir en la vida personal del trabajador.

Antecedentes Internacionales

A nivel mundial, Sujit & Harani (2024) realizaron una investigación con una muestra de 287 profesionales del área de tecnologías de la información en Bangalore, India. Tuvo como objetivo indagar en las implicaciones del trabajo desde casa (work from home) en la vida familiar y el equilibrio trabajo-vida. Mediante pruebas Z para comparación de medias y análisis de varianza (ANOVA), Los trabajadores pertenecientes a familias extensas (joint families) presentaron mayores puntuaciones en trabajo desde casa ($M = 52.63$) en comparación con aquellos de familias nucleares ($M = 49.81$; $Z = -2.728$; $p = .007$). Asimismo, reportaron mejores niveles de calidad de vida familiar ($M = 43.49$ frente a $M = 39.36$; $Z = -4.049$; $p < .001$) y equilibrio trabajo-vida ($M = 54.95$ frente a $M = 49.77$; $Z = -4.702$; $p < .001$). Además, el número de hijos mostró diferencias significativas en la percepción del trabajo desde casa ($F = 5.302$; $p = .001$) y la calidad de vida familiar ($F = 3.264$; $p = .022$). Esto sugiere que la estructura familiar y la funcionalidad (medida como el tipo de familia y el número de dependientes) modulan cómo los trabajadores experimentan el trabajo remoto.

Siguiendo esta línea, Chiang et al. (2024) realizaron una investigación en Chile sobre los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia con

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el objetivo de analizar el efecto de la conciliación trabajo-familia sobre la satisfacción laboral y el estrés laboral a 341 trabajadores de dos instituciones públicas. Como resultado, se obtuvo que la conciliación trabajo-familia presentó niveles moderados; asimismo, el estrés laboral mostró niveles generalmente bajos y la satisfacción laboral se ubicó entre niveles moderados y altos. En el análisis inferencial se encontró que la conciliación trabajo-familia tuvo un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral tanto en funcionarios universitarios (β=0,681; p<0,001) como hospitalarios (β=0,870; p<0,001). Además, en el grupo universitario la conciliación trabajo-familia se relaciona significativamente con una disminución de la demanda psicológica (β=-0,281; p<0,001). Así, se llegó a la conclusión que promover la conciliación entre la vida laboral y familiar favorece la satisfacción laboral y contribuye a reducir los niveles de estrés laboral en trabajadores de instituciones públicas.

Por su parte, Chudzicka et al. (2023) realizaron un estudio cuantitativo transversal a 946 trabajadores en Polonia que trabajaban de manera remota (n = 487) y presencial (n = 459) durante la pandemia. El objetivo fue comparar los niveles de estrés laboral entre ambas modalidades de trabajo e identificar la influencia del conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral sobre el estrés percibido. Como resultado, se obtuvo que los trabajadores presenciales experimentaron niveles significativamente más altos de estrés laboral en comparación con quienes trabajaban de forma remota ($t = 3.23$, $p = .001$). Asimismo, el conflicto trabajo-familia se asoció positivamente con el estrés laboral tanto en trabajo remoto ($\beta = 0.47$, $p < .001$) como presencial ($\beta = 0.43$, $p < .001$) , mientras que la satisfacción laboral mostró una relación inversa en ambas modalidades ($\beta = -0.18$, $p < .001$ y $\beta = -0.20$, $p < .001$, respectivamente)

Por otro lado, Barriga et al. (2021) realizaron una investigación en Ecuador con el objetivo de analizar el impacto del conflicto trabajo-familia sobre el burnout en teletrabajadores durante la pandemia por COVID-19. Mediante un modelo de ecuaciones estructurales, encontraron que la interferencia del trabajo con la familia se relaciona positiva y significativamente con la fatiga física ($\beta = .417$; $t = 12.310$; $p < .01$), el cansancio cognitivo ($\beta = .282$; $t = 9.531$; $p < .01$) y el agotamiento emocional ($\beta = .157$; $t = 4.845$; $p < .01$), dimensiones que conforman el síndrome de burnout y reflejan manifestaciones del estrés laboral.

Por último, Sandoval et al. (2021) realizaron un estudio en Colombia con el

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

objetivo de analizar la influencia del trabajo remoto sobre el estrés laboral, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso durante la pandemia por COVID-19 en trabajadores latinoamericanos. Esta investigación tuvo un diseño cuantitativo de corte transversal, con una muestra de 1,285 trabajadores. Los resultados evidenciaron que las demandas del trabajo remoto incrementaron significativamente el estrés laboral ($\beta = 0.269$; $p < .01$). Asimismo, el estrés desempeñó un papel mediador en la relación entre las demandas del trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida ($t = 6.290$; $p < .01$), así como con la satisfacción laboral ($t = 8.189$; $p < .01$), lo que indica que el aumento del estrés contribuyó a explicar la disminución del equilibrio entre la vida laboral, personal y de la satisfacción laboral, así como entre las demandas del trabajo remoto y el compromiso laboral ($t = 5.898$; $p < .01$), atenuando los efectos positivos directos del trabajo remoto sobre estas variables.

Antecedentes Nacionales

En el contexto peruano, Carranza et al. (2023) realizaron un estudio con el objetivo de analizar si la preocupación por el contagio de la COVID-19 y la carga laboral predecían el malestar psicológico en personal de salud durante la emergencia sanitaria, se realizó con 367 trabajadores de salud de la región Puno (Perú) durante la pandemia, se encontró que la preocupación por el contagio ($\beta = 0,436$; $p < 0,01$) y la carga laboral ($\beta = 0,239$; $p < 0,01$) fueron predictores significativos del malestar psicológico, explicando el 33,9% de su varianza (R^2 ajustado = 0,339). Aunque este estudio no incluyó directamente la funcionalidad familiar, la preocupación por contagiar a familiares fue un componente central de la angustia reportada, lo cual vincula el ámbito familiar con el estrés laboral en el contexto peruano y que las exigencias laborales pueden trascender el ámbito laboral y afectar la dinámica familiar.

Por su parte, Chaparro et al. (2022) realizó un estudio en Lima a 157 docentes universitarias peruanas que trabajan de forma híbrida y tienen carga familiar para analizar si el malestar psicológico y la carga laboral predecían su satisfacción con la vida usando el modelo de regresión lineal múltiple. Como resultado, se encontró que el malestar psicológico (β ¼ .559, p <01) y la carga de trabajo (β ¼ .173, $p < .01$) se relacionaron con menores niveles de satisfacción con la vida. Además, el malestar psicológico fue el predictor de mayor peso, y el modelo explicó aproximadamente el 43 % de la variación en la satisfacción con la vida, evidenciando que ambos factores influyen de manera importante en el bienestar de las participantes.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

De igual manera, Rivera (2021) investigó la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en el área administrativa de tres empresas en la ciudad de Lima. Rara los resultados se utilizo principalmente el coeficiente Rho de Spearman, encontrando que no existió una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar ($p > .05$). Sin embargo, al analizar las dimensiones se identificaron correlaciones positivas bajas y significativas entre la dimensión adaptación de la funcionalidad familiar y la dimensión tecnología ($rs = .170$; $p = .019$), así como con respaldo de grupo ($rs = .166$; $p = .022$). Asimismo, la dimensión participación presentó una correlación positiva baja con respaldo de grupo ($rs = .171$; $p = .018$) y con territorio organizacional ($rs = .147$; $p = .036$).

Finalmente, Arana & Lara (2021) llevaron a cabo una investigación sobre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en profesores de Lima. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ($\chi^2 = 26.123$; gl = 1; $p = .001$). Respecto a las dimensiones, la cohesión familiar no presentó una correlación estadísticamente significativa con las condiciones organizacionales ($rs = .044$) ni con los procesos administrativos ($rs = .103$) del estrés laboral. Es decir, los docentes con menores niveles de estrés laboral tendían a presentar un funcionamiento familiar de nivel intermedio.

Luego de observar hechos a nivel nacional e internacional, se puede percibir una problemática en el rendimiento familiar, pues trae diversas consecuencias como la falta de interacción familiar, poco entendimiento de los problemas de los hijos. Todos estos factores propician que el niño tenga dificultades en el área social y personal. Por eso es importante tener conocimientos sobre el desarrollo del estrés que pueda surgir a causa del trabajo.

Método

Este estudio emplea un diseño de investigación correlacional con enfoque cuantitativo para explorar cómo las modalidades de trabajo se relacionan con la funcionalidad familiar y el papel mediador del estrés laboral. Se utilizó un diseño transversal para recolectar datos en un solo punto en el tiempo, permitiendo examinar las relaciones entre las variables de interés (García et. al, 2020). Para lo cual se pretende utilizar instrumentos como cuestionarios y escalas para la medición de las variables. El

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

presente trabajo cuenta con una variable independiente (Modalidades de trabajo), variable dependiente (Funcionalidad familiar), variable mediadora (Estrés laboral) y una variable de control (satisfacción laboral). Este último, con el objetivo de aumentar la validez interna de la investigación para asegurarnos de que el efecto no se debe de la satisfacción laboral(o insatisfacción), si no del tipo de trabajo y el estrés laboral que generaría eso.

Población

Para el presente trabajo, se seleccionó 250 trabajadores de dos empresas privadas de Lima Norte. Estas empresas pertenecen al sector logístico-farmacéutico, el cual se caracteriza por desarrollar actividades relacionadas con la preparación, distribución y área logística, requiriendo el cumplimiento de tiempos de entrega, coordinación continua entre áreas y apego a protocolos de calidad y seguridad.

Las cuales están enfocadas en trabajadores que tengan por lo menos un hijo, sean casados o convivientes, que estén entre los rangos de edad de 25 a 65 años y finalmente, que trabajen en una empresa que permita laborar de manera presencial y/o híbrida. Como participantes excluyentes, se encuentran los trabajadores part-time o que trabajen 100% remoto.

Muestra

El número mínimo de participantes que necesitamos en la investigación para que tenga un poder estadístico de 0.80, una significancia de 0.05, con dos covariables y siendo un análisis de mediación será de 250 (Qin, 2024). Por ello, el tipo de muestreo sería no probabilístico intencional (Otzen & Manterola, 2017), debido a que nos acercaremos a empresas, quienes de manera informal nos expresen facilidades para evaluar a sus trabajadores, seleccionando solo a quienes cumplen con las características necesarias para la investigación

Técnicas e instrumentos de recolección

Como técnica de recolección de datos, se usaron cuestionarios sobre la funcionalidad familiar, el estrés del trabajo híbrido y el estrés laboral. De acuerdo con Gonzáles (2020), el cuestionario tiene por objetivo recolectar información de las percepciones y opiniones de las

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

personas. Asimismo, esta técnica nos brinda resultados cuantitativos y/o cualitativos de acuerdo a las preguntas preestablecidas.

Los instrumentos usados en este trabajo fueron:

La "Escala de Funcionamiento Familiar (FACES III)" realizado por Olson, Portner y Lavee en el año 1985, el "Cuestionario de Estrés Laboral" hecha por Ivancevich y Matteson y el "Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26". De los instrumentos, el cuestionario de Estrés Laboral y Satisfacción Laboral fue validados en territorio peruano; sin embargo, al no tener antecedentes de haber utilizado antes el cuestionario de funcionalidad familiar en trabajadores en el territorio peruano, se realizará un proceso de validez que se informará a continuación.

Funcionalidad Familiar

Para medir el grado de funcionalidad familiar se usó la "Escala de evaluación de la cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)" (Ver anexo 5), creado en Estados Unidos y adaptado a español (México) por Gomez et al. (2003). Según la evaluación para su adaptación, se muestra una buena adecuación del muestreo con un índice KMO de 0.76 y una fiabilidad aceptable con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.70. La estructura factorial se ajusta adecuadamente, con cargas factoriales que van de 0.45 a 0.70 en la dimensión de cohesión familiar y de 0.38 a 0.70 en adaptabilidad. Además, el 56.8% de las correlaciones entre los ítems son significativas, lo que indica una coherencia interna adecuada. Por último, este test tiene un total de 20 ítems, donde, 10 son de la dimensión "cohesión" y otros 10 de la dimensión "adaptabilidad familiar" con alternativas de tipo Likert (1: "Nunca" al 5 "Siempre").

A nivel del Perú, la adaptación de este instrumento fue realizado por Bazo et al. (2016) en una población de 210 participantes. Al respecto, se evaluó la consistencia interna mediante los coeficientes alfa, theta y omega, obteniéndose para cohesión valores de .79, .81 y .85, respectivamente, y para flexibilidad valores de .55, .60 y .74, respectivamente. Además, para la validez del constructo, el análisis factorial obtuvo un índice ajustado de bondad de ajuste de .96, un índice de validación cruzada esperada de .87, un índice de ajuste normado de .93 y un índice de bondad de ajuste de .97.

A su vez, Arana y Lara (2021) realizaron una prueba piloto con 100 participantes adultos de población docente que cumplían con los criterios de selección, con el propósito de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

evaluar el funcionamiento del instrumento en esta población. Los resultados obtenidos para las dimensiones evaluadas presentaron coeficientes de confiabilidad entre .82 y .94, valores considerados dentro del rango esperado, por lo que los autores concluyeron que el instrumento era confiable para su aplicación en población adulta.

Consigna de interpretación:

Luego de obtener el puntaje, se identifican los niveles de adaptabilidad y cohesión con el propósito de categorizar la funcionalidad de cada familia:

En cohesión, se desprenden 4 categorías: familia desprendida (ausencia de unión afectiva e independencia de cada integrante); familia separada (moderada unión afectiva e interdependencia de los miembros con sesgo de independencia); familia unida (considerable unión afectiva e interdependencia entre los miembros de la familia) y familia amalgamada (máxima unión afectiva y significativa dependencia en las decisiones). Asimismo, Olson divide en dos grupos a estas categorías: Nivel balanceado: familias divididas y unidas (tienen una dinámica familiar óptima pues sus integrantes son independientes y conectados a sus familias) y el Nivel desbalanceado (desprendida y amalgamada) donde se evidencia familias problemáticas.

De la misma forma, la adaptabilidad se divide en 4 categorías: familia caótica (falta de liderazgo y disciplina); familia flexible (liderazgo compartido y disciplina democrática); familia estructurada (liderazgo compartido limitadamente, disciplina democrática y cambiante); familia rígida (liderazgo autoritario y disciplina estricta). Además, este se divide en dos categorías: Familias caóticas y rígidas (tienden a ser conflictivos) y flexible y estructurado (tienden a tener un equilibrio entre cambio y estabilidad). (Ver anexo 5)

Estrés Laboral

Otro instrumento utilizado es el "Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS)", este cuestionario fue creado por Ivancevich y Matterson en Estados Unidos (Ver anexo 6). Para poder aplicar este instrumento en nuestra población, Suarez (2013), adaptó este cuestionario a una población peruana constituido por 934 trabajadores de edades que oscilan entre los 25 a 35 años de edad, este cuenta con una duración aproximada de 15 min, el cual se puede administrar de manera individual o grupal. Dicho instrumento tiene el objetivo de determinar el nivel de estrés laboral del trabajador a nivel general y específico, mediante 3 dimensiones (Clima laboral, Estructura organizacional y territorio organizacional), además de contar con

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

un total de 25 ítems mediante alternativas de tipo Likert de 7 puntos. (1:"Nunca" al 7 "Siempre"). La validez de contenido se determinó mediante el juicio de expertos, utilizando el análisis binomial. Los resultados obtenidos mostraron valores inferiores a 0,05, lo que indica una alta concordancia entre los jueces. Respecto al análisis factorial, presenta un índice de KMO alto (.953). Por otro lado, la confiabilidad de consistencia interna del instrumento se evaluó utilizando el alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,966 indicando un nivel de confiabilidad muy alto. Asimismo, se observaron correlaciones positivas que varían entre 0,68 y 0,82, lo que demuestra una gran capacidad discriminativa para medir el estrés laboral tanto híbrido como presencial, en la confiabilidad de consistencia interna. Por último, el análisis de dos mitades confirmó la validez y confiabilidad de la escala adaptada. Para ello, se emplearon la correlación del Alfa de Cronbach, el coeficiente de Spearman-Brown y el método de dos mitades. Los resultados arrojaron un índice de 0,932 para la primera mitad y 0,944 para la segunda mitad. (Ver anexo 6)

Satisfacción Laboral

Cuestionario creado en 1990 por Meliá, et al. en España y adaptado a 100 trabajadores con edades entre 21 y 58 años de Perú por Dominguez, Arroyo y Calderón (2016) (Ver anexo 7). Para su adaptación, se realizó una validación de contenido mediante jueces y el análisis factorial exploratorio para su estructura interna. Dicho instrumento tiene como objetivo medir la percepción subjetiva de satisfacción de los trabajadores, permitiendo identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización. Respecto a los indicadores de los ítems, presentan asimetría y curtosis dentro de los esperado (SSI < .70). Respecto al análisis factorial, se obtuvo que la matriz correlacional es significativa ($p < .01$) y KMO aceptable (.759). Por último, la confiabilidad de acuerdo con el coeficiente alfa (α) y omega (ω) indican que el margen de error es tolerable y la correlación Inter factorial ($r < .50$) evidencia que existe una validez interna discriminante (Dominguez et al., 2016). Este test, con un total de 26 preguntas, es evaluada en escala Likert que va de 0: “Totalmente en desacuerdo” a 4: “Totalmente de acuerdo”. (Ver anexo 7)

Procedimientos y análisis de datos

Para nuestra investigación, previamente el proyecto fue revisado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur. CIEI-CIENTÍFICA. Una vez revisado, para convocar a los participantes se envió cartas de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

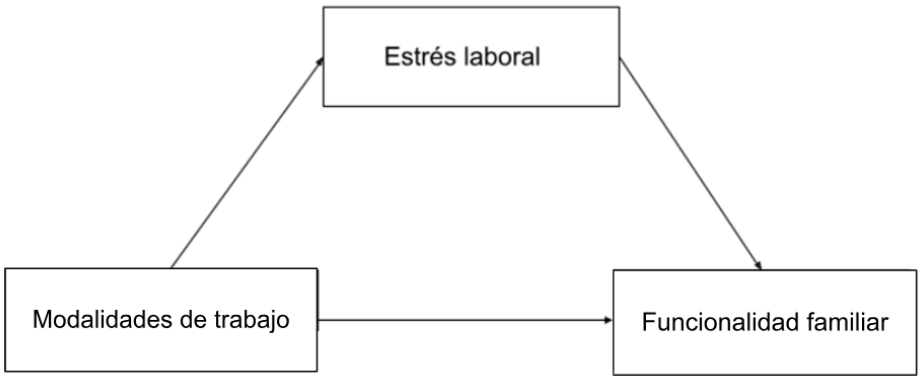
TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

presentación a 2 empresas que cuenten con ambas modalidades de trabajo (híbrida/presencial) para recolectar la información. Luego se le envió los permisos necesarios para poder aplicar los cuestionarios al personal administrativo de las 2 empresas privadas. Una vez hecho, se explicó en qué consiste el proyecto y su propósito, para después, aplicar el consentimiento informado y finalmente aplicar la prueba para lo cual diseñamos un cuestionario digital con la aplicación Google Forms el cual nos permite elaborar encuestas y registrar la información que nos proporcionen los participantes. Para la evaluación, se envió un link con los cuestionarios de Funcionalidad Familiar (10 minutos) y Estrés Laboral-OMS (10 minutos), además del consentimiento informado donde se detalla los objetivos de la sesión. Por último, los participantes respondieron el cuestionario de satisfacción laboral (10 minutos), esto para tener una variable la cual moderen la investigación con el objetivo de controlar mejor las variables de estrés laboral y funcionamiento familiar. Finalmente, se darán los respectivos agradecimientos a los participantes del estudio.

Tras aplicar el cuestionario, la información recolectada se descargó en una base de datos Excel. Primero, se realizó una correlación de Pearson para comprobar la idoneidad del análisis de mediación, debido a que, si no existe una correlación, el análisis de mediación sería innecesario. Para realizar el análisis de mediación se usó PROCESS 4.2 (Hayes, 2022) en el programa SPSS Vrs 27. Específicamente se usó el modelo 4 (ver Figura 1.). Este análisis permite medir el efecto indirecto de una variable independiente en la variable dependiente a través de la mediadora.

Figura 1

Modelo Explicativo del Proyecto de Investigación



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Nota: VI = Modalidad de trabajo; VD =Funcionalidad Familiar; M = Estrés laboral.

Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos, este proyecto fue revisado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur. CIEI-CIENTÍFICA, el cual nos brindó el siguiente código de registro PRE-18-2024-00800. Luego, a la hora de la recolección de datos, a cada trabajador se enviará un formulario virtual donde estará adjuntado el consentimiento de participación, información del tema de investigación, objetivos e instrumentos que llenarán. A su vez se recalcó la confidencialidad que cuenta este cuestionario y que su único fin es de investigación (Colegios de psicólogos del Perú, 2018, p. 6).

Esta autorización deberá ser aprobada en un estado consciente y voluntario, con la opción de retirarse si es que el participante cree conveniente. La confidencialidad representa que los trabajadores mantendrán sus datos personales ocultos, protección de datos obtenidos y excluyendo criterios personales del evaluador respecto a la información del trabajador (Colegios de psicólogos del Perú, 2018, p. 15).

La información proporcionada por los participantes será resguardada en una base de datos del programa SPSS el cual solo será accesible al equipo investigador pues se encontrarán guardados en un dispositivo externo, con medidas que impidan el acceso no autorizado. Una vez concluida la investigación, todos los datos proporcionados serán eliminados, asegurando que no se mantenga ningún registro que permita identificar a los participantes. Este procedimiento cumple con las normativas éticas y legales vigentes para proteger la privacidad de los involucrados.

Por último, esta investigación será ejecutada asegurando su originalidad y sin plagios, además de utilizar normas APA para la elaboración de las fuentes bibliográficas (Colegios de psicólogos del Perú, 2018, p. 6).

Limitación del estudio

Durante el proceso de recolección de antecedentes se notó una escasa fuentes de investigaciones a nivel nacional ya que las investigaciones no incluyen a las modalidades de trabajo como una variable, por lo tanto, como propuesta de solución se utilizaron fuentes internacionales. Otra limitación presente en nuestra investigación fue la poca investigación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

con variables similares a las que estamos enfocados, en consecuencia, se tuvo que analizar las variables por separado, es decir, buscar investigaciones que tomaran en cuenta a la funcionalidad familiar en ámbitos sociales y el estrés en el trabajo.

Dado que la muestra no es aleatoria, no será representativa de Lima Metropolitana. Por lo tanto, este estudio se centrará en ofrecer resultados con una alta validez interna, abarcando desde el número mínimo necesario para obtener estimaciones hasta un análisis de la validez interna de los resultados y su confiabilidad, así como una discusión reflexiva que considere las limitaciones del estudio.

Resultados

Resultados exploratorios

Hay que indicar que la variable dependiente (funcionalidad familiar) así como sus dimensiones (cohesión y adaptabilidad) se relaciona con la variable mediadora de estrés laboral, destacando que el estrés laboral tiene una correlación negativa altamente significativa con la satisfacción laboral (r=-.606, p-value<.001). Debido a estas relaciones significativas, se procede al análisis de mediación (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Correlaciones entre las variables del modelo

Variables	n	M	SD	Sk	k	1	2	3	4
1. Satisfacción Laboral	252	59,944	16,041	-,021	,004	-			
2. Estrés laboral	252	93,154	23,565	-,132	-1,349	-,606**	-		
3. Adaptabilidad	252	32,527	6,445	-,217	-1,072	,630**	-,596**	-	
4. Cohesión	252	34,53	8,244	-,381	-1,287	,801**	-,736**	,767**	-

Nota: M = media; SD = desviación estándar; Sk = asimetría; K = curtosis. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultados inferenciales

Se presenta el primer modelo (ver Tabla 2), donde la variable independiente es el tipo de trabajo (1=híbrido, 0=presencial), la mediadora es el estrés laboral y la dependiente es el Funcionamiento Familiar, así mismo, se controla las variables género, estado civil, hijos, edad y la comunicación familiar. El modelo –trata al estrés laboral como variable de control–

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

evidencia un efecto directo positivo y significativo del tipo de trabajo al funcionamiento familiar (coef= 13.206, CI=11.398 – 15.014, p-valor<.001), evidenciando que el trabajo híbrido aumenta en 13 unidades el funcionamiento familiar en comparación al trabajo presencial.

El modelo total –que excluye al estrés laboral– evidencia un efecto directo positivo y significativo en el funcionamiento familiar (coef=15.235, CI=13.548 – 16.921, p-valor< .001), demostrando que el trabajo híbrido aumenta en 15 unidades el funcionamiento familiar en comparación al trabajo presencial. Con respecto al modelo indirecto, donde se considera al estrés laboral como mediador, se encuentra que dicho efecto es positivo y significativo (coef=2.029, BootCI=.957 – 3.45), es decir, el trabajo híbrido aumentaría la satisfacción familiar aún pasando a través del estrés laboral en comparación al trabajo presencial. Y debido a que hay un efecto indirecto y efecto directo del tipo de trabajo en el funcionamiento familiar, estamos frente a un modelo mediador parcial.

Tabla 2.
Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en el funcionamiento familiar

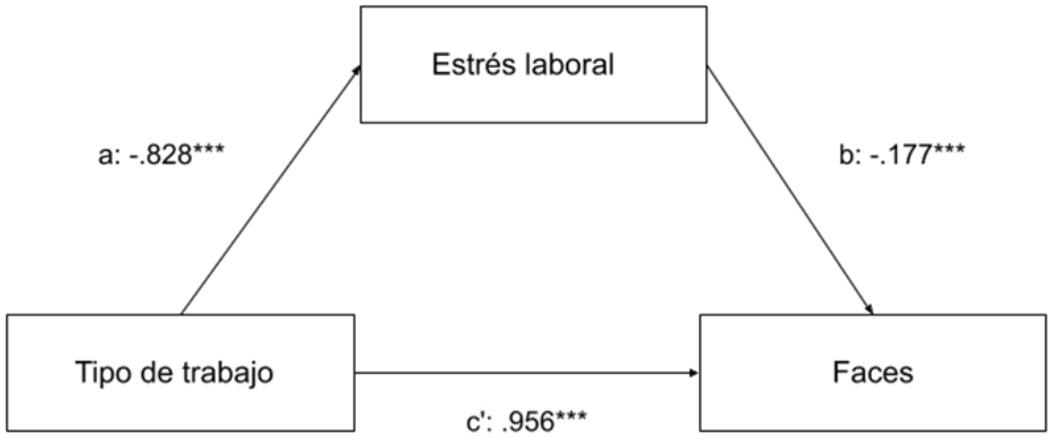
	Effect	SE	LLCI	ULCI
Direct effect	13.206	.918	11.398	15.014
Total	15.235	.856	13.548	16.921
Indirect Effect				
Tipo de trabajo → Estrés → Funcionamiento familiar	2.029	.629	.957	3.450

Nota: SE = error estándar, LLCI = límite inferior del intervalo de confianza, ULCI = límite superior del intervalo de confianza.

Se presenta el diagrama del modelo mediador (Gráfico 1.) del tipo de trabajo en el funcionamiento familiar a través del estrés laboral usando los coeficientes estandarizados, evidenciando que, si el trabajo es híbrido, hay menor estrés laboral (a= -.828, p-valor<.001), y a mayor estrés laboral, menor funcionamiento familiar (b=-.177, p.valor<.001).

Figura 1
Diagrama del Primer Modelo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis



Nota: Se presentan coeficientes estandarizados (β) del modelo de mediación. p < .05*, p < .01*, p < .001**.

A continuación, se presentan los resultados del modelo de mediación del tipo de trabajo en la adaptabilidad a través del estrés laboral (Tabla 3) evidenciando en el modelo directo –estrés laboral como variable de control– que el trabajo híbrido se relaciona con mayor adaptabilidad (coef= 8.411, CI= 7.321 – 9.501), y en el modelo total –excluyendo al estrés laboral– también (coef= 8.623, CI= 7.651 – 9.595). Sin embargo, en el modelo indirecto, se observa que el trabajo híbrido no se relaciona con la adaptabilidad a través del estrés (coef= 0.212, CI= -.38 – .862).

Tabla 3.
Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en la adaptabilidad

	Effect	SE	LLCI	ULCI
Direct effect	8.411	.554	7.321	9.501
Total	8.623	.493	7.651	9.595
Indirect effect				
Tipo de trabajo → Estrés → Adaptabilidad	0.212	.311	-.380	.862

Nota: SE = error estándar, LLCI = límite inferior del intervalo de confianza, ULCI = límite superior del intervalo de confianza.

En el siguiente modelo, siendo la cohesión la variable dependiente (Tabla 4), se observa que, en el modelo directo, el trabajo híbrido se relaciona con la cohesión (coef= 4.795, CI= 3.586 – 6.004), en el modelo total también (coef= 6.611, CI= 5.444 – 7.778). Así

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mismo, tanto como en el primer modelo, aquí se evidencia un efecto indirecto del tipo de trabajo en la cohesión a través del estrés (coef= 1.817, CI= 1.027 – 2.808). Resultando en un modelo mediador parcial.

Tabla 4.
Efecto directo e indirecto del tipo de trabajo en la cohesión

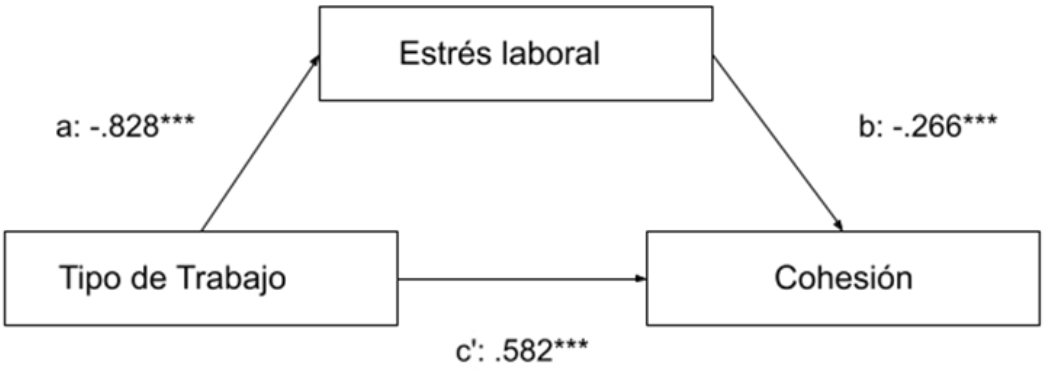
	Effect	SE	LLCI	ULCI
Direct effect	4.795	.614	3.586	6.004
Total	6.611	.592	5.444	7.778
Indirect effect				
Tipo de trabajo → Estrés → Cohesión	1.817	.455	1.027	2.808

Nota: SE = error estándar, LLCI = límite inferior del intervalo de confianza, ULCI = límite superior del intervalo de confianza.

En el diagrama del modelo mediador del tipo de trabajo en la cohesión a través del estrés laboral usando los coeficientes estandarizados (Gráfico 2.), señala que, si el trabajo es híbrido, hay menor estrés laboral (a= -.828, p-valor<.001), y a mayor estrés laboral, menor cohesión entre los miembros de la familia (b=-.266, p-valor<.001). Así mismo, el trabajo híbrido directamente se asocia con mayor cohesión (c'= .582, p-valor<.001).

Figura 2

Diagrama de cohesión



Nota: Se presentan coeficientes estandarizados (β) del modelo de mediación. p < .05*, p < .01*, p < .001**.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo responder a la pregunta: "¿Cómo afecta la modalidad de trabajo a la funcionalidad familiar, y cuál es el papel mediador del estrés laboral?", esperando que la modalidad de trabajo híbrida se asocie con una mejor funcionalidad familiar en comparación con la modalidad presencial y esta relación sea mediada por el estrés laboral.

De acuerdo con los resultados, podemos aceptar la hipótesis general, puesto que la modalidad de trabajo híbrida se asocia con un mejor funcionamiento familiar en comparación con la modalidad presencial, siendo mediado de manera parcial por menores niveles de estrés laboral. Respecto a la primera hipótesis específica, se planteó que las modalidades de trabajo se asociarían negativamente con la funcionalidad familiar; sin embargo, los resultados evidenciaron una asociación significativa en dirección contraria a la esperada, observándose mayores niveles de funcionalidad familiar en la modalidad híbrida en comparación con la modalidad presencial. También se observa que el estrés laboral presentó una relación negativa y significativa con el funcionamiento familiar, indicando que, a mayores niveles de estrés laboral, menor funcionamiento familiar. Finalmente, al analizar el efecto mediador del estrés laboral, entre el tipo de trabajo y las dimensiones del funcionamiento familiar, se encontró un efecto mediador con la cohesión familiar, pero no con la adaptabilidad familiar – el tipo de trabajo sí influye en la adaptabilidad.

Estos resultados coinciden con una observación realizada al trabajo híbrido, debido a que tiene ventajas en comparación con el trabajo presencial, al reducir el tiempo de desplazamiento, mejora en el control de tiempo, mayor flexibilidad y mejora del bienestar (Ullate, 2024). De manera similar, el Modelo de Recursos Trabajo-Hogar plantea que las actividades laborales pueden agotar o fortalecer los recursos personales de los individuos, influyendo posteriormente en la dinámica familiar (Dockery y Bawa, 2018). Dichos resultados respaldan el presente estudio ya que el tipo de trabajo y los bajos niveles de estrés laboral se asociaron con un mejor funcionamiento y cohesión familiar evidenciándose un efecto mediador del estrés laboral en dicha relación. Asimismo, Brotheridge y Lee (2006) encontraron una relación significativa entre el funcionamiento organizacional y el funcionamiento familiar, señalando que dimensiones del clima laboral tales como la cohesión entre pares y la claridad de tareas, predecían aspectos del funcionamiento familiar, como la cohesión y la reducción de conflictos familiares.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Siguiendo la Teoría del Derrame (*Spillover Theory*; Stevens et al., 2002) plantea que las experiencias generadas en el ámbito laboral influyen directamente en la dinámica familiar, este "derrame" puede ser tanto negativo (cuando las demandas o emociones negativas de un ámbito afectan al otro) como positivo (cuando los recursos fluyen entre dominios, enriqueciéndose mutuamente). Por ello, estas demandas laborales afectan el desempeño en el trabajo y las relaciones familiares. En este sentido, Peeters et al. (2009) encontraron que las exigencias laborales favorecen la interferencia trabajo-hogar, incrementando el agotamiento laboral. Con esto dicho, cuando las tensiones derivadas del trabajo se trasladan al entorno familiar, afecta la calidad de las interacciones y el vínculo entre sus miembros.

La significancia encontrada entre el tipo de trabajo y la adaptabilidad familiar puede explicarse mediante la Teoría de la Frontera Trabajo-Familia (Clark, 2000). Desde esta perspectiva, las diferencias entre modalidades laborales adquieren relevancia debido a que cada una ofrece distintas posibilidades para gestionar dichas fronteras. En este sentido, de acuerdo a los resultados, se observa mayor adaptabilidad familiar en la modalidad híbrida los cuales podrían estar relacionados con una mayor flexibilidad para organizar las demandas laborales y las responsabilidades del hogar. Asimismo, considerando que la flexibilidad y permeabilidad de las fronteras pueden generar efectos diferentes según la forma en que son gestionadas (Matthews et al., 2010), es posible que, en la población estudiada, las características de la modalidad híbrida hayan permitido una mayor articulación entre las demandas laborales y familiares.

Del mismo modo Broyles y Leerkes (2023) encontraron que los horarios no estándar, como los turnos nocturnos, rotativos o de fines de semana, interfieren con las rutinas familiares, dificultando la coordinación de actividades compartidas, los horarios de descanso y el cuidado de los hijos. Estas condiciones incrementan el conflicto entre las demandas laborales y familiares, además de generar mayores dificultades para responder de manera flexible a las necesidades del hogar. En contraste, la modalidad híbrida suele proporcionar una organización más flexible del tiempo y una mayor disponibilidad para participar en las actividades familiares. Con esto dicho, los hallazgos de la presente investigación sugieren que una mayor flexibilidad en la distribución del tiempo laboral constituye un factor que favorece la adaptabilidad familiar. En este sentido, Appel y Kim-Appel (2008) señalaron que la adaptabilidad familiar puede moderar los efectos del estrés laboral sobre el agotamiento emocional. Por ello, la adaptabilidad familiar no necesariamente es mediada por el estrés

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

laboral, sino que podría reflejar la capacidad de la familia para ajustarse y enfrentar dificultades, incluso cuando existen niveles elevados de estrés laboral.

De acuerdo con un estudio sobre workaholism, ciertas dinámicas laborales pueden afectar la comunicación, los roles y la flexibilidad familiar (Hauk y Chodkiewicz,2013). En este estudio, el estrés laboral no presentó una relación significativa con la adaptabilidad, puesto que los resultados indican que el estrés laboral está ligado al rol de profesional, idea que es reforzada con el análisis sobre los instrumentos de evaluación usados, ya que medía tanto el área cognitiva como conductual, en donde se evidencia el impacto del trabajo sobre el trabajador solo en su rol de profesional. Esto indica que la adaptabilidad familiar podría verse influenciada más directamente por las dinámicas de la modalidad laboral que por los niveles de estrés laboral. Es decir, el estrés no actúa como mediador entre las dinámicas laborales y los conflictos familiares, si no que dichas dinámicas pueden influir directamente en el funcionamiento familiar. Así pues, si bien no se encontró un efecto mediador significativo del estrés laboral sobre la dimensión de adaptabilidad, sí se observó una relación significativa entre el tipo de trabajo y dicha dimensión.

Yucel & Fan (2023), mencionan en su estudio que la modalidad de trabajo híbrido demanda una reorganización en el entorno familiar respecto a horarios, roles domésticos, entre otros con el objetivo de integrar al trabajador en las rutinas del hogar. Está relación explicaría que el tipo de trabajo y la adaptabilidad podría producirse de manera más directa, sin que el estrés laboral actúe necesariamente como mediador.

Recomendación

Resulta pertinente nuevos estudios que indaguen en la diferencia que se presenta entre la carga familiar y laboral entre hombres y mujeres, debido a que, en investigaciones previas, las mujeres suelen asumir simultáneamente tareas laborales y domésticas, mientras que los hombres mantienen una mayor diferenciación entre ambos roles (Sullivan y Lewis, 2001). Además, con respecto a los trabajos presenciales, se recomienda a las organizaciones implementar estrategias sobre el manejo del estrés laboral, como horarios flexibles y programas de apoyo emocional, con el fin de favorecer el equilibrio entre las demandas laborales y familiares.

Por otro lado, se ha evidenciado que la modalidad de trabajo híbrida mejora la funcionalidad familiar, y reduce el estrés laboral en muchos de los casos, lo cual, como

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

consecuencia, generaría en el trabajador un mejor desempeño laboral. Se recomienda que las organizaciones promuevan una cultura laboral flexible y de apoyo a la conciliación trabajo-familia, fomentando normas organizacionales que valoren la adaptación a los cambios y el bienestar familiar (Yucel & Fan, 2023). Esto fortalecerá la cohesión, permitiendo que las familias afronten de manera más efectiva las transiciones propias del trabajo híbrido.

Conclusión

Los hallazgos encontrados en esta investigación nos ayudan a inferir que la influencia de la modalidad laboral sobre la vida familiar no es la misma en todas las dimensiones del funcionamiento familiar. A diferencia de la cohesión familiar que está ligado a los niveles de estrés laboral, ya que involucra los vínculos afectivos y la calidad de las relaciones entre los miembros de la familia, la adaptabilidad parece responder principalmente a las exigencias de reorganización que impone la propia modalidad de trabajo. En ese sentido, el trabajo híbrido no solo contribuiría a reducir el estrés laboral, sino que también promovería ajustes en las dinámicas familiares que mejoran la capacidad de adaptación de la familia. Estos resultados resaltan la importancia de comprender el trabajo y la familia como ámbitos interrelacionados, donde las características de la modalidad laboral pueden generar efectos diferenciados sobre los distintos componentes del funcionamiento familiar.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Referencias

Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M. and Shockley, K.M. (2013), *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. Personnel Psychology*, 66: 345-376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

Arana, K., & Lara, G. (2021). Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte. [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86868/Arana_NKR-Lara_EGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Appel, J., & Kim-Appel, D. (2008). Family systems at work: *The relationship between family coping and employee burnout. The Family Journal, 16(3), 231–239.* https://doi.org/10.1177/1066480708317509

Baek, S., Yoon, J., & Won, J.. (2023). *Mediating effect of work–family conflict on the relationship between long commuting time and workers' anxiety and insomnia*. Safety and Health at Work, 14(1), 100–106. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.11.003

Barriga, H., Campoverde, R., Coello, D., Ochoa, P., & Paredes, M. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health, 18*(19), 10302. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8507633/

Bazo J. C., Alvarez, O. A., Aguila, J., Peralta, F., Mormontoy, W., & Bennett, I. M. (2016). Propiedades psicométricas de la escala de funcionalidad familiar FACES-III: Un estudio en adolescentes peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 33*(3), 1-13. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36346798010

Bilodeau, J., Mikutra-Cencora, M., & Quesnel-Vallée, A. (2023). *Work-family interface and children's mental health: A systematic review*. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health, 17*(1), 45. https://doi.org/10.1186/s13034-023-00596-w

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Broyles, L., & Leerkes, E. M. (2023). *Parental nonstandard work schedules and family well-being. En Encyclopedia of Child and Adolescent Health.* https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818872-9.00062-5

Brotheridge, C., & Lee, R. (2006). *We are family: Congruity between organizational and family functioning constructs. Human Relations,* 59(1), 141–161. https://doi.org/10.1177/0018726706062761

Camacho, P., León, C. & Silva, I. (2009). Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes. *Revista de enfermería herediana*, *2*(2), 80-85. https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-559036

Carranza, R., Mamani. J., Quinteros, D., & Farfán, R. (2023). *Concern about COVID-19 infection and workload as predictors of psychological distress during the health emergency in Peruvian healthcare personnel*. *Revista Colombiana de Psiquiatría (English Edition), 52*(4), 273–279. https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005

Castro D., Valenzuela, D., & Peña M. (2023). Beneficios del trabajo remoto, híbrido y teletrabajo en la gestión humana. https://api.rai.uapa.edu.do/server/api/core/bitstreams/bdfe8d97-da35-45ed-9a21-67fded46b83e/content

Chaparro, J., Carranza, R, Mamani-Benito, O., Lingán-Huamán, S., & Pajares, A. (2022). Psychological distress and workload as predictors of satisfaction with life in Peruvian female university professors with a family burden. *Heliyon*, *8*(1). https://sci-net.xyz/10.1016/j.heliyon.2021.e08711

Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C., & Schirmann, K. (2022). *Is Hybrid Work the Best of Both Worlds?. Harvard Business School*, Universidad de Harvard. https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=62281

Chiang M., Cabeza, A., & Rivera, M. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Interciencia, 49*(1), 53-62.

https://www.redalyc.org/journal/5608/560876830003/

Chudzicka-Czupała, A., Żywiołek-Szeja, M., Paliga, M., Grabowski, D., & Krauze, N. (2023). Remote and on-site work stress severity during the COVID-19 pandemic: comparison and selected conditions. *International journal of occupational medicine and environmental health*, *36*(1), 96–111. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10464780/

Clark, S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). *A global measure of perceived stress*. *Journal of health and social behavior,* 385-396. https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/b8a917bd-b976-01eb-713f-cfc8b8104d0c/a7f40e9c-4541-47ae-b34f-8770d9497b57/Perceived%20Stress%20Scale%20%28PSS%29.pdf

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Vargas, C. (2023). Trabajo presencial o trabajo a distancia: entre lo necesario y lo complementario. *Foro Jurídico*, (21), 135-155. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/30394/27237/121281

Cuevas-Torres, M., & García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo: Three Psychological Perspectives of Job Stress. *Trabajo y sociedad*, (19) https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005&lng=es&tlng=es.

Eaton K., Cantrell S., Eberbach K. & Duda J. (2024). Global Human Capital Trends: From function to discipline. Deloitte, 91 (7)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob176836_global-human-capital-trends-2024/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf

Dockery, A., & Bawa, S. (2018). When two worlds collude: Working from home and family functioning in Australia. International Labour Review, 157(4), 609–630. https://doi.org/10.1111/ilr.12119

Dominguez, S., Calderón, G., & Arroyo, F. (2016). Cuestionario de satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de investigación, 7*, 51-67. https://www.researchgate.net/publication/312277357

Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Aldeanueva Fernández, I. (2022). *Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19*. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 951149. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. Academy of Management Review, 25(1), 178–199. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609

Ferrer, H., Miscán R., Pino M. y Pérez S. (2013). Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental. *Revista enfermería Herediana*, *6*(2), 51-58. https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/1793/1804

Flores, H. (2008). Estructura social y economía informal en México. *Acta Sociológica*, (50), 67-89. https://www.redalyc.org/pdf/3112/311241654004.pdf

Gallup. (2024). *State of the global workplace: 2024 report.* Gallup. https://www.gallup.com/file/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2024-download.pdf?utm_source

García, J., Sánchez, V., & Lopez, J. (2020). Capítulo 9: Diseño de estudios transversales. *En Métodos de investigación en salud* (pp. 123-145). *AccessMedicina*.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721&sectionid=115929954

Giniger, N. (2020), Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño.* 4 (1). https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/viewFile/5451/5707

Gomez, C., Ponce, R., Terán, T., Irigoyen, C. & Landgrave, I. (2003). Validez de constructo del cuestionario FACES III en español (México). *Atención primaria, 31*(10), 624-630. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703763197/pdf?md5=86fe931a5e18699f962e9b9dac5c6f0b&pid=1-s2.0-S0212656703763197-main.pdf&_valck=1

Gonzáles, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Arequipa, Arequipa, Perú*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf

Hauk, M., & Chodkiewicz, J. (2013). *The role of general and occupational stress in the relationship between workaholism and work-family/family-work conflicts. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health,* 26(3), 383–393. https://doi.org/10.2478/s13382-013-0087-1

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis (3rd edition).* Guilford Press. https://www.guilford.com/books/Introduction-to-Mediation-Moderation-and-Conditional-Process-Analysis/Andrew-Hayes/9781462549030

Hawes, F. M., & Wang, S. (2023). *Occupational stress and job satisfaction: Differences among racial/ethnic and immigration groups*. *Journal of Gerontological Nursing, 49*(11), 42–52. https://doi.org/10.3928/00989134-20231016-01

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México. *Editorial Mc Graw Hill Education*,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Lagos Berríos, R., (2022). *Stress as an Original Possibility of Existence. An Interpretation of Stress from Heidegger's Perspective. Tópicos, Revista de Filosofía,* (64), 279-306. https://doi.org/10.21555/top.v640.1999

Landaburu, S. (2022). Evaluación del funcionamiento familiar bajo el modelo circumplejo de Olson en un centro de orientación familiar en la ciudad de Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f75d95b3-17d7-4240-b063-8f45592cd57b/content

Laurente, T., & Gutiérrez, P.. (2024). Diferencia entre los factores de riesgo psicosocial del personal operativo según turno de trabajo: Operador logístico peruano. *Industrial Data, 27*(2), 153–171. https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.27108

Leka, G. (2004). La Organización del Trabajo y el estrés. Estrategias sistemàticas de saluciòn de problema para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Ginebra, Suiza: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf

Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). *Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. Journal of Vocational Behavior, 77*(3), 447–460. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008

Mellenbergh, G. (2019). *A conceptual introduction to psychometrics Development, analysis,, and application of psychological and educational tests.* Editorial Boom: Amsterdam. https://dare.uva.nl/id/0ddf040b-f569-4931-ac93-f9a7537b6a57

Meza, N. (2022). Funcionalidad familiar como factor protector de la depresión en usuarios del centro integral del adulto mayor de Villa El Salvador. [Tesis de Grado]. Repositorio Institucional Autónoma. https://repositorio.autonoma.edu.pe/item/d5ce3708-9ef8-45d4-877b-e165499cd501

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

MINTRA (2020) Guía para la aplicación del Trabajo Remoto. *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

MINTRA (2023) Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5826929/5168778-boletin_144.pdf

Moreira, G. , & Antón, G. (2023). Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar. *Espergesia, 10*(1), 42–50. https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v10i1.2519

Muro, E. (2023). El trabajo remoto y su relación con la productividad de una empresa tecnológica en Lima. *Gestión En El Tercer Milenio*, *26*(52), 55-66. https://doi.org/10.15381/gtm.v26i52.27071

O'Connor, B., Thayer, F., & Vedhara, K. (2021). *Stress and Health*: *A Review of Psychobiological Processes. Annual Review Psychology*. 72:663-688. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331

Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E. *et al.* Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: a dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research Quality Life* **18**, 491–520 (2023). https://doi.org/10.1007/s11482-022-10082-8 https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-022-10082-8

Olson, D. (2019). *Circumplex Model of Marital and Family Systems: An Update. Journal 199–211 of Family Theory & Review*, 11, 199. doi.org/10.1111/jftr.12331

Organización de Naciones Unidas. (2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. *Noticias ONU*. https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Organización de Desarrollo Sostenible [ODS] 2023. Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/

Organización de Desarrollo Sostenible [ODS] 2023. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/

Organización Mundial de la Salud [OMS] 2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud [OMS] 2023. Estrés. https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estrés,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20estímulos.

Organización Mundial de la Salud. (2024, 2 de septiembre). *La salud mental en el trabajo. OMS.* https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?id=0&utm_source

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena: International Journal of Good Conscience, 15*(3). https://web-p-ebscohost-com.cientifica.remotexs.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=b536ca6b-c4ae-4c2e-896f-c86932c91851%40redis

Osorio, C. (2021) Análisis Documental Del Equilibrio En Trabajo-Persona Familia Y Su Influencia En La Calidad De Vida Laboral. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*. *16*(29), 3-5. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8291219.pdf

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

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Parsons, T. (1955). The American Family: Its Relations to Personality and to the Social Structure. En T. Parsons & R. Bales (Eds.), *Family. Socialization and Interaction Process* (pp. 3-33). Glencoe, Ill: The Free Press. http://www.csun.edu/~snk1966/T.%20Parsons%20The%20American%20Family.pdf

Patlán, J. (2021). *Estrés laboral: Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

https://books.google.com.ec/books?id=d7nSEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false

Peeters, M., Montgomery, A. , Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). *Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43

Peusner, P. (2004). Nota sobre la pregnancia imaginaria de la "Familia Conyugal" en la clínica psicoanalítica lacaniana. *Fort-da - Psicoanálisis con niños, 7.* http://www.fort-da.org/fort-da7/familia.htm

Qin, X. (2024). Sample size and power calculations for causal mediation analysis: a tutorial and shiny app. *Behavior Research Methods*, *56*(3): 1738-1769. https://link.springer.com/article/10.3758/s13428-023-02118-0

Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). *Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems*. *Frontiers in Psychiatry, 12*,. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.711263

Quiroz-González, E., Restrepo Marulanda, M. / Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. Revista CEA, 10(23). https://www.researchgate.net/publication/379864197_Diferencias_en_la_interaccion_trabajo-

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

familia_comparacion_en_funcion_del_genero_en_poblacion_trabajadora_colombiana

Reyes, S., & Oyola, M. (2022). Funcionalidad familiar y conductas de riesgo en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. *Comunicación*, *13*(2), 127-137. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200127#:~:text=La%20funcionalidad%20familiar%20es%20el%20conjunto%20de%20atributos%20que%20posee,la%20comunicación%20y%20el%20afecto.

Real Academia Española. (2023). Trabajo. En Diccionario de la lengua española (23.ª ed.). *Espasa Calpe*. https://dle.rae.es/trabajo

Rivera, A. (2021). Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio Institucional - UNIFÉ. https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-20.500.11955-836/Description#tabnav

Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B. A., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. H. (2023). *Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces*. *The Lancet, 402*(10410). https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00869-3

Sandoval, J., Idrovo, S., & Duque, E. (2021). *Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation*. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(13), 7069. https://doi.org/10.3390/ijerph18137069

Sarmiento, M., & Oña, R. (2022). El teletrabajo como tendencia de contratación post pandemia, ventajas y desventajas. *593 Digital Publisher CEIT*, *7*(5), 155-164. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712855

Seguro Social de Salud. (2024, 10 de noviembre). *EsSalud exhorta a las empresas a cumplir con evaluaciones preventivas de riesgos psicosociales. EsSalud*.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

https://www.gob.pe/institucion/essalud/noticias/1055178-essalud-exhorta-a-las-empresas-a-cumplir-con-evaluaciones-preventivas-de-riesgos-psicosociales?utm_source

Sharma, I. (2023). *Effects of occupational stress and coping strategies on job satisfaction among employees*. *International Journal of Indian Psychology, 11*(1), 2182–2187. https://ijip.in/wp-content/uploads/2023/04/18.01.218.20231101.pdf

Solís, L. & Burgos, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, (43), 163-176. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692023000100163

Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, *33*(2), 111-129. https://doi.org/10.1177/001872678003300203

Stevens, P., Kiger, G., & Riley, J. (2002). *Coming unglued? Workplace characteristics, work satisfaction, and family cohesion. Social Behavior and Personality: An International Journal,* 30(3), 289–302. https://doi.org/10.2224/sbp.2002.30.3.289

Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, *2*(1), 33-50. https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/download/101/95

Sujit, A., Harani, B. (2024). *Navigating Work from Home: A Study on Its Implications for Family Life and Work-Life Balance. In: Khamis, R., Buallay, A. (eds) AI in Business: Opportunities and Limitations. Studies in Systems, Decision and Control, vol 515. Springer, Cham*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-48479-7_31

Tosca, C. (2022). Teletrabajo en el modelo híbrido: alternativa para las organizaciones. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

34(2), 260-266. https://www.researchgate.net/publication/363400821_Teletrabajo_en_el_modelo_hibrido_alternativa_para_las_organizaciones

Ullate Casajús, Y. (2024). Modelo de trabajo híbrido y su influencia en el estrés laboral y síndrome de burnout. Universitat Oberta de Catalunya (UOC). https://hdl.handle.net/10609/151106

Universidad Internacional de La Rioja (2023, 30 de agosto). La importancia de las políticas de conciliación laboral y familiar. https://www.unir.net/revista/empresa/politicas-conciliacion-laboral-familiar/

Vargas, C. (2023). Trabajo presencial o trabajo a distancia: entre lo necesario y lo complementario. *Foro Jurídico*, (21), 135-155. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/30394/27237/121281

Villarreal, D., & Paz, A. (2017). Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. *Propósitos y Representaciones*, *5*(2), 21-64. https://url-shortener.me/MY3W

Weale, V., Lambert, K., Graham, M., Stuckey, R., & Oakman, J. (2023). *Do work–family conflict or family–work conflict mediate relationships between work-related hazards and stress and pain? American Journal of Industrial Medicine*. https://doi.org/10.1002/ajim.23514

Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). *Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(4), 2400. https://doi.org/10.3390/ijerph19042400

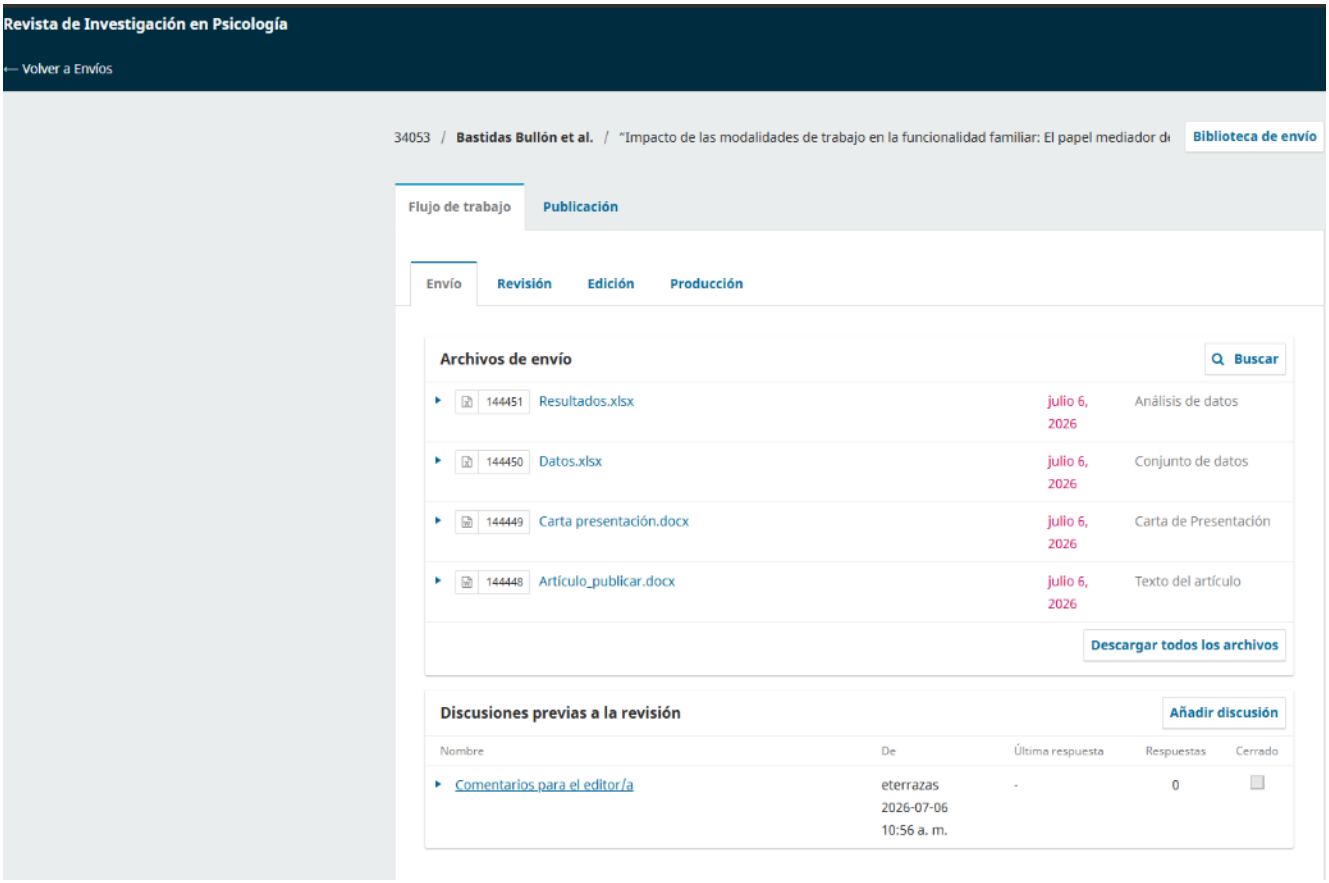
Yucel, D., & Fan, W. (2023). *Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: Differences by family caregiving obligations and gender. Applied Research in Quality of Life,* 18(4), 1825–1847. https://doi.org/10.1007/s11482-023-10164-1

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexos

Anexo 1: Envío de artículo a revista científica



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 2: Carta de aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Constancia

Luego de la revisión de la solicitud, el presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) hace constar que el CIE-CIENTÍFICA ha aprobado de forma expedita la **extensión** del proyecto de investigación que se detalla continuación:

Código de registro:	**PRE-18-2024-00800**
Título	**Impacto de las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar: El papel mediador del estrés laboral**
Investigador(es):	**Bastidas Bullon, José Andre; Velarde Quintanilla, Angela Valeria**

Constancia de aprobación: **CONSTANCIA N° 827-CIEI-CIENTÍFICA-2025**

Por consiguiente, se otorga:
Extensión de vigencia del periodo de aprobación ética. Vista la solicitud, **se da la ampliación** de la vigencia de la aprobación del proyecto de investigación por un periodo de seis meses; es decir, **hasta el 13 de enero del 2027**. El proyecto solo podrá ejecutarse entre los periodos detallados en este documento y el **tesista/investigador** tendrá que realizar la solicitud de una nueva ampliación 30 días antes de finalizar esta extensión de tiempo.

Todas las demás características de la investigación descritas en el proyecto original permanecen; por lo que cualquier otra modificación deberá informarse a este Comité, para su evaluación.

Lima, 17 de junio del 2026

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR - Comité Institucional de Ética en Investigación

Mg. Jorge Luís Maguiña Quispe
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación CIEI-CIENTÍFICA
Registro N°012-2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 3: Enmienda de cambio de título

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Constancia

Luego de la revisión de la solicitud, el presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) hace constar que el CIE-CIENTÍFICA ha aprobado de forma expedita la **enmienda** del proyecto de investigación que se detalla continuación:

Código de registro:	**PRE-18-2024-00800**
Título:	**Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral**
Investigador(es):	**Bastidas Bullon, José Andre; Velarde Quintanilla, Angela Valeria**
Documentos vinculados:	**CONSTANCIA Nº 827-CIEI-CIENTÍFICA-2025**

La **enmienda** corresponde a los siguiente:
Proyecto de investigación, en su versión recibida el día **26 de agosto del 2026** en donde se detalla de las modificaciones del proyecto de investigación, que se encuentrandescritas en el **Anexo 1: Formato de resumen de enmienda de protocolo deinvestigación**

Todas las demás características de la investigación descritas en el proyecto original permanecen; por lo que cualquier otra modificación deberá informarse a este Comité, para su evaluación.

Lima, 24 de septiembre del 2026

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR - Comité Institucional de Ética en Investigación

Mg. Jorge Luís Maguiña Quispe
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación CIEI-CIENTÍFICA
Registro N°012-2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 4: Acta de aprobación

RESOLUCIÓN DIRECTORIAL DE CARRERA: Nº 526-DACPSI-DAFCS-U.CIENTÍFICA-2026

Lima, 30 de octubre del 2026

VISTO:

El informe de resolución independiente académico titulado: IMPACTO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EN LA FUNCIONALIDAD FAMILIAR: EL PAPEL MEDIADOR DEL ESTRÉS LABORAL. Presentado por:

- Bastidas Bullon, José Andre
- Velarde Quintanilla, Angela Valeria

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo con el reglamento general de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos para obtener el en la Facultad de Psicología y Educación, se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo con la normativa vigente de la Universidad Científica Del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera.

SE RESUELVE:

1. Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: **Impacto de las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar: El papel mediador del estrés laboral,** con Número de registro: **PRE-18-2024-00800,** y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto.

2. Nombrar al docente **Enver Luis Terrazas Nuñez** como asesor para el desarrollo de tesis en cuestión.

Regístrese, Comuníquese y archívese



Stefano De La Torre Bueno Mannarelli
DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(ADULTOS)	
Título del estudio	**"Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral"**
Investigador (a)	**Bastidas Bullón, José Andre** **Velarde Quintanilla, Angela Valeria**
Institución	**Universidad Científica del Sur**

Información Clave

El siguiente es un breve resumen de este estudio para ayudarte a decidir si deseas participar en esta investigación. Más adelante en este formulario, se muestra información más detallada.

Introducción

Reciba usted nuestro cordial saludo, nuestros nombres son José Andre Bastidas Bullón y Angela Valeria Velarde Quintanilla alumnos de la Carrera de Psicología Facultad de Ciencias de la Salud. Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: "Relación entre las Modalidades de trabajo en la Funcionalidad Familiar: El Papel Mediador del Estrés Laboral"

A continuación, te voy a brindar información e invitarte a ser parte de este estudio. Antes de que decidas participar, puedes hablar con nosotros o cualquier otra persona con quien te sientas cómoda sobre esta investigación. Si tienes alguna pregunta o duda relacionada con el estudio no dudes en consultarme. Estaremos atentos para resolver cualquier inquietud y duda que puedas tener antes durante y después del estudio.

Propósito del Estudio:

Estamos realizando este estudio con el objetivo de responder cuestionarios con las siguientes variables: estrés laboral y el funcionamiento familiar, dicha información nos ayudará a desarrollar nuestra investigación.

Por lo señalado, creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

Nuestro objetivo es comprobar si las diferentes modalidades de trabajo generan el mismo nivel de estrés y verificar si existe una correlación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral.

Procedimientos:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Si usted acepta participar en este estudio se le harán los siguientes exámenes: *(describa de manera ordenada cada uno de los procedimientos del estudio)*

1. Como parte de la coordinación de la empresa será necesario que usted, como participante, nos brinde su número de teléfono o su correo empresarial, con el objetivo de hacerle llegar los cuestionarios que se pretenden aplicar.
2. Esta investigación consta de 3 instrumentos que evaluarán las funcionalidad familiar, el estrés laboral y satisfacción laboral, las cuales tendrán una duración de 10 min (como máximo cada una).
3. Responder el cuestionario de manera virtual o de manera presencial,
4. Responder de manera honesta

Riesgos e incomodidades:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio.

Beneficios:

Aunque no hay beneficios directos o materiales para los participantes en este estudio, su colaboración contribuirá significativamente al avance del conocimiento sobre cómo las modalidades de trabajo impactan la funcionalidad familiar y el rol del estrés laboral. La información recopilada podrá ser utilizada para diseñar estrategias y recomendaciones que beneficien a familias y trabajadores en contextos similares. Su participación es valiosa y ayudará a generar un impacto positivo a nivel académico y social. Además, se entregarán folletos con tips para mejorar su trabajo.

Costos y compensación

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, es decir, no le ocasionarán gasto alguno. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

El presente proyecto se llevará a cabo de manera anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Además, la información proporcionada por los participantes será resguardada en una base de datos del programa SPSS el cual solo será accesible al equipo investigador pues se encontrarán guardados en un dispositivo externo, con medidas que impidan el acceso no autorizado. Una vez concluida la investigación, todos los datos proporcionados serán eliminados, asegurando que no se mantenga ningún registro que permita identificar a los participantes. Este procedimiento cumple con las normativas éticas y legales vigentes para proteger la privacidad de los involucrados.

Derechos del participante:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Su participación en esta investigación es voluntaria. Si usted ha decidido participar en el estudio, usted puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si así usted lo decide. Ello no le debe causar ningún tipo de represalia o sanción. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar a los investigadores principales mencionados anteriormente o contactarnos a través de los correos 100075944@cientifica.edu.pe o 100073851@cientifica.edu.pe.

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar:

Comité Institucional de Ética Comité Institucional de Ética en Investigación Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA)	Panamericana Sur Km 19, Villa Portal: https://investigacion.cientifica.edu.pe/ciei-cientifica/ Correo: ciei_ucsur@cientifica.edu.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada firmada y fechada.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el presente estudio de investigación, también entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. El personal del estudio me explicó y respondió todas mis preguntas.

Al firmar, declaro haber leído y estar de acuerdo en autorizar lo que se indica en este documento:		
Participante	_____ _____ Apellidos y Nombres Firma	Fecha: XX/XX/XX
		Huella Digital:
		Hora:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Investigador	_____ _____ Apellidos y Nombres Firma	Fecha: XX/XX/XX

Anexo 4: Cuestionario

Ficha Sociodemográfica

2 Sexo

Femenino ( ) Masculino ( )

3 Estado civil

Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( )

4 N° de hijos:

1 ( ) 2 ( ) 3 a más ( )

5 Trabajo

Presencial ( ) Híbrido ( )

6 Edad

Menor a 24 años ( ) 25 a 35 ( ) 36 a 45 ( ) 46 a 55 ( )

56 a 65 ( ) 66 a más ( )

7 Tipo de trabajo

Part-time ( ) Tiempo completo ( )

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 5

Escala de evaluación de la cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)

A continuación se encontrarán una serie de afirmaciones sobre cómo son las familias. Le pedimos que lea detenidamente cada una de las proposiciones y conteste sinceramente marcando con una "X" en la alternativa que considere que se asemeja a como vive en su familia.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

	1	2	3	4	5
1. Los miembros de nuestra familia se dan apoyo entre sí.					
2. En nuestra familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas					
3. Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia					
4. Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina					
5. Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos					
6. Cualquier miembro de la familia puede tomar la autoridad					
7. Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son de nuestra familia					
8. Nuestra familia cambia el modo de hacer sus cosas					
9. Nos gusta pasar el tiempo libre en familia					
10. Padres e hijos se ponen de acuerdo en relación con los castigos					
11. Nos sentimos muy unidos					
12. En nuestra familia los hijos toman las decisiones					
13. Cuando se toma una decisión importante, toda la familia está presente					
14. En nuestra familia las reglas cambian					
15. Con facilidad podemos planear actividades en familia					
16. Intercambiamos los quehaceres del hogar entre nosotros					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

17. Consultamos unos con otros para tomar decisiones					
18. En nuestra familia es difícil identificar quién tiene la autoridad					
19. La unión familiar es muy importante					
20. Es difícil decir quién hace las labores del hogar					

Matriz de consistencia

Tabla 1

Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES III)

Variable	Definición	Dimensión	Descripción	Indicadores	Ítems
Funcionalidad familiar	Es definido como el grupo de cualidades que tiene una familia respecto al bienestar de sus integrantes (Reyes y Oyola, 2022).	Cohesión	Evalúa el nivel de la unión familiar y el apoyo que se brindan (Villarreal y Paz 2017).	Apoyo	1 y 17
				Tiempo y amigos	3 y 9
				Límites familiares	5 y 7
				Vinculación emocional	11 y 19
				Intereses y recreación	13 y 15
		Adaptabilidad	Facilidad de los miembros de una familia para realizar cambios en su dinámica familiar (Villarreal y Paz 2017).	Disciplina	4 y 10
				Liderazgo	6 y 18
				Control	2, 8 y 12
				Roles y reglas	14, 16 y 20

Nota: Operacionalización de la tabla

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 6

Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS)

A continuación, encontrará 25 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y responder en cada reactivo de la encuesta, indique con que frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0 Anote 0 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
1 Anote 1 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
2 Anote 2 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
3 Anote 3 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
4 Anote 4 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
5 Anote 5 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
6 Anote 6 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Preguntas	
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	
6. El que mi supervisor no me respete me estresa	
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	
10.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

Matriz de consistencia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 2

Cuestionario de Estrés Laboral publicado de OIT-OMS

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Estrés laboral	Matterson e Ivancevich (1987). lo define como una respuesta adaptativa, el cual se puede modular en base a la persona, hacia una situación o evento donde se demande una acción.	Clima organizacional	"Claridad y entendimiento de la visión y misión" "Ordinal Compresión de las estrategias organizacionales" "Manejo de las políticas de la empresa" "Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos".	1,10,11,20
		Estructura organizacional	"Canales de comunicación" "Grado de autoridad" "Tipo de estructura organizacional" "Grado de poder"	2,12,16,24
		Territorio organizacional	"Condiciones del área de trabajo" "Privacidad para laborar" "Distribución de las áreas de trabajo"	3,15,22
		Tecnología	"Estado de vida útil de los equipos de trabajo" "Nivel conocimiento, desarrollo y competencia" "Nivel tecnológico de los equipos de trabajo"	4,14,25
		Influencia del líder	"Liderazgo como jefe de grupo" "Grado de trato laboral" "Consideración por el bienestar del personal"	5,6,13,17
		Falta de cohesión	"Expectativa del desempeño del trabajador" "Cohesión entre compañeros de trabajo" "Nivel jerárquico del equipo de trabajo"	7,9,18,21
		Respaldo del grupo	"Organización labores" "Delegación de funciones" "Respaldo de equipo frente a metas profesionales"	8,19,23

Nota: Operacionalización de la tabla

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 7

Cuestionario de Satisfacción S21/26

A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
1. Me gusta mi trabajo.					
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.					
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.					
4. Mi salario me satisface.					
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.					
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.					
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas					
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.					
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.					
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.					
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.					
12. La forma en que se lleva a cabo la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.					
13. La supervisión que recibo es satisfactoria.					
14. Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.					
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.					
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.					
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.					
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.					
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.					
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.					
22. Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros					
23. Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.					
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.					
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.					
26. Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.					

Matriz de consistencia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tabla 3.

Cuestionario de Satisfacción S21/26

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Satisfacción Laboral	Es el resultado emocional de una persona frente a cómo se siente sobre su trabajo pudiendo ser positiva o negativa (Asbari et al. 2020 como se citó en Solís & Burgos, 2023).	Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización	- Supervisión de los jefes - Relación con los trabajadores - Trato justo - Claridad de las instrucciones - Participación en toma de decisiones	11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y 21
		Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	- Cumplimiento del Contrato - Normas, capacitación y convenios - Incentivos	4, 9, 10, 12, 14 y 23
		Satisfacción Intrínseca	- Satisfacción Laboral - Crecimiento Laboral - Desarrollo de habilidades	1, 2, 3, 18 y 22
		Satisfacción del Ambiente Físico	- Limpieza e Higiene - Salubridad - Adecuación del Espacio	6, 7 y 8
		Satisfacción con la Cantidad de Producción en el Trabajo	- Carga de trabajo - Satisfacción del ritmo de trabajo	5 y 26
		Satisfacción con la Calidad de Producción en el Trabajo	- Eficiencia de materiales - Calidad del resultado	24 y 25

Nota: Operacionalización de la tabla

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 8: Matriz de consistencia

Título: “Relación entre las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar: El papel mediador del estrés laboral”

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Planteamiento del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis de investigación	Operacionalización de variables			Metodología
			Variables / Categorías	Dimensiones	Ítems	
Pregunta general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 / Categoría principal	Dos dimensiones		
¿Cómo afecta la modalidad de trabajo a la funcionalidad familiar, y cuál es el papel mediador del estrés laboral?	Examinar la relación de las modalidades de trabajo en la funcionalidad familiar y cómo el estrés laboral media esta relación.	La modalidad de trabajo híbrida se asocia con una mejor funcionalidad familiar en comparación con la modalidad presencial, y esta relación está mediada por menores niveles de estrés laboral.	Funcionalidad familiar Instrumento: Escala de Funcionamiento Familiar (FACES III)	Cohesión Adaptabilidad	Primera parte: Ítems 1,3,5,7,9,11,13,15,17 y 19 Segunda parte: Ítems 2,4,6,8,10,12,14,16,18 y 20	-Enfoque cuantitativo. -Tipo correlacional -Diseño no experimental transversal.
Preguntas específicas	Objetivos específicos:	Hipótesis específica:	Variable 2	Siete dimensiones		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

¿Existe relación entre la modalidad de trabajo (presencial o híbrida) y la funcionalidad familiar?	Analizar la relación de las modalidades de trabajo (presencial, híbrido) en la funcionalidad familiar.	Las modalidades de trabajo se asocian negativamente con la funcionalidad familiar.	Estrés Laboral Instrumento: Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS)	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Primera parte: Ítems 1,10,11 y 20 Segunda parte: Ítems 2,12,24 y 16 Tercera parte: Ítems 3,15 y 22 Cuarta parte: Ítems 4,14 y 25 Quinta parte: Ítems 5,6,13 y 17 Sexta parte: Ítems 7,9,19 y 21 Séptima parte: Ítems 8,18 y 23	-Enfoque cuantitativo -Tipo correlacional
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar?	Evaluar cómo el estrés laboral está asociado con la funcionalidad	El estrés laboral está negativamente asociado con la funcionalidad familiar.	Variable 3	Dos dimensiones		-Enfoque cualitativo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

¿El estrés laboral familiar. media la relación entre la modalidad de trabajo y la funcionalidad familiar?		El estrés laboral media negativamente la relación entre las modalidades de trabajo y la funcionalidad familiar: las modalidades de trabajo que reduzcan el estrés laboral mejorarán la funcionalidad familiar.	Modalidades de trabajo	Presencial Híbrido	- Descriptivo
			Variable de control	Seis dimensiones	
			Satisfacción Laboral Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26”	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización Satisfacción con la remuneración y las prestaciones Satisfacción Intrínseca Satisfacción del Ambiente Físico Satisfacción con la Cantidad de Producción en el Trabajo Satisfacción con la Calidad de Producción en el Trabajo	Primera parte: Ítems 11, 12, 13 15,16,17,19,20,21 Segunda parte: Ítems 4,9,10,12,14,23 Tercera parte: Ítems 1,2,3,18,22 Cuarta parte: Ítems 6,7,8 Quinta parte: Ítems 5 y 26 Sexta parte: Ítems 24 y 25	- Enfoque cuantitativo - Tipo correlacional -Diseño no experimental transversal.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis