



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN COLABORADORES DE
UNA ENTIDAD DEL ESTADO EN TIEMPOS DE COVID-19, ICA - 2023

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Psicología
Organizacional y Recursos Humanos

Autora

Sánchez Hernández, Gloria Teresa

Asesora

Valdés Sena Lucia Emperatriz

ORCID: 0000-0001-9790-3959

Jurado

Castillo Gomez, Gorqui Baldomero

Zegarra Martinez, Vilma Bartola

Flores Vasquez, María Elizabeth

Lima - Perú

2025



ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO EN TIEMPOS DE COVID-19, ICA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
2	repositorio.unica.edu.pe	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	repositorio.continental.edu.pe	1 %
5	www.coursehero.com	1 %
6	repositorio.uta.edu.ec	1 %
7	www.theibfr.com	1 %
8	repositorio.unfv.edu.pe	1 %



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN COLABORADORES DE
UNA ENTIDAD DEL ESTADO EN TIEMPOS DE COVID-19, ICA - 2023

Línea de Investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Psicología Organizacional y Recursos

Humanos

Autora

Sánchez Hernández, Gloria Teresa

Asesora

Valdés Sena Lucia Emperatriz

ORCID: 0000-0001-9790-3959

Jurado

Castillo Gomez, Gorqui Baldomero

Zegarra Martinez, Vilma Bartola

Flores Vasquez, María Elizabeth

Lima – Perú

2025

ÍNDICE

Resumen.....	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1.Planteamiento del problema	9
1.2.Descripción del problema.....	10
1.3.Formulación del problema.....	11
<i>1.3.1. Problema general</i>	11
<i>1.3.2. Problemas específicos</i>	12
1.4.Antecedentes.....	12
<i>1.4.1. Antecedentes internacionales</i>	12
<i>1.4.2. Antecedentes nacionales.....</i>	14
1.5.Justificación de la investigación.....	15
1.6.Limitaciones de la investigación	16
1.7.Objetivos de la investigación.....	17
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	17
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	17
1.8.Hipótesis	17
<i>1.8.1. Hipótesis general.....</i>	17
<i>1.8.2. Hipótesis específicas</i>	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1.Bases teóricas	19
<i>2.1.1. Estrés laboral</i>	19
<i>2.1.2. Funcionalidad familiar.....</i>	30

2.2.Marco Conceptual	33
2.2.1. <i>Absentismo laboral</i>	33
2.2.2. <i>Adaptabilidad</i>	34
2.2.3. <i>Agotamiento emocional</i>	35
2.2.4. <i>Apoyo</i>	35
2.2.5. <i>Aprendizaje continuo</i>	35
2.2.6. <i>Comunicación</i>	36
2.2.7. <i>Conflictos trabajo-familia</i>	36
2.2.8. <i>Cooperación</i>	37
2.2.9. <i>Discrepancia</i>	37
2.2.10. <i>Estrés</i>	38
2.2.11. <i>Flexibilidad laboral</i>	38
2.2.12. <i>Funcionalidad familiar</i>	39
2.2.13. <i>Productividad laboral</i>	39
2.2.14. <i>Trabajo</i>	40
III. MÉTODO	41
3.1.Tipo de investigación	41
3.2.Población y muestra	41
3.3.Operacionalización de variables.....	44
3.4.Instrumentos	45
3.4.1. <i>Estrés laboral</i>	45
3.4.1.1.Escala de estrés laboral OIT-OMS	45
3.4.2. <i>Funcionalidad familiar</i>	47

3.4.2.1.APGAR Familiar	47
3.5.Procedimientos	47
3.6.Análisis de datos.....	48
3.7.Consideraciones éticas.....	48
IV. RESULTADOS.....	49
4.1.Análisis descriptivo de resultados	49
<i>4.1.1. Descripción de la muestra según edad.</i>	49
<i>4.1.2. Descripción de la muestra según sexo</i>	50
<i>4.1.3. Descripción de la muestra según estado civil</i>	51
<i>4.1.4. Estadísticos descriptivos del estrés laboral</i>	52
4.1.4.1.Resultados de la variable estrés	53
<i>4.1.5. Estadísticos descriptivos de la variable funcionalidad familiar ...</i>	54
4.1.5.1.Resultados de la variable funcionalidad familiar	55
<i>4.1.6. Normalidad de datos</i>	56
<i>4.1.7. Contraste de hipótesis general</i>	57
4.1.7.1.Contraste de hipótesis específica 1	57
4.1.7.2.Contraste de hipótesis específica 2	58
4.1.7.3.Contraste de hipótesis específica 3	59
4.1.7.4.Contraste de hipótesis específica 4.....	61
4.1.7.5.Contraste de hipótesis específica 5	62
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES.....	72
VIII. REFERENCIAS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población de estudio.....	42
Tabla 2. Distribución de la muestra de estudio.....	42
Tabla 3. Operacionalización de la variable independiente	44
Tabla 4. Operacionalización de la variable dependiente	45
Tabla 5. Distribución de la muestra según edad	49
Tabla 6. Distribución de la muestra según sexo	50
Tabla 7. Distribución de la muestra según estado civil	51
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral	52
Tabla 9. Niveles de estrés laboral	53
Tabla 10. Estadísticos descriptivos sobre funcionalidad familiar.....	54
Tabla 11. Niveles de funcionalidad familiar.....	55
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables.....	56
Tabla 13. Correlaciones Rho de Spearman e intervalo de confianza	57
Tabla 14. Contraste de hipótesis de la proporción de estrés de nivel bajo	58
Tabla 15. Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar buena	59
Tabla 16. Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar	60
Tabla 17. Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según la edad.....	61
Tabla 18. Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar	62
Tabla 19. Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según el sexo	62
Tabla 20. Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar	63
Tabla 21. Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según el estado civil.....	63

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023. **Método:** La recolección de información se realizó con la Escala de estrés laboral OIT – OMS y la Escala APGAR familiar, ambos instrumentos adaptados a la población peruana. Los datos se analizaron a través del programa estadístico IBM SPSS y Microsoft Excel 2019. **Resultados:** Se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman que tiene un valor de $r_s = -,249$ con un P-valor=,000 que indica que a un nivel de significancia del $\alpha=.05$ es significativo, determinándose que existe una correlación negativa moderada entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar. **Conclusiones:** El estrés laboral puede presentar repercusiones en la funcionalidad familiar y viceversa,

Palabras clave: estrés laboral, funcionalidad familiar, COVID-19.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and family functionality in collaborators of a state entity in times of COVID 19, Ica-2023. **Method:** Information was collected using the ILO-WHO Work Stress Scale and the APGAR Family Scale, both instruments adapted to the Peruvian population. The data were analyzed using IBM SPSS and Microsoft Excel 2019 statistical software. **Results:** The Spearman's Rho test statistic was used which has a value of $rs = -.249$ with a $P\text{-value}=.000$ indicating that at a significance level of $\alpha=.05$ it is significant, determining that there is a moderate negative correlation between work stress and family functionality. **Conclusions:** Job stress may present repercussions on family functionality and in a similar manner.

Key words: work stress, family functionality, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una de las principales preocupaciones en el mundo laboral debido a su impacto en la salud y bienestar de los trabajadores y en la productividad de las empresas. Según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral es una respuesta emocional y física negativa a situaciones laborales adversas, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social o la falta de control sobre el trabajo. El estrés laboral puede afectar la calidad de vida de los trabajadores, su salud mental y física, y su funcionalidad familiar.

Es de recalcar que, el estrés en el ámbito organizacional puede afectar negativamente la calidad de vida familiar, la comunicación e interacción entre los miembros de la familia y la satisfacción de los trabajadores en el trabajo y en el hogar. Asimismo, este puede dar paso a los conflictos familiares y dejar al individuo afectado con menos energía y tiempo para participar en actividades sociales y recreativas .

El estrés laboral y la funcionalidad familiar son temas importantes en el contexto de las empresas, ya que afectan la calidad de vida de los trabajadores y su productividad. Es por ello que las empresas deben tomar medidas para prevenir y reducir el estrés laboral y mejorar la funcionalidad familiar de sus trabajadores. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) las organizaciones pueden planificar y ejecutar medidas como la formación y el apoyo social, la participación de los colaboradores en la toma de decisiones y la flexibilidad laboral para contribuir en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y la funcionalidad familiar.

En esta tesis, se explora la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en una muestra de trabajadores de una empresa del sector público. Se examina el impacto del estrés laboral en la calidad de vida de los trabajadores y su funcionalidad familiar, así como las medidas que puede implementar la empresa para prevenir y reducir el estrés laboral y mejorar la funcionalidad familiar de sus trabajadores.

1.1. Planteamiento del problema

La situación en todo ámbito; laboral, social, familiar, educación, entre otros, se han visto afectados a causa del COVID 19 desde diciembre 2019 en Wuhan. Las estrategias frente a este contexto demandante estuvieron ausentes ante tal evento inesperado donde muchos de nosotros hemos tenido que adaptarnos forzosamente, hacia el cambio donde no había aún una luz al final del túnel.

Una de las relaciones que mayor impacto ha tenido incluso desde antes, ha sido la relación del trabajo y familia. Dentro de todo este caos que se ha ido percibiendo a lo largo del 2020, un equilibrio factible es lo que han venido buscando desesperadamente los padres. Es más, mucho antes de la pandemia, esta balanza que se ve manejada entre el trabajo – hogar no ha sido sencilla de conseguir, aunque, a ciencia cierta, este desafío no ha sido una novedad para las mujeres con niños en casa.

De acuerdo con The International Labour Organization (2021), el tiempo de trabajo adecuado es una parte crucial del trabajo decente, “representa un elemento clave de las condiciones de trabajo y tiene un gran impacto en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores”. Desde esta perspectiva y a manera global, el número de horas que ha podido laborar un trabajador desde el hogar (teletrabajo) fue de tan alto incremento que incluso la cantidad sobrepasaba al tiempo estimado de manera semanal previa al coronavirus. Es aquí donde las organizaciones no eran conscientes de las pautas activas, de los límites de horario, de las reuniones diarias, de la carga del trabajo; pero, sobre todo, de la calidad de vida y equilibrio que necesita el empleado para con su hogar y su familia.

Esta situación se explica por un estudio de United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) y el Ministerio Nacional de Salud, en el que solo el 13,9% de los padres o madres lograron mantener un empleo e ingresos durante la pandemia (UNICEF Perú,

2021). En este sentido, el estrés es una especie de metástasis, dependiendo de la situación y de lo que ocurre con ella, afectando al entorno familiar y las relaciones que se derivan.

1.2. Descripción del problema

En 2020, a medida que se extendía la pandemia de COVID-19, gran parte de la fuerza laboral mundial pasó a trabajar desde casa, uniéndose a miles de otros trabajadores que lo han estado haciendo durante décadas. La mayoría de las personas que trabajan en casa son mujeres. Según la OIT (2021), 147 millones de mujeres y 113 millones de hombres trabajaron desde casa en 2019, y las mujeres representaron el 56% de todos los trabajadores a domicilio. (p. 3)

En este sentido, gran parte de la proeza laboral se vino sumergida en una serie de factores que lo obligaron a modificar su día a día. Las horas en el trabajo se hacían cada vez más largas y la carga familiar con los niños en casa (de ser el caso) complicó aún más la situación. Muy pocas eran las estrategias que conocían las empresas frente a esta nueva burbuja laboral, afectando así a miles de trabajadores a tal punto de que incluso algunas entidades tuvieron que despedir al personal a falta de ingresos de los que estaban acostumbrados.

Desde esas circunstancias, poco a poco las organizaciones han ido tomando conciencia. Según la OIT (2020) la clave para que los empleados logren un equilibrio entre su vida profesional y personal radica en evaluar a los teletrabajadores según sus resultados, en lugar de fijarse en las horas trabajadas o en horarios específicos (p.18).

Esto de repente ha hecho que la vida familiar se acomode y se produzca un tiempo de calidad, de tener un espacio para la familia y así, poder disminuir la tensión.

Ahora, no solo hablamos de un teletrabajo. Debido a la orden dictada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Decreto de Urgencia N.º 055-2021 (Diario El Peruano, 2021), señala sobre el retorno al trabajo presencial de manera gradual y según las circunstancias epidemiológicas de la ciudad, es decir, que las entidades que presenten un

servicio a la población fuera del sector salud, pueden volver a la modalidad presencial previamente estipulado el protocolo de salud contra el COVID-19.

Es de saberse que el tema de adaptabilidad, flexibilidad y cambios que atraviesen los individuos en cada situación produce un estado de estrés, frustración, ansiedad, entre otros aconteceres junto con el temor a qué es lo que pasaría luego de tan grandes hechos suscitados. Es por ello que ahora, luego de más de un año de estar en los hogares, los servidores civiles vuelven a las oficinas, esto también hace que la preocupación de contacto con otros se lleve a casa el virus y pongan en riesgo a su familia.

Más aún el riesgo se ha vuelto crítico luego de que el Ministerio de Salud confirme el caso de la cepa Omicron en nuestro país. A raíz de ello, a través del Decreto de Urgencia N° 115-2021, se decide ampliar la vigencia del trabajo remoto hasta diciembre del 2022 (Radio Programa del Perú [RPP], 2021). Por lo tanto, "insta a los líderes de las entidades públicas a implementar el trabajo remoto para aquellos servidores públicos cuyas funciones sean adecuadas para esta modalidad" (SERVIR, 2022).

Actualmente; la situación post pandemia ha sido manejable en el aspecto laboral, sin embargo, no se descarta el hecho de que los trabajadores como tal hayan pasado por acontecimientos en lo personal, familiar y laboral.

Así pues, es importante determinar mediante un estudio sobre las condiciones psicológicas en las que se encuentra nuestra población, con el fin de que no solo se queden en datos, sino que además se realicen en base a ello diversas formas de proteger al colaborador. Y eso es lo que se presenta en esta investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica – 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023?

PE2: ¿Cuál es el nivel de funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023?

PE3: ¿Cuáles son las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según edad?

PE4: ¿Cuáles son las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según sexo?

PE5: ¿Cuáles son las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según estado civil?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Internacionales

Cárdenas (2021), Ecuador, sobre el estudio de “Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la Empresa EMAPA-A” de tipo cuantitativo, contando con un total de 465 funcionarios de la institución, donde se aplicó la técnica de muestreo para trabajar con 136 participantes. El objetivo fue identificar el estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los trabajadores de la empresa EMAPA-A situado en Ambato-Ecuador. Los resultados conseguidos mostraron que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y la función familiar , por lo que el autor comenta que el modo de operación virtual que se utiliza actualmente y el número reducido de empleados en la institución permiten mantener un nivel equilibrado de estrés por parte de los empleados .

Casas y Guzmán (2021), Colombia, en su exploración sobre “Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los Empleados de la fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha” de carácter cuantitativo y cuya población objeto fue de 148 personas. Se concluye la investigación señalando que el estrés ha causado una serie de problemas dentro de las unidades familiares, incluidos problemas de comunicación entre miembros y falta de afectividad por parte de los involucrados en la tensa situación. De igual manera, surgen situaciones conflictivas como consecuencia de cambios en el comportamiento de esta persona dentro de la familia, afectando su autoridad y su rol como representante de sí misma en ella.

Pataron (2018) Ecuador, cuyo propósito de esta investigación fue analizar la conexión entre el “Síndrome de Burnout y el Funcionamiento Familiar en los trabajadores petroleros de la Compañía Quiroz&Quiroz”, ubicada en la provincia de Sucumbíos, Cantón Shushufindi. Se trabajó con un total de 100 empleados, de los cuales 2 son mujeres y 98 hombres, con edades entre 22 y 50 años. Se utilizaron dos instrumentos psicológicos: el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Burnout (CESQT), que mide cuatro escalas, y el Cuestionario de Funcionamiento Familiar (FFSIL), que evalúa los tipos de familias. Al finalizar la evaluación, se analizaron los datos con el software estadístico SPSS, aplicando la prueba Chi Cuadrado (χ^2), lo que reveló que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Funcionamiento Familiar.

Marecos-Bogado y Moreno (2018), Paraguay, en el estudio sobre “Asociación entre Síndrome de Burnout y Funcionalidad Familiar en médicos residentes”, donde su estudio fue observacional, de corte transaccional. Su objetivo se estableció en determinar la asociación entre síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en médicos residentes de un hospital en Paraguay. Fueron 104 médicos a los que se intervino, incluyendo también internistas. Al concluir con el análisis, los resultados fueron de un 24% en la frecuencia de Burnout y 19,2%

presentaron disfunción familiar leve, no se encontró una relación entre Burnout y los factores sociodemográficos, pero si entre la disfunción familiar leve y moderada.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Correa y Crespo (2022) señalan en su investigación sobre “Funcionalidad familiar y estrés percibido en universitarios limeños de Ciencias de la Salud durante la emergencia sanitaria por COVID-19”, realizándose con un diseño correlacional simple y comparativo en 240 universitarios de la carrera de ciencias de la salud, donde la población abarca un 81% de sexo femenino entre 16 a 29 años. El objetivo principal se inclinó a ver la relación entre funcionalidad familiar y estrés. Finalmente, los resultados arrojados indicaron que existe una correlación entre ambas variables, es decir, a mayor funcionalidad familiar son menores los niveles de estrés.

Rivera (2021), en su estudio sobre “Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú”, cuyo nivel de investigación es descriptivo, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-transaccional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 149 trabajadores de las áreas administrativas dentro de las tres compañías respectivas. Los resultados analizados indican que no se presentó una relación entre las variables estudiadas, pero si se analizó una relación con respecto a las dimensiones de cada variable. En este sentido, la dimensión de Territorio Organizacional en estrés y la Gradiente de Recurso personal y Adaptación son las que tuvieron mayor relevancia en el estudio. Así pues, se presentó un nivel bajo de estrés (69.8%), función familiar buena (49.7%) y disfunción familiar leve (32.9%). Finalmente, se hallaron relaciones entre Funcionalidad Familiar con la edad y el nivel de estrés laboral con el grado de instrucción.

Navarro (2020), en su exploración sobre “Funcionamiento Familiar y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho”; donde su enfoque es de tipo observacional, prospectivo,

analítico y transversal, teniendo como muestra a 30 docentes. De esa manera, los resultados dieron la nula relación entre las variables. En cuanto a lo obtenido de cada variable, el 50% muestra un tipo de funcionamiento familiar de rango medio, en la adaptabilidad familiar caótica 76,6 %, 36,6 % en cuanto a cohesión conectada y el 53,3 % muestra una prevalencia de estrés laboral media.

Borda y Ballesteros (2019) en la exploración mediante su tema sobre “Estrés y funcionabilidad familiar en socias de la Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA) Perú de la ciudad de Juliaca”, ejecutado bajo un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, teniendo un total de 121 mujeres entre 19 a 80 años. El resultado final de la investigación fue la existencia baja de una relación entre las variables principales, de igual forma entre las variables de estrés y cohesión familiar. Por último, no hubo una relación significativa entre Adaptabilidad familiar y Estrés.

1.5. Justificación de la investigación

La situación a nivel mundial con respecto al COVID – 19 generó muchos estragos en la población desde diversos aspectos sociales, en este caso, hablamos de la relación que se ha presentado con respecto al trabajo y la familia. De hecho, esta incidencia se ha venido presentando con anterioridad a la pandemia, pero que ha sido vista como un efecto latente hoy en día, ya que el estilo de vida se ha visto afectado frente a la adaptabilidad del sujeto en hacer que se desarrolle de la mejor manera sus funciones y actividades establecidas. Es ahí donde, por un lado, podríamos tener familias más unidas, trabajos menos estresantes y un tiempo de calidad para con los otros y para nosotros; pero a veces la realidad se ve distinta cuando vamos a evidenciar por cuenta propia este nuevo mundo.

A partir de las investigaciones, existe una conciencia cada vez mayor de la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar, haciendo una vista de un antes y después a más de dos años de haber sido protagonistas de un acontecimiento que ha hecho dar un giro de

180° a nuestras vidas. Por ello, se desglosan las siguientes justificaciones en base a los siguientes aspectos:

A nivel teórico; es de relevante la investigación en base a dar una respuesta sobre la interacción que se presente entre el estrés y el papel de la familia, porque nos permite saber de alguna manera si los resultados son generalizables a diferentes comunidades o si existe una diferencia en el fenómeno respecto a otra población.

De modo que permita a posteriores investigaciones a que se desarrolle desde los resultados obtenidos y con la integración de otros indicadores que de seguro no han sido tomados en este proyecto.

A nivel práctico; permite que el enfoque no solo se centre en la psicología organizacional como tal, sino que además se trabaje bajo enfoques multidimensionales, esto con el fin de buscar estrategias que apoyen una mayor productividad, adaptación y afloración de un criterio racional maduro comprendidos desde la calidad de vida y el estado de salud mental de las personas que se encuentran en este ámbito. Así pues, también esta investigación busca un estado de sensibilización a las empresas sobre el impacto se va ha venido presentando en la población objetiva.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que hasta el momento se han presentado es la nula investigación previa de estas variables en nuestra localidad, esto hace que no se tenga un indicador anticipado de los resultados a comparar, pero no resulta difícil seguir con el proceso ya que permite abrir una nueva base en la investigación de estos componentes.

Para con la población evaluada, se presentó una aversión a la intervención sujeta al estudio por parte de los colaboradores de la empresa designada, esto debido a componentes como el tiempo, funciones a realizar, pendientes designados, entre otros.

Posterior a ello, no se evidencian posibles contratiempos para con el proyecto de investigación a realizarse.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación del estrés laboral y la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de estrés laboral en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

OE2: Determinar el nivel de funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

OE3: Determinar las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según edad.

OE4: Determinar las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según sexo.

OE5: Determinar las diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según estado civil.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe una relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe un nivel de estrés laboral significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

HE2: Existe un nivel de funcionalidad familiar significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023.

HE3: Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según edad.

HE4: Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según sexo.

HE5: Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés laboral con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según estado civil.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Estrés laboral*

Clima organizacional:

Para los autores González et al. (2021) destacan que un clima organizacional positivo se asocia con menores niveles de absentismo y rotación de personal. Ellos sostienen que un ambiente laboral que propicia la comunicación franca y el respaldo social eleva la productividad y reduce el estrés ocupacional

Martínez y Rivera (2022) sostienen que un clima organizacional favorable no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también promueve un sentido de pertenencia entre los empleados. Ellos enfatizan que un entorno donde se valoran las opiniones y se reconoce el esfuerzo individual contribuye a la retención del talento y a un rendimiento óptimo.

López et al. (2023) analizan cómo la transparencia en la comunicación organizacional puede influir positivamente en la moral de los empleados. Argumentan que un clima donde los líderes son accesibles y se fomenta el diálogo abierto puede reducir la ansiedad laboral y aumentar el compromiso hacia la organización.

Torres y Salazar (2021) destacan que la implementación de políticas de bienestar laboral es crucial para crear un clima organizacional saludable. Ellos observan que las iniciativas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal no solo benefician a los empleados, sino que también mejoran la imagen de la empresa y su capacidad para atraer talento.

Fernández et al. (2020) investigan la relación entre el clima organizacional y la innovación. Concluyen que un ambiente que estimula la creatividad y la colaboración entre

equipos puede resultar en un aumento significativo en la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y desafíos del mercado.

Conclusiones sobre clima organizacional:

El análisis de los diversos autores sobre el clima organizacional revela la importancia crucial de un entorno laboral positivo en el desempeño y bienestar de los empleados. González et al. (2021) subrayan que un clima favorable se traduce en una reducción del absentismo y la rotación de personal, destacando la relevancia de la comunicación abierta y el apoyo social para elevar la productividad y mitigar el estrés laboral. Por su parte, Martínez y Rivera (2022) enfatizan que un ambiente propicio no solo incrementa la satisfacción de los trabajadores, sino que también cultiva un sentido de pertenencia, lo que a su vez favorece la retención del talento y optimiza el rendimiento general.

López et al. (2023) aportan a esta discusión al señalar que la transparencia en la comunicación puede elevar la moral de los empleados, sugiriendo que la accesibilidad de los líderes y el fomento del diálogo abierto son factores determinantes para reducir la ansiedad y aumentar el compromiso organizacional. Adicionalmente, Torres y Salazar (2021) resaltan la necesidad de implementar políticas de bienestar laboral, argumentando que estas iniciativas, que promueven un equilibrio entre la vida profesional y personal, no solo benefician a los trabajadores, sino que también mejoran la imagen corporativa y la capacidad de atracción de talento. Finalmente, Fernández et al. (2020) establecen una conexión entre el clima organizacional y la innovación, concluyendo que un ambiente que estimula la creatividad y la colaboración es esencial para que las organizaciones se adapten a los cambios del mercado.

En síntesis, los estudios analizados evidencian que un clima organizacional saludable es fundamental no solo para el bienestar de los empleados, sino también para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno competitivo.

Estructura organizacional:

Martínez y López (2020) analizan cómo la carga de trabajo y la flexibilidad laboral impactan en el estrés. Concluyen que una estructura organizacional que permite la flexibilidad y proporciona recursos adecuados reduce significativamente el estrés, mejorando el bienestar de los empleados.

Ramírez y Soto (2022) destacan que una estructura organizacional bien definida permite una comunicación más fluida y eficaz entre los departamentos. Ellos argumentan que la claridad en roles y responsabilidades minimiza la confusión y mejora la colaboración en proyectos interdepartamentales.

Martínez et al. (2021) analizan cómo las estructuras organizacionales flexibles pueden adaptarse mejor a los cambios del entorno. Sostienen que las organizaciones que adoptan un enfoque menos jerárquico y más colaborativo son capaces de innovar y responder rápidamente a las demandas del mercado.

González y Pérez (2023) investigan el impacto de la estructura organizacional en la satisfacción laboral. Concluyen que una jerarquía plana, donde los empleados sienten que tienen voz en la toma de decisiones, se asocia con mayores niveles de compromiso y motivación.

López et al. (2020) examinan la relación entre la estructura organizacional y la eficiencia operativa. Argumentan que una estructura claramente delineada no solo mejora la productividad, sino que también facilita la identificación de áreas de mejora dentro de la organización.

Conclusiones sobre estructura organizacional:

El estudio de la estructura organizacional revela su influencia significativa en diversos aspectos del entorno laboral. Martínez y López (2020) destacan que una organización que fomenta la flexibilidad y proporciona los recursos necesarios puede disminuir el estrés,

contribuyendo al bienestar general de los empleados. Esta flexibilidad se convierte en un elemento clave para la salud mental y la satisfacción laboral.

Ramírez y Soto (2022) subrayan la importancia de una estructura organizacional claramente definida, que facilita una comunicación más efectiva entre departamentos. La claridad en los roles y responsabilidades no solo reduce la confusión, sino que también potencia la colaboración en proyectos interdepartamentales, mejorando así la eficiencia operativa.

Por otro lado; Martínez et al. (2021) enfatizan que las estructuras flexibles son más capaces de adaptarse a los cambios del entorno. Organizaciones con un enfoque menos jerárquico y más colaborativo pueden innovar y responder de manera más ágil a las demandas del mercado, lo que es esencial en un contexto empresarial dinámico.

González y Pérez (2023) investigan el impacto de una jerarquía plana en la satisfacción laboral, concluyendo que cuando los empleados sienten que su voz es valorada en la toma de decisiones, se incrementan su compromiso y motivación. Esto sugiere que la inclusión en el proceso decisional es vital para fomentar un ambiente de trabajo positivo.

Finalmente; López et al. (2020) examinan cómo una estructura organizacional bien delineada no solo mejora la productividad, sino que también permite identificar áreas de mejora dentro de la organización. En conjunto, estos estudios evidencian que una estructura organizacional adecuada no solo optimiza el funcionamiento interno, sino que también es crucial para el bienestar de los empleados y la competitividad de la organización en el mercado.

Tecnología:

Pérez y Ramírez (2022) investigan el papel de la tecnología en el estrés laboral, enfatizando que la capacitación adecuada y un diseño de interfaz accesible son esenciales para minimizar la frustración y el estrés asociado al uso de herramientas tecnológicas en el trabajo. Además, sugieren que la implementación de tecnologías intuitivas pueden mejorar la eficiencia y el bienestar de los empleados.

Torres et al. (2023) analizan cómo la tecnología puede ser un doble filo en el ambiente laboral. Si bien puede aumentar la productividad, también puede contribuir a la sobrecarga de información y al agotamiento. Ellos proponen que las organizaciones deben establecer límites claros sobre el uso de la tecnología para proteger la salud mental de los empleados.

Martínez y González (2021) investigan la relación entre el uso de tecnología y el bienestar laboral. Concluyen que las herramientas digitales que facilitan la colaboración y la comunicación pueden mejorar el clima organizacional, siempre que se acompañen de políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

López et al. (2020) examinan el impacto de la automatización en la productividad. Argumentan que, si bien la automatización puede liberar a los empleados de tareas repetitivas, también es esencial proporcionar formación continua para que los trabajadores puedan adaptarse a las nuevas tecnologías y maximizar su potencial.

- Conclusiones sobre tecnología:

El avance tecnológico en el ámbito laboral es un fenómeno que debe ser manejado con cuidado. La tecnología, si bien tiene el potencial de mejorar la eficiencia y facilitar la colaboración, también puede convertirse en una fuente de estrés si no se gestiona adecuadamente. Es fundamental que las organizaciones no solo inviertan en herramientas tecnológicas, sino que también se comprometan a capacitar a sus empleados y a establecer un entorno que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, la creación de políticas claras sobre el uso de la tecnología puede ser un paso esencial para prevenir el agotamiento y la sobrecarga de información. En este sentido, es posible considerar que un enfoque proactivo hacia la integración de la tecnología, que incluya la voz de los empleados en su implementación y uso, puede resultar en un ambiente de trabajo más saludable y productivo. La clave radica en encontrar un balance que permita a los empleados beneficiarse de las ventajas de la tecnología sin sacrificar su bienestar.

Territorio organizacional:

Sánchez y Torres (2023) abordan cómo las condiciones ambientales y la distribución del espacio influyen en el bienestar de los empleados. Encuentran que un entorno de trabajo que respeta la privacidad y ofrece espacio personal adecuado puede reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral. Además, sugieren que la personalización del espacio de trabajo puede aumentar el sentido de pertenencia y motivación de los empleados.

Martínez et al. (2022) investigan la relación entre el diseño del espacio de trabajo y la productividad. Concluyen que los espacios abiertos pueden fomentar la colaboración, pero también pueden generar distracciones. Proponen que un diseño híbrido que combine áreas colaborativas y espacios privados puede ser la solución ideal para equilibrar ambas necesidades.

Gómez y Pérez (2021) analizan cómo el territorio organizacional refleja la cultura de una empresa. Argumentan que un entorno que promueve la apertura y la comunicación puede fortalecer la cultura organizacional y mejorar la cohesión del equipo. Ellos destacan la importancia de involucrar a los empleados en el diseño del espacio de trabajo para que se sientan valorados.

López et al. (2020) examinan cómo el entorno físico de trabajo afecta la salud mental de los empleados. Encuentran que factores como la iluminación, el ruido y la calidad del aire son determinantes en el bienestar emocional. Recomiendan que las organizaciones realicen auditorías ambientales para identificar áreas de mejora.

- Conclusiones sobre territorio organizacional:

Es importante señalar que el territorio organizacional es un aspecto crucial que a menudo se pasa por alto en la gestión de recursos humanos. La forma en que se diseñan y distribuyen los espacios de trabajo no solo influye en la productividad, sino también en la salud mental y el bienestar general de los empleados. Es alentador ver que cada vez más

organizaciones están reconociendo la importancia de crear ambientes que respeten la privacidad y fomenten la colaboración.

La idea de un diseño híbrido que combine espacios abiertos y privados resulta especialmente relevante. Este enfoque puede ayudar a mitigar las distracciones típicas de los espacios abiertos, al mismo tiempo que se aprovechan sus beneficios para la colaboración. Además, involucrar a los empleados en el proceso de diseño no solo les proporciona un sentido de pertenencia, sino que también puede resultar en soluciones más efectivas que reflejen las necesidades reales del equipo.

Finalmente, la atención a factores ambientales como la iluminación y la calidad del aire no puede ser excluido. Las auditorías ambientales son una herramienta valiosa que puede guiar a las organizaciones en la mejora continua de sus espacios de trabajo. En resumen, un enfoque integral hacia el territorio organizacional puede resultar en un ambiente más saludable, productivo y satisfactorio para todos los empleados.

Influencia del líder:

Fernández (2021) estudia cómo la comunicación y el reconocimiento por parte de los líderes afectan el estrés laboral. Concluye que un liderazgo efectivo, que incluye retroalimentación regular y toma de decisiones inclusiva, puede disminuir significativamente el estrés entre los empleados. Además, destaca que los líderes que muestran empatía y apoyo emocional pueden fomentar un ambiente de trabajo más saludable.

Martínez y López (2022) investigan la relación entre el estilo de liderazgo y el bienestar emocional de los empleados. Encuentran que los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a sus equipos, son más efectivos en la reducción del estrés laboral en comparación con los líderes autoritarios. Proponen que la capacitación en habilidades de liderazgo puede ser clave para mejorar el clima organizacional.

Torres et al. (2023) analizan cómo la comunicación abierta y transparente por parte de los líderes puede influir en la percepción del estrés por parte de los empleados. Concluyen que las organizaciones que promueven la comunicación bidireccional tienden a tener empleados más comprometidos y menos estresados, ya que se sienten valorados y escuchados.

Gómez y Ramírez (2020) estudian el impacto del reconocimiento en la motivación y el estrés laboral. Argumentan que el reconocimiento regular de los logros de los empleados no solo mejora la moral, sino que también reduce el estrés, ya que los trabajadores se sienten apreciados y valorados. Recomiendan implementar programas de reconocimiento dentro de las organizaciones.

- Conclusiones sobre influencia del líder:

La influencia del liderazgo en el ambiente laboral es un factor determinante en la gestión del estrés y el bienestar emocional de los empleados. Según Fernández (2021), la comunicación efectiva y el reconocimiento por parte de los líderes son fundamentales para mitigar el estrés laboral. Un liderazgo que se caracteriza por la retroalimentación regular y la inclusión en la toma de decisiones no solo reduce la presión sobre los empleados, sino que también crea un entorno de trabajo más saludable. La empatía y el apoyo emocional de los líderes son elementos clave que fomentan un clima organizacional positivo.

Martínez y López (2022) refuerzan esta idea al destacar que los líderes transformacionales, que inspiran y motivan a sus equipos, son más efectivos en la reducción del estrés en comparación con los líderes autoritarios. Esto sugiere que la capacitación en habilidades de liderazgo es esencial para cultivar un estilo que priorice el bienestar emocional de los empleados, lo que a su vez puede mejorar el clima organizacional.

Torres et al. (2023) añaden que la promoción de una comunicación abierta y transparente es crucial para la percepción del estrés entre los empleados. Las organizaciones que fomentan la comunicación bidireccional tienden a tener un personal más comprometido y

menos estresado, ya que los empleados se sienten valorados y escuchados. Este aspecto resalta la importancia de crear canales de comunicación efectivos en el lugar de trabajo.

Finalmente, Gómez y Ramírez (2020) subrayan el impacto positivo del reconocimiento regular en la motivación y el estrés laboral. El reconocimiento de los logros de los empleados no solo mejora la moral, sino que también reduce el estrés al hacer que los trabajadores se sientan apreciados. La implementación de programas de reconocimiento puede ser una estrategia efectiva para fortalecer la relación entre líderes y empleados.

En resumen, un liderazgo que se basa en la comunicación, el reconocimiento y la empatía no solo contribuye a un ambiente laboral más saludable, sino que también es fundamental para la reducción del estrés y el fomento del bienestar emocional de los empleados. La capacitación en habilidades de liderazgo y la creación de una cultura organizacional que valore la voz de los empleados son pasos esenciales para lograr un clima laboral positivo y productivo.

Falta de cohesión:

Díaz y Castillo (2022) exploran la falta de cohesión en equipos de trabajo, argumentando que los conflictos interpersonales y la ausencia de objetivos claros generan un ambiente estresante. Esto no solo afecta la productividad, sino que también repercute en el bienestar emocional de los empleados. Los autores sugieren que fomentar la comunicación abierta y establecer metas compartidas son estrategias clave para mejorar la cohesión del equipo.

Martínez et al. (2023) investigan cómo los conflictos interpersonales dentro de un equipo pueden intensificar el estrés laboral. Concluyen que la falta de habilidades de resolución de conflictos entre los miembros del equipo puede llevar a un ambiente tóxico, donde el estrés se convierte en un factor común. Proponen talleres de mediación y comunicación como soluciones efectivas.

González y Pérez (2021) analizan la importancia de establecer objetivos claros en la cohesión del equipo. Ellos argumentan que cuando los miembros del equipo comprenden y comparten los mismos objetivos, se sienten más motivados y alineados, lo que reduce la incertidumbre y el estrés. Recomiendan la implementación de sesiones de planificación colaborativa.

López y Ramírez (2020) proponen diversas estrategias para mejorar la cohesión en equipos de trabajo. Sugieren actividades de team building y sesiones de retroalimentación regular para fortalecer las relaciones interpersonales. Destacan que un ambiente cohesionado no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también potencia la productividad del equipo.

- Conclusiones sobre la falta de cohesión en equipos de trabajo

La falta de cohesión en equipos de trabajo es un desafío significativo que impacta tanto la productividad como el bienestar emocional de los empleados. Díaz y Castillo (2022) identifican a los conflictos interpersonales y la falta de objetivos claros generan un ambiente estresante, lo que subraya la necesidad de fomentar la comunicación abierta y establecer metas compartidas como estrategias clave para mejorar la cohesión del equipo. Martínez et al. (2023) refuerzan esta perspectiva al investigar cómo los conflictos interpersonales intensifican el estrés laboral.

La falta de habilidades de resolución de conflictos puede generar un entorno tóxico donde el estrés se convierte en algo común. Para abordar este problema, es propicio tener en cuenta la implementación de talleres de mediación y comunicación, lo que sugiere que dotar a los equipos de herramientas adecuadas puede ser crucial para mejorar la dinámica del grupo.

González y Pérez (2021) destacan la importancia de establecer objetivos claros para fomentar la cohesión. Por esta razón, mientras los miembros del equipo comprenden y comparten un objetivo en común, se genera de manera paulatina una relación y concordancia,

lo que reduce la incertidumbre y el estrés. Ellos sugieren la implementación de sesiones de planificación colaborativa, lo que puede fortalecer el compromiso y la dirección del equipo.

En resumen, la falta de cohesión en equipos de trabajo puede generar un ambiente estresante que afecta tanto la productividad como el bienestar emocional de los empleados. Fomentar la comunicación abierta, establecer objetivos claros, ofrecer formación en resolución de conflictos y realizar actividades de cohesión son estrategias fundamentales para construir equipos más fuertes y alineados. Al implementar estas prácticas, las organizaciones pueden mejorar tanto la satisfacción laboral como la efectividad de sus equipos.

Respaldo del grupo:

Romero et al. (2020) enfatizan la importancia del respaldo del grupo en la gestión del estrés laboral. Encuentran que un sentido de comunidad y la capacidad para resolver conflictos de manera colaborativa contribuyen a un ambiente laboral más saludable y menos estresante. Los autores sugieren que fomentar relaciones interpersonales sólidas dentro del equipo puede ser clave para reducir el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

Fernández y Torres (2021) investigan cómo el sentido de comunidad en el lugar de trabajo puede influir en la resiliencia de los empleados ante el estrés. Concluyen que las organizaciones que promueven un ambiente de apoyo y camaradería no solo reducen el estrés, sino que también aumentan la retención de talento. Recomiendan actividades sociales y de team building como herramientas efectivas para fortalecer la comunidad.

González et al. (2022) analizan la resolución colaborativa de conflictos como un factor importante en el manejo del estrés laboral. Argumentan que cuando los equipos trabajan juntos para resolver desacuerdos, se sienten más empoderados y menos estresados. Proponen la implementación de entrenamientos en habilidades de mediación y comunicación como parte de la formación continua de los empleados.

López y Martínez (2023) estudian el impacto del apoyo social en el trabajo y su relación con el estrés. Encuentran que el apoyo emocional y práctico de los compañeros de trabajo puede actuar como un amortiguador frente al estrés laboral, mejorando el bienestar general de los empleados. Sugieren que las organizaciones implementen programas de mentoría y apoyo entre pares.

2.1.2. Funcionalidad familiar

Adaptabilidad:

Fernández y López (2022) destacan que la adaptabilidad en las familias se manifiesta a través de la confianza y el apoyo mutuo. Ellos argumentan que una comunicación efectiva y la coordinación en la toma de decisiones son esenciales para enfrentar cambios y desafíos, lo que contribuye a una mayor funcionalidad familiar. Los autores sugieren que las familias que practican la flexibilidad y el entendimiento mutuo tienden a manejar mejor las crisis.

Martínez et al. (2023) investigan el papel de la comunicación efectiva en la adaptabilidad familiar. Concluyen que las familias que se comunican abiertamente sobre sus sentimientos y preocupaciones son más capaces de adaptarse a situaciones adversas. Recomiendan la implementación de espacios regulares para el diálogo familiar como una forma de fortalecer la cohesión y la adaptabilidad.

González y Ramírez (2021) analizan cómo el apoyo mutuo dentro de la familia influye en su capacidad de adaptación. Argumentan que las familias que ofrecen y reciben apoyo emocional y práctico son más resilientes ante los desafíos. Proponen que fomentar un ambiente de apoyo puede mejorar la salud mental y el bienestar general de sus miembros.

López y Torres (2020) estudian la importancia de la coordinación en la toma de decisiones familiares. Encuentran que las familias que involucran a todos sus miembros en el proceso de toma de decisiones son más efectivas en la adaptación a cambios. Sugieren técnicas de toma de decisiones colaborativas para mejorar la funcionalidad familiar.

Participación:

Martínez et al. (2021) analizan el papel de la participación en la funcionalidad familiar. Concluyen que la toma de decisiones compartida y el involucramiento en actividades familiares fortalecen los lazos familiares y promueven un sentido de responsabilidad colectiva, lo que mejora la cohesión familiar. Los autores sugieren que las familias que practican la participación activa en su dinámica diaria tienden a ser más resilientes ante los desafíos.

González y López (2022) investigan cómo la toma de decisiones compartida impacta en la satisfacción y funcionalidad familiar. Encuentran que cuando todos los miembros de la familia se sienten incluidos en el proceso, hay un aumento en la comunicación y la confianza, lo que resulta en una mejor adaptación a cambios y conflictos.

Fernández y Ramírez (2023) analizan el impacto del involucramiento en actividades familiares en la cohesión. Argumentan que participar juntos en actividades recreativas y cotidianas promueve un sentido de pertenencia y unidad, lo que contribuye a la estabilidad emocional de los miembros de la familia.

Torres y Salazar (2020) estudian la responsabilidad colectiva en el contexto familiar y su relación con la cohesión. Concluyen que las familias que comparten responsabilidades y tareas tienden a experimentar un mayor sentido de comunidad y apoyo mutuo, lo que mejora su funcionalidad general.

Gradiente de crecimiento:

Torres y Sánchez (2023) investigan el gradiente de crecimiento dentro de la familia, enfatizando la importancia del aprendizaje continuo. Ellos sugieren que el desarrollo individual y colectivo se ve favorecido por un ambiente familiar que fomente el crecimiento personal y la educación, lo que a su vez mejora la funcionalidad familiar. Los autores destacan que las familias que valoran la educación y el desarrollo personal tienden a ser más cohesivas y resilientes.

Martínez y López (2022) analizan cómo el aprendizaje continuo dentro de la familia contribuye al crecimiento personal y colectivo. Concluyen que las familias que se involucran en actividades educativas y de desarrollo personal, como la lectura conjunta o la participación en talleres, generan un ambiente propicio para el aprendizaje y la colaboración.

Fernández et al. (2021) estudian el papel del fomento del crecimiento personal en la dinámica familiar. Argumentan que alentar a cada miembro a perseguir sus intereses y metas personales no solo beneficia al individuo, sino que también fortalece los lazos familiares y mejora la comunicación entre los miembros.

González y Ramírez (2020) señalan el efecto del crecimiento individual y colectivo y cómo estas variables repercuten en la funcionalidad familiar. Encuentran que las familias que apoyan el desarrollo de sus miembros experimentan una mayor satisfacción y cohesión, lo que les permite enfrentar mejor los desafíos.

Afecto:

González (2020) estudia el papel del afecto en la funcionalidad familiar. Encuentra que el apoyo emocional y la expresión de cariño son fundamentales para construir relaciones sólidas. El autor argumenta que las familias que practican la comunicación afectiva y el apoyo mutuo tienden a experimentar una mayor cohesión y satisfacción.

Fernández y López (2021) analizan la importancia del apoyo emocional en las dinámicas familiares. Concluyen que el apoyo emocional no solo fortalece los lazos familiares, sino que también actúa como un buffer ante el estrés y las dificultades, promoviendo un ambiente más saludable y positivo.

Martínez (2022) investiga cómo la expresión de cariño impacta en la salud emocional de los miembros de la familia. Encuentra que las familias que demuestran afecto de manera regular, ya sea a través de palabras, gestos o actividades, tienen miembros más felices y emocionalmente estables.

Torres y Ramírez (2023) estudian cómo la participación en actividades compartidas fortalece los vínculos familiares. Argumentan que estas actividades no solo crean recuerdos positivos, sino que también fomentan la colaboración y el entendimiento mutuo, contribuyendo al bienestar emocional de todos los miembros.

Recursos:

Pérez et al. (2021) abordan cómo los recursos económicos y el tiempo disponible impactan la funcionalidad familiar. Argumentan que una adecuada gestión de estos recursos permite a las familias participar en actividades significativas, lo que mejora la calidad de vida y la satisfacción familiar. Ellos destacan que la falta de recursos puede limitar las oportunidades de interacción y cohesión familiar.

Martínez y Torres (2022) investigan el papel de los recursos económicos en la dinámica familiar. Concluyen que las familias con un mejor manejo de sus finanzas tienden a experimentar menos estrés y más oportunidades para actividades recreativas, lo que contribuye a la cohesión y el bienestar emocional.

González (2023) analiza cómo la gestión del tiempo influye en la funcionalidad familiar. Encuentra que las familias que priorizan el tiempo de calidad juntos, a pesar de las limitaciones laborales y otras obligaciones, logran fortalecer sus lazos y mejorar la satisfacción general.

Fernández et al. (2020) estudian la importancia de participar en actividades significativas para la cohesión familiar. Argumentan que estas actividades, que pueden incluir desde cenas familiares hasta viajes, son esenciales para crear recuerdos positivos y fomentar un ambiente de apoyo y colaboración.

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Absentismo laboral

Sea en cualquiera de sus términos: ausentismo laboral o absentismo físico; el Diccionario de la Lengua Española señala que el absentismo es la “abstención deliberada de acudir al trabajo” y el Diccionario de la Lengua Catalana lo describe como “ausencia del puesto de trabajo”. En efecto, se entiende a la ausencia que provoca disminución en el rendimiento en cuanto a las funciones de trabajo que cumple un colaborador de una empresa, relacionado con diversos factores internos como externos que influyen en cada uno (Martinez y Jané, 2014, p.75).

“Es el porcentaje de horas no trabajadas a partir de la fecha efectiva pactada (excluyendo las horas perdidas por vacaciones, feriados o Expediente de Regulación Temporal de Empleo)” (Adecco, 2015 citado por Chávez 2017).

“El incumplimiento razonable o irrazonable del trabajador en el cumplimiento de sus deberes laborales y en todo caso se niega voluntariamente a acudir a trabajar a la hora prevista” (Molinera, 2001).

2.2.2. Adaptabilidad

Hace referencia al proceso de adaptar o ajustarse a algo. La adaptabilidad en sí es "la capacidad de llevar a cabo el proceso de adaptación y hacerlo en el menor tiempo que la situación requiera" (Frías y Véliz, 2013, p. 6).

La reacción interna o externa que pueda afectar al individuo se relaciona a las decisiones y/o los materiales que tiene a su disponibilidad. Pueden ver la adaptabilidad como un lugar donde se pueda crear relaciones sólidas, permitiendo responder espontáneamente a las demandas del momento. A diferencia de otros, donde mostrarse abiertos y flexibles no es una de sus fortalezas y se sienten atacados frente a diversas circunstancias, esto debido a que han desarrollado una especie de rutina.

La adaptabilidad se relaciona al hecho de ser receptivo a los cambios, tener la disponibilidad de salir de la “zona de confort” y abandonar los conocimientos, actividades, funciones, entre otras prácticas o enfoques que requieren un nuevo punto de vista.

2.2.3. Agotamiento emocional

Es un estado de sobrecarga y vacío no sólo de recursos emocionales sino también de recursos físicos ya que aportan equilibrio y homeostasis al individuo. Se describe como una falta de energía que te permite afrontar otro día u otro problema. Su definición se estudia a partir de los problemas de los fenómenos somáticos que experimenta una persona.

2.2.4. Apoyo

Zimet et al. (2020) brindan una visión integral sobre el concepto de apoyo, destacando su naturaleza multidimensional y su impacto en la salud mental. Según esa definición, el apoyo proviene de una variedad de fuentes, incluidos familiares, amigos y parejas, cada una de las cuales contribuye de manera única al bienestar de un individuo.

Este enfoque enfatiza que el apoyo no solo está limitado a la asistencia tangible, sino que a su vez incluye el apoyo emocional y el sentido de pertenencia que se puede obtener a través de estas relaciones. Según los autores, el apoyo percibido es fundamental para reducir el estrés porque proporciona una sensación de seguridad y conexión, lo cual es esencial para promover la salud mental y el bienestar general.

Esta perspectiva integradora enfatiza la importancia de considerar múltiples dimensiones y fuentes de apoyo al evaluar el impacto del apoyo en la vida de las personas.

2.2.5. Aprendizaje continuo

“Es la búsqueda continua de conocimientos, habilidades y experiencia. Se trata de reconocer que el proceso de aprendizaje nunca termina verdaderamente; siempre hay algo nuevo que descubrir, comprender o dominar” (HowDo, s.f.).

En un contexto laboral, el aprendizaje continuo es una cultura basado en la premisa de que todo individuo tiene un espacio para crecer, conocer e integrar nuevos conocimientos. El aprendizaje continuo aumenta la motivación individual aportando ideas para mejorar y realizar las funciones de manera diferente, generando dinamismo y frescura al trabajo diario (Raffaele, 2021).

2.2.6. Comunicación

Según Fonseca (2000), la comunicación implica "compartir aspectos de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional particular del ser humano que emerge de la necesidad de establecer contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren significado en función de experiencias previas compartidas" (citado por Cortés, 2014, p.142).

"A través de la palabra reflexionamos, nos comunicamos, nos manifestamos y expresamos opiniones. Es mediante las conversaciones que nos conectamos con otros, formamos equipos, organizaciones, sociedades y proyectos" (Gómez, 2016, p.5).

2.2.7. Conflicto trabajo-familia

Dentro de estos dos ámbitos, podemos hablar de conflicto cuando las demandas o expectativas relacionadas al dominio de uno, no son compatibles con las demandas o expectativas que se tiene con el otro. Estas a su vez, se generan bajo dos formas: conflicto trabajo-familia (cuando las funciones que son del trabajo producen alteraciones negativas en el desempeño del rol en la familia a partir de las responsabilidades) y conflicto familia-trabajo (cuando la responsabilidad de acuerdo al rol en la familia puede generar dificultades en el desempeño de las labores en el trabajo).

Es de relevante considerar que las diferencias de género han sido uno de los antecedentes por los cuales tradicionalmente se han desmedido los roles en la familia. En base a ello, se desarrollaron modelos a partir del tiempo dedicado al rol familiar y a las funciones del trabajo.

El modelo racional de Gutek et al. (1991) señala sobre aquellos que tienden a estar mayor tiempo en el contexto laboral presentan un conflicto trabajo familia; por otra parte, si la persona permanece en un ambiente familiar por más tiempo, se genera un conflicto familia-trabajo. Un ejemplo de ello manifiesta que, “En un día promedio, las mujeres dedican tres horas más que los hombres a todas las actividades de trabajo no remunerado (tareas domésticas). Estos hallazgos indican que el tiempo invertido en el trabajo impacta principalmente a las mujeres, siendo el trabajo no remunerado el que tiene una mayor repercusión.” (citado por Jiménez et al. 2020, pp. 65-66).

Gutek et al. (1991) proponen el modelo de las expectativas del rol de género, donde, de acuerdo a las expectativas según el rol de género, son parte de la influencia que existe para con el conflicto percibido. “Dado que las mujeres están más condicionadas para asumir responsabilidades familiares que para realizar tareas laborales (rol masculino), serán más propensas al conflicto entre trabajo y familia, surgiendo sentimientos de culpabilidad y de descuido de sus deberes familiares y del desempeño de su rol como madre, esposa, hija, etc.” (citado por López et al., 2020, p.148)

2.2.8. Cooperación

Se describe como la habilidad que genera el acto o proceso de trabajar en grupo para alcanzar un objetivo, propósito y/o meta en común con los individuos con el fin de lograr un beneficio para todos los involucrados.

Conocida también como la capacidad de trabajar bajo eficiencia y eficacia, de manera respetuosa, gestionando una toma de decisiones asertiva en conjunto con equipos de trabajo, con responsabilidad, valorando y validando las opiniones.

2.2.9. Discrepancia

“Una cualidad de una persona o cosa que es diferente de otra. En filosofía y psicología, el desacuerdo o rechazo de una persona ante una situación, decisión u opinión (en desacuerdo,

contradicción, oposición); conflicto personal de opinión o conducta; "diferencia, desigualdad que surge de comparar cosas entre sí" (BioDic, s.f.).

La discrepancia también puede ser considerada como una falta de correspondencia entre dos o más elementos, un ejemplo de ello, entre los resultados que se muestran de dos experimentos o entre los datos obtenidos de un informe y la realidad observada. En este sentido, la discrepancia puede presentarse como una fuente de error o sesgo en cada investigación científica y en la toma de decisiones. Para evitar o reducir la discrepancia, se necesita realizar un análisis riguroso de los datos y las hipótesis y tomar en cuenta todas las variables y factores relevantes. Según Hernández et al. (2014), "las discrepancias no siempre son indicios de errores en la investigación, sino que pueden ser oportunidades para descubrir nuevas relaciones y fenómenos que enriquezcan la comprensión del objeto de estudio" (p. 153).

2.2.10. Estrés

"Es el resultado de la interacción entre las características humanas y las exigencias del medio ambiente. Se considera que una persona se encuentra en una situación estresante o bajo estrés cuando se enfrenta a situaciones que requieren exigencias comportamentales difíciles de practicar o satisfacer. Por tanto, la resistencia a ella depende tanto de las exigencias del entorno como de los propios recursos. (Consuegra, 2010).

En el ámbito laboral, el estrés se refiere a la presión y exigencias que experimentan los trabajadores en el trabajo. Según Cox y Griffiths (2014), "el estrés laboral se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades y recursos del trabajador para hacerles frente" (p. 37). El estrés laboral trae al individuo consecuencias negativas en el aspecto de la salud mental como también en la productividad y el desempeño laboral. Entre los diversos factores que permiten el desarrollo del estrés laboral se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y control, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo social y de la empresa.

2.2.11. Flexibilidad laboral

"La elección de los empleados sobre ciertas características del trabajo, como la programación (flexibilidad horaria) o la capacidad de trabajar de forma remota (flexibilidad espacial) se llama flexibilidad laboral". (Universidad Internacional de La Rioja [UNIR], 2024).

La condición de flexibilidad dentro del contexto de trabajo puede definirse como la capacidad de ejecutar acciones, con mínimas o casi ninguna restricción normativa, en relación a cambios en la cantidad, el sistema, las funciones y/o presupuesto del factor trabajo requerido en el proceso productivo. (Palacio y Álvarez, 2004 citado por Ibarra y González, 2010)

2.2.12. Funcionalidad familiar

También se denomina familia funcional, "es una familia que promueve el desarrollo integral de sus miembros, así como su estado favorable de salud, al expresar el nivel de satisfacción de los familiares con el funcionamiento de la familia. parámetros familiares básicos como adaptación, participación, beneficio o crecimiento, amor y recursos. (Smilkstein, 1978; Paz, 2007 citado por Moreno y Chauta, 2012, p.156).

Según Olson y Barnes (1982), la funcionalidad familiar es "el grado en que la familia puede satisfacer las necesidades de sus miembros, adaptarse a los cambios y mantenerse unida y comprometida" (p. 105). La funcionalidad familiar se ve afectada por diversos factores, como la estructura y dinámica familiar, la cultura, el contexto socioeconómico y la presencia de estrés y conflictos. Una buena funcionalidad familiar se relaciona con una mayor resiliencia y capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes y adversidades.

2.2.13. Productividad laboral

Es señalado como un indicador de medida hacia la eficiencia, relacionada con los bienes y/o servicios generados por un trabajador, así como los recursos que han sido utilizados para obtener los resultados. Para la empresa, es una variable clave en el logro del éxito empresarial siendo un logro estratégico, esto debido a que los productos y servicios no pueden competir en el mercado si no son fabricados con estándares máximos de calidad.

Una organización puede producir cantidades a gran escala de bienes y servicios pero, dicho nivel de producción tiene que estar de acuerdo con la cantidad de insumos consumidos. Podemos tener en cuenta que el concepto de productividad es confundido con otros términos que de alguna manera tienen una relación, tales como eficacia y eficiencia. (Fontalvo et al., 2018).

2.2.14. Trabajo

"En una economía, la totalidad de las actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios, satisfacen las necesidades de una comunidad o proporcionan los medios necesarios para el mantenimiento de los individuos" (OIT, 2004).

Otra definición de trabajo se enfoca en la dimensión social y económica de la actividad laboral. Según OIT (2018) el trabajo es "la actividad económica y social que implica la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas". El trabajo se lleva a cabo dentro de un marco legal y normativo que establece las condiciones de empleo , las relaciones laborales y los derechos y obligaciones de los empleadores y empleados. Para el crecimiento de la productividad, la reducción de la pobreza y el avance de la igualdad, la justicia social, el trabajo es un componente crucial tanto de la economía como del desarrollo social.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con los lineamientos planteados en la investigación y las características para con la población de estudio, se desarrolla bajo un análisis de nivel descriptivo – correlacional, con el fin de señalar las causas y los efectos a partir de las manifestaciones de las variables de estudio con los factores que se encuentran determinados en el entorno observable.

Con respecto al tipo de investigación utilizado, se realiza con efecto cuantitativo, es decir; al recolectar los datos mediante las respuestas al instrumento utilizado, se manejan representaciones numéricas, estadísticas, entre otros elementos que permitan establecer ciertos patrones de conducta en la población intervenida.

Corresponde a una investigación no experimental, cuyo denominador común es la observación con el objetivo de no manipular, dirigir o controlar la variable o variables con las cuales se estudia a lo largo de la investigación.

Finalmente se incluye el tipo Transversal, donde se analizan determinados factores de acuerdo a una fase temporal – espacial determinada (Hernández et al., 2014)

3.2. Población y muestra

La población de estudio está conformada por 445 colaboradores de una entidad estatal de Ica durante el año 2023.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio.

COLABORADORES DE LA ENTIDAD ESTATAL	Población y muestra total		
	Régimen	Total	%
	276	180	40%
	CAS	265	60%
<i>Son cuatrocientos cuarenta y cinco trabajadores</i>		445	100%

Fuente: Elaboración propia.

La muestra de estudio se genera de manera probabilística, siendo conformada por 206 colaboradores, la cual se distribuye en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de la muestra de estudio.

COLABORADORES DE LA ENTIDAD ESTATAL	Población y muestra total		
	Régimen	Total	%
	276	82	40%
	CAS	124	60%
<i>Son doscientos seis trabajadores</i>		206	100%

Fuente: Elaboración propia.

Se emplea la siguiente fórmula desarrollada por Fisher y Navarro en 1997:

$$n = \frac{S^2 x N x P x R}{E^2 x (N - 1) + S^2 x P x R}$$

N= Población, cuyo valor es 323.

S= Nivel de confianza, cuyo valor es 1,96 (95%) (nivel de confiabilidad).

E= Error muestral, cuyo valor es 5.

P= Posibilidad de éxito, cuyo valor es 50.

R= Posibilidad de fracaso, cuyo valor es 50.

Resolviéndose de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 x 445 x 50 x 50}{5^2 x (445 - 1) + 1.96^2 x 50 x 50}$$

$$n = \frac{3.84 x 445 x 2500}{25 x (444) + 3.84 x 2500}$$

$$n = \frac{4272000}{20700}$$

$$n = 206,3$$

$$n = 206$$

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de la variable independiente.

Variable X: Estrés laboral		Instrumento: Escala de estrés laboral de la OIT -OMS	
Dimensiones	Indicadores	Nº de Items	Escala
Clima organizacional	Absentismo, rotación de personal y productividad		
Estructura organizacional	Carga de trabajo y responsabilidades, flexibilidad laboral y recursos y apoyo		
Tecnología	Capacitación, accesibilidad e interfaz y diseño		
Territorio Organizacional	Condiciones ambientales, tamaño, distribución del espacio, privacidad y espacio personal	25	Likert
Influencia del líder	Comunicación, retroalimentación, reconocimiento y toma de decisiones		
Falta de cohesión	Conflictos interpersonales, falta de integración y objetivos claros		
Respaldo del grupo	Sentido de comunidad, resolución de conflictos y cooperación		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4
Operacionalización de la variable dependiente.

Variable Y: Funcionalidad familiar		Instrumento: APGAR familiar.	
Dimensiones	Indicadores	Nº de Items	Escala
Adaptabilidad	Confianza y apoyo, flexibilidad, comunicación y coordinación		
Participación	Toma de decisiones y responsabilidades compartidas e involucramiento en las actividades familiares	5	Likert
Gradiente de crecimiento	Aprendizaje continuo, desarrollo individual y colectivo		
Afecto	Apoyo emocional, expresión de cariño y participación en actividades compartidas		
Recursos	Ingreso económico y tiempo disponible		

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Instrumentos

3.4.1. Estrés laboral

3.4.1.1. Escala de estrés laboral OIT- OMS. Se dispone de la Escala de estrés laboral OIT – OMS adaptado a Perú por Suarez (2013) en su estudio de “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”, realizado a 203 empleados, obteniendo un Alfa de Crombach = 0.97.

Dicha adaptación ha sido ejecutada a partir de la escala del mismo nombre, cuyos autores son la OIT y OMS, sustentada debidamente por Ivancevich y Matteson (1989).

La evaluación consta de 25 ítems con 7 dimensiones las cuales son: clima organizacional (4 ítems), estructura organizacional (4 ítems), territorio organizacional (4 ítems), tecnología (4 ítems), influencia del líder (4 ítems), falta de cohesión (3 ítems) y respaldo del grupo (2 ítems).

Estas interrogantes son valoradas a través de una escala tipo Likert, en la cual se han determinado 7 posibles respuestas con una puntuación del 1 al 7 las cuales se determinan en: Si la condición de fuente de estrés es ‘Nunca’ (1), ‘Raras veces’ (2), ‘Ocasionalmente’ (3), ‘Algunas veces’ (4), ‘Frecuentemente’ (5), ‘Generalmente’ (6) y ‘Siempre’ (7).

Asimismo, los ítems se desglosan de acuerdo a cada dimensión establecida, estos se dividen de la siguiente manera:

- Clima organizacional = 1, 2, 3 y 4
- Estructura organizacional = 5, 6, 7 y 8
- Territorio organizacional = 9, 10, 11 y 12
- Tecnología = 13, 14, 15 y 16
- Influencia del líder = 17, 18, 19 y 20
- Falta de cohesión = 21, 22 y 23
- Respaldo del grupo = 24 y 25

A partir de dicha clasificación, los resultados obtenidos se establecen de acuerdo a niveles de estrés y al puntaje según sea bruto o en percentil:

- Puntaje en bruto: Bajo (26-101), Promedio bajo (103-119), Promedio Alto (120-128) y Alto (129-157).
- Puntaje en percentil: Bajo (0-24), Promedio bajo (26-50), Promedio Alto (54-75) y Alto (76-99).

3.4.2. Funcionalidad familiar

3.4.2.1. APGAR familiar. Se dispone de la Escala APGAR familiar adaptado a Perú por Castilla et al. (2014) la cual ha sido ejecutada a partir de la original cuyo nombre es “The family APGAR: A proposal for a family function test and it’s use by physicians” por Smilkstein (1978). La evaluación consta de 5 items y para cada una con 5 dimensiones: Adaptability (Adaptabilidad), Partnership (Participación), Growth (Gradiente de crecimiento), Affection (afecto) y Resolve (Recursos).

Estas interrogantes son valoradas a través de una escala tipo Likert con cinco alternativas, cuya valoración está entre 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (algunas veces), 3 (casi siempre) y 4 (siempre), con una puntuación máxima posible de 20.

A partir de dicha clasificación, los resultados obtenidos se establecen de acuerdo a los siguientes niveles:

- Buena función familiar: 18-20
- Disfunción familiar leve: 14-17
- Disfunción familiar moderada: 10-13
- Disfunción familiar severa: 9 o menos

3.5. Procedimientos

Fase 1: Como primer proceso de acuerdo al orden correspondiente de toda investigación, se presenta el permiso pertinente a la entidad estatal en conjunto con los elementos necesarios para la recolección de datos de nuestra población.

Fase 2: Posteriormente, se coordina con el área de recursos humanos para disponer de una fecha y hora en cuanto a la aplicación de los instrumentos ya establecidos.

Fase 3: Por consiguiente, se da por iniciada la evaluación a los colaboradores de la organización estipulada.

3.6. Análisis de datos

Dentro de los lineamientos en el desarrollo del proyecto de investigación; se recopilan, clasifican, analizan y sistematizan de manera cuantitativa los datos obtenidos mediante la aplicación de las escalas con el fin de extraer los resultados finales.

A partir de ello, se utiliza un software que permiten el procesamiento de la información, los cuales son: SPSS 16.0, Jamovi, entre otros que se utilizan para la creación de tablas estadísticas y gráficos a través de una computadora personal.

3.7. Consideraciones éticas

Respeto: Se acepta la disponibilidad del área de recursos humanos como de los colaboradores de la empresa en cuanto a la participación para con el proyecto y la aplicación de los instrumentos seleccionados. *No maleficencia:* El objetivo es no causar daños al individuo en la aplicación del instrumento. *Confidencialidad:* Toda información recibida de los trabajadores es solo para uso exclusivo del proceso de investigación, así se asegura que su integridad no sea afectada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

4.1.1. Descripción de la muestra según edad

Tabla 5

Distribución de la muestra según edad

Edad(Años)	f	%	EE	IC 95%	
				LI	LS
21-30	84	40,78%	3,42%	34,23%	47,58%
31-40	56	27,18%	3,10%	21,46%	33,55%
41-50	40	19,42%	2,76%	14,46%	25,22%
51-60	26	12,62%	2,31%	8,62%	17,67%
Total	206	100,00%			

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza.LI=Límite inferior. LS=Límite superior

En la tabla 5 se observa la distribución de las edades en la muestra, en la que se evidencia que el grupo etario de 21 a 30 años son los que tienen mayor frecuencia con 84 personas, con una proporción del 40.78%. El intervalo de confianza al 95% con un error estándar de 3.42% revela que hay un 95% de certeza de que la verdadera proporción en la población de esta categoría se encuentra entre el 34.23% y el 47.58%. El grupo etario que sigue es de 31 a 40 años con 56 casos con un 27,18%; a continuación los que tienen de 41 a 50 años con 40 casos con el 19,42% y finalmente los de 51 a 60 años con 26 casos con un 12,62%.

4.1.2. Descripción de la muestra según sexo

Tabla 6

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	f	%	IC 95%		
			EE	LI	LS
Femenino	134	65,0%	3,3%	58,4%	71,3%
Masculino	72	35,0%	3,3%	28,7%	41,6%
Total	206	100,0%			

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza. LI=Límite inferior. LS=Límite superior

En la tabla 6 se observa la distribución del sexo en la muestra, en la que se muestra que el grupo femenino son los que tienen mayor frecuencia con 134 casos, con una proporción del 65,0%. El intervalo de confianza al 95% con un error estándar de 3,3% revela que hay un 95% de certeza de que la verdadera proporción en la población de esta categoría se encuentra entre el 58,4% y el 71,3%. El grupo que sigue es el masculino que tiene 72 casos con un 35,0%.

4.1.3. Descripción de la muestra según estado civil

Tabla 7

Distribución de la muestra según estado civil

Estado civil	f	%	EE	LI	LS	IC 95%
Soltero	143	69,4%	3,2%	62,9%	75,4%	
Casado	63	30,6%	3,2%	24,6%	37,1%	
Total	206	100,0%

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza.LI=Límite inferior. LS=Límite superior

En la tabla 7 se observa la distribución del estado civil en la muestra, en la que se observa que el grupo de solteros son los que tienen mayor frecuencia con 143 casos, con una proporción del 69,4%. El intervalo de confianza al 95% con un error estándar de 3.2% revela que hay un 95% de certeza de que la verdadera proporción en la población de esta categoría se encuentra entre el 62,9% y el 75,4%. El grupo que sigue es el casado que tiene 63 casos con un 30,6%.

4.1.4. Estadísticos descriptivos del estrés laboral

Tabla 8*Estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral*

	Mínimo	Máximo	Moda	Mediana	DE	Media	EE	IC 95%	
								LI	LS
Clima organizacional	4	24	7	12	4,81	11,7	0,34	11,02	12,34
Estructura organizacional	4	28	7	11	5,49	11,8	0,38	11,04	12,55
Territorio organizacional	4	28	7	11	5,52	12,0	0,38	11,20	12,72
Tecnología	4	28	7	11	5,61	11,7	0,39	10,90	12,44
Influencia del líder	4	28	12	12	5,95	12,2	0,41	11,40	13,04
Falta de cohesión	3	21	4	8	4,35	8,2	0,30	7,64	8,83
Respaldo del grupo	2	14	8	7	3,32	6,8	0,23	6,36	7,27

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza. LI=Límite inferior. LS=Límite superior.

Como se observa en la tabla 8 en cada una de las dimensiones de la variable estrés laboral, el valor de la mediana se encuentra muy cercano a la media lo que significa que la distribución de los datos tiende a ser simétricos. La dimensión influencia del líder es la que

tiene la mayor media de 12,2 y una desviación estándar del 5,61; que al 95% de confianza con un margen de error de 0,41 el valor de esta media en la población se encuentra entre 11,40 y 13,04. La dimensión territorio organizacional es la segunda dimensión con mayor media con un valor de 12, seguido de la dimensión estructura organizacional con un media de 11,8; posteriormente la dimensión tecnología y clima organizacional ambas con una media de 11,7 ; luego la dimensión falta de cohesión con una media de 8,2 y finalmente la dimensión respaldo de grupo con una media de 6,8.

4.1.4.1. Resultados de la variable estrés. En la tabla 9 se observan los resultados de la variable niveles de estrés laboral, donde la categoría con mayor frecuencia es la del nivel de estrés bajo con 166 casos que representa el 80,58%, y el intervalo de confianza al 95% con un error estándar del 2,76% indica que el verdadero valor de esta categoría en la población se encuentra entre el 74,78% y el 85,54%. El nivel que sigue es el promedio bajo con 25 casos que es el 12,14%, luego el nivel promedio alto con 10 casos que representa el 4,85% y finalmente el nivel alto de estrés con 5 casos que representan el 2,43%.

Tabla 9

Niveles de estrés laboral

Nivel	f	%	EE	IC 95%	
				LI	LS
Bajo	166	80,58%	2.76%	74,78%	85,54%
Promedio bajo	25	12,14%	2.28%	8,21%	17,12%
Promedio alto	10	4,85%	1.50%	2,52%	8,44%
Alto	5	2,43%	1.07%	0,93%	5,24%
Total	206	100,00%			

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza.LI=Límite inferior. LS=Límite superior

4.1.5. Estadísticos descriptivos de la variable funcionalidad familiar.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos sobre funcionalidad familiar

Dimensiones	IC 95%								
	Mínimo	Máximo	Moda	Mediana	DE	Media	EE	LI	LS
Adaptabilidad	1	5	5	4	1,23	3,93	0,09	3,76	4,10
Participación	1	5	5	4	1,22	3,60	0,08	3,43	3,76
Gradiente de crecimiento	1	5	5	4	1,27	3,58	0,09	3,41	3,76
Afecto	1	5	5	4	1,22	3,80	0,08	3,63	3,96
Recurso	1	5	5	4	1,04	3,89	0,07	3,75	4,04

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza.LI=Límite inferior. LS=Límite superior

En la tabla 10 se observan los resultados de la variable funcionalidad familiar, donde se aprecia que la dimensión adaptabilidad tiene la mayor media con un valor de 3,93 con una desviación estándar de 1,23; el intervalo de confianza al 95% con un margen de error de 0,09 indica que la verdadera media en la población se encuentra entre 3,76 y 4,10. A continuación la dimensión recurso con una media del 3,89 y una desviación estándar del 1,04; luego la dimensión afecto con una media de 3,80 y una desviación estándar del 1,22; la siguiente dimensión es participación con una media de 3,60 con una desviación estándar del 1,22 y finalmente la dimensión gradiente de crecimiento con una media de 3,58 y una desviación estándar de 1,27.

4.1.5.1. Resultados de la variable funcionalidad familiar. La tabla 11 contiene los resultados de la variable funcionalidad familiar donde se observa que el nivel con el mayor número de casos es la buena función familiar con 126 casos que representa el 61,2%; el intervalo de confianza al 95% indica que con un error estándar del 3,4% la verdadera media en la población se encuentra entre el 54,4% y 67,7%. A continuación está el nivel de disfunción familiar leve con 47 casos haciendo el 22,8%, seguido de la disfunción familiar moderada con 25 casos que es el 12,1%, finalmente la disfunción familiar severa con 8 casos que hacen el 3,9%.

Tabla 11

Niveles de funcionalidad familiar

Nivel	f	%	IC 95%		
			EE	LI	LS
Disfunción familiar severa	8	3,9%	1,3%	1,9%	7,2%
Disfunción familiar moderada	25	12,1%	2,3%	8,2%	17,1%
Disfunción familiar leve	47	22,8%	2,9%	17,5%	28,9%
Buena función familiar	126	61,2%	3,4%	54,4%	67,6%
Total	206	100,00%			

Nota: EE= error estándar. IC= Intervalo de confianza.LI=Límite inferior. LS=Límite superior

4.1.6. Normalidad de los datos

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,068	206	,021
Clima organizacional	,108	206	,000
Estructura organizacional	,090	206	,000
Territorio organizacional	,095	206	,000
Tecnología	,113	206	,000
Influencia del líder	,087	206	,001
Falta de cohesión	,128	206	,000
Respaldo del grupo	,108	206	,000
Funcionalidad familiar	,124	206	,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de los datos mediante la prueba de Kolgomorov-Smirnov. Se observa que el P-valor de cada una de las variables es menor que el nivel de significancia $\alpha=,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 (H_0 : Los datos presentan un comportamiento normal), en consecuencia los datos no tienen comportamiento normal; por ello, para el contraste de hipótesis se utiliza la correlación de rangos de Spearman.

4.1.7. Contraste de hipótesis general

Tabla 13

Correlaciones Rho de Spearman e intervalo de confianza

	Rho de		P-valor (2-colas)	95% NC	
	n	Spearman		LI	LS
Estrés laboral - Funcionalidad familiar	206	-,249	,000	[-,376 ; -,112]	

Nota: NC: Nivel de confianza. LI: Límite inferior. LS: Límite superior.

En la tabla 13 se observan los resultados del contraste de la Hipótesis nula general H_0 : No existe una relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023. Se utilizó el estadístico de prueba Rho de Spearman que tiene un valor de $r_s = -,249$ con un P-valor =,000 que indica que a un nivel de significancia del $\alpha = ,05$ es significativo, rechazándose la H_0 . En consecuencia se concluye que H_1 : Existe una relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023. El signo negativo del estadístico Rho de Spearman indica una correlación negativa moderada. El intervalo de confianza al 95% que tienen límites negativos reafirman que la correlación de las variables es negativa.

4.1.7.1. Contraste de hipótesis específica 1. En la tabla 14 se encuentra los resultados para el contraste de la hipótesis nula específica 1 (H_0 : No existe un nivel de estrés laboral significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023). Se utilizó el estadístico de prueba Z que sirve para demostrar que el nivel de estrés que más se repite es mayor que el 50% de los casos; de acuerdo con la evidencia muestral este nivel es el bajo. En la tabla 10 se aprecia que la proporción muestral de estrés de nivel bajo es $\hat{p} = 80,58\%$; el valor del estadístico de prueba es $Z = 8,78$ y el P-valor =,000. Por lo que a un nivel de significancia del $\alpha = ,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que H_1 : Existe un

nivel de estrés laboral significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19, Ica-2023. Además, el intervalo de confianza es mayor del 50%. Con esto queda demostrado que el nivel de estrés de la mayoría de los colaboradores es bajo.

Tabla 14

Contraste de hipótesis de la proporción de estrés de nivel bajo

Nivel	n	éxitos: x	Proporción muestral \hat{p}	Z	P-valor	IC 95%		
						EE	LI	LS
Bajo	206	166	80,58%	8,78	,000	2,76	74,78%	85,54%

Nota: IC: Intervalo de confianza. LI: Límite inferior. LS: Límite superior

4.1.7.2. Contraste de hipótesis específica 2. En la tabla 15 se encuentra los resultados para el contraste de la hipótesis nula específica 2 (H_0 : No existe un nivel de funcionalidad familiar significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19. Ica-2023). Se utilizó el estadístico de prueba Z que sirve para demostrar que el nivel de estrés que más se repite es mayor que el 50% de los casos; de acuerdo con la evidencia muestral este nivel es buena función familiar. En la tabla 11 se aprecia que la proporción muestral de estrés de nivel bajo es $\hat{p} = 61,16\%$; el valor del estadístico de prueba es $Z=3,20$ y el P-valor =,000. Por lo que a un nivel de significancia del $\alpha=.05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que H_1 : Existe un nivel de funcionalidad familiar significativo en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19. Ica-2023. Además el intervalo de confianza es mayor del 50%. Con esto queda demostrado que el nivel de función familiar buena.

Tabla 15

Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar buena

Nivel	n	Número de éxitos: x	Proporción muestral \hat{p}	Z	P-valor	EE	IC 95%	
							LI	LS
Buena función familiar	206	126	61,16%	3,20	,000	3,4%	54,4%	67,6%

Nota: IC: Intervalo de confianza. LI: Límite inferior. LS: Límite superior

4.1.7.3. Contraste de hipótesis específica 3. En la tabla 16 y 17 se observa los casos y resultados para realizar el contraste de la hipótesis nula específica 3 (H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID19 en Ica-2023, según edad). Se utilizó el estadístico de prueba chi cuadrada $\chi^2=4,02$; con $gl=9$; dio como resultado un p -valor= ,910; por lo que a un nivel de significancia del $\alpha=.05$ se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID19 en Ica-2023, según edad.

Tabla 16

Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar

Edad(Años)	Estrés laboral	Funcionalidad familiar			
		Severa	Moderada	Leve	Buena
21-30	Bajo	3	6	10	45
	Promedio bajo	0	4	3	2
	Promedio Alto	1	1	2	3
31-40	Alto	0	0	1	3
	Bajo	1	2	14	27
	Promedio bajo	2	3	1	4
41-50	Promedio Alto	0	1	0	1
	Alto	0	0	0	0
	Bajo	0	5	6	24
51-60	Promedio bajo	0	0	2	2
	Promedio Alto	0	0	0	0
	Alto	0	0	1	0
	Bajo	1	3	6	13
	Promedio bajo	0	0	1	1
	Promedio Alto	0	0	0	1
	Alto	0	0	0	0

Tabla 17

Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según la edad

Nivel	n	χ^2	gl	P-valor
Estrés laboral - Funcionalidad familiar	206	4,02	9	,910

4.1.7.4. Contraste de hipótesis específica 4. En la tabla 18 y 19 se observa los casos y resultados para realizar el contraste de la hipótesis nula específica 4 (H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según sexo). Se utilizó el estadístico de prueba chi cuadrada $\chi^2=1.30$; con $gl=9$; dio como resultado un p-valor= ,728; por lo que a un nivel de significancia del $\alpha=.05$ se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según sexo.

Tabla 18*Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar*

Sexo	Estrés laboral	Funcionalidad familiar			
		Severa	Moderada	Leve	Buena
Femenino	Bajo	4	7	26	72
	Promedio bajo	1	5	4	6
	Promedio Alto	1	2	0	4
	Alto	0	0	1	1
Masculino	Bajo	1	9	10	37
	Promedio bajo	1	2	3	3
	Promedio Alto	0	0	2	1
	Alto	0	0	1	2

Tabla 19*Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según el sexo*

Nivel	n	χ^2	gl	P-valor
Estrés laboral - Funcionalidad familiar	206	1,30	3	,728

4.1.7.5. Contraste de hipótesis específica 5. En la tabla 20 y 21 se observa los casos y resultados para realizar el contraste de la hipótesis nula específica 5 (H_0 : No existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según estado civil). Se utilizó el estadístico de prueba chi cuadrada $\chi^2=7,814$; con $gl=9$; dio como resultado un p -valor= ,696; por lo que a un nivel de significancia del $\alpha=.05$ se rechaza la hipótesis nula,

concluyéndose que H_1 : Existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar en colaboradores de una entidad del estado en tiempos de COVID 19 en Ica-2023, según estado civil.

Tabla 20

Contraste de hipótesis de la proporción del nivel de función familiar

Estado civil	Estrés laboral	Funcionalidad familiar			
		Severa	Moderada	Leve	Buena
Soltero	Bajo	4	9	23	80
	Promedio bajo	1	5	5	5
	Promedio Alto	1	1	2	2
	Alto	0	0	2	3
Casado	Bajo	1	7	13	29
	Promedio bajo	1	2	2	4
	Promedio Alto	0	1	0	3
	Alto	0	0	0	0

Tabla 21

Contraste de hipótesis Estrés laboral - Funcionalidad familiar según el estado civil

Nivel	n	χ^2	gl	P-valor
Estrés laboral - Funcionalidad familiar	206	7,81	3	,696

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación que busca encontrar implicaciones significativas para comprender el estrés laboral y la funcionalidad familiar en la empresa del estado, se obtuvieron los datos a partir de la aplicación de dos cuestionarios adaptados al entorno peruano y a la muestra del estudio con 206 personas.

Con respecto al objetivo general, existe una relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar pero de tipo negativa; es decir, a mayores niveles de estrés laboral, la funcionalidad familiar es baja. En este sentido, los resultados obtenidos son similares al de Correa y Crespo (2022) donde señala una correlación entre las variables estudiadas, a diferencia de Pataron (2018) quien indica que fue nula la asociación entre las variables analizadas. En efecto, podemos hablar de conflicto trabajo-familia y viceversa al obtener una conclusión donde una de estas dos variables puede prevalecer más que la otra. Por ende, podemos hablar sobre el Modelo racional de Gutek, Searle y Klepa (1991), el cual propone que las personas que designan más tiempo al ámbito laboral pueden percibir un mayor grado de conflicto trabajo-familia, mientras que por otro lado, aquellos que pasan más tiempo en el contexto familiar pueden experimentar un mayor grado de conflicto familia-trabajo. (citado por Jiménez et al., 2020, pp. 65-66).

Algo semejante también ocurre con los estudios de Dymecka et al. (2021) confirmando en sus análisis que el estrés en los tiempos de COVID-19 se relaciona de manera negativa en el sentido de coherencia y satisfacción de vida. Por ende, esos autores sugieren que una enfermedad recién descubierta desencadena una amplia gama de respuestas emocionales pero no todas las personas enfrentan el mismo nivel de tensión. Diferencias personales juegan un papel crucial ante la capacidad de adaptación óptima frente a situaciones desafiantes (citado por Barreda y Huerta, 2023).

Podemos afirmar que, debido a que se logró una distribución más equitativa del tiempo familiar, se experimentaron niveles más altos de satisfacción familiar. De igual forma, Hernández et al. (2020) sostiene que la asistencia oportuna brindada por el equipo de trabajo en situaciones de requerimiento contribuye a reducir significativamente los niveles de estrés dado que el apoyo del equipo juega un papel fundamental para mitigar el estrés en el ámbito laboral.

Asimismo; como primer objetivo específico, se observa que la proporción muestral de estrés de nivel bajo es del 80.58%, esto indica que la mayoría de los colaboradores reportan niveles bajos de estrés laboral y por ello existe un nivel de estrés laboral significativo en la población en un rango menor. De esta manera, dicho resultado puede analizarse desde el punto de vista del Modelo Integrador de Peiró (1999) donde el individuo, al tener un análisis de su contexto y de sí mismo, va a tener la necesidad de eliminar ciertas discrepancias a fin de que le brinde importancia o no a lo acontecido.

De igual forma, es posible señalar lo obtenido por Cárdenas (2021), el modo de operación virtual que se utiliza actualmente (teletrabajo, adaptado para que se continúe desarrollando las funciones que cada colaborador tiene asignado de acuerdo al puesto de trabajo) pueden formar parte de una de las características en relación a los resultados del estudio, además de los horarios flexibles que han permitido a muchas personas encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal, contribuyendo a una sensación de control sobre su entorno. Aunque la pandemia ha presentado desafíos importantes, este estudio sugiere que las adaptaciones y un cambio de enfoque en el bienestar pueden tener efectos positivos en la reducción del estrés en la población.

Desde otra perspectiva, diversos estudios relacionan el estrés con los años de vinculación con la empresa. Esto se puede notar en el estudio de Armenta y González (2019), el cual analizó la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar entre empleados

con varios años de servicio en una empresa mexicana. Los resultados mostraron que los colaboradores con una experiencia laboral más corta eran más susceptibles al estrés laboral y tenían menor funcionalidad familiar que los empleados con una experiencia laboral más larga. Esta relación sugiere que la adaptación y el tiempo dedicado al trabajo pueden influir en los sentimientos de estrés en el trabajo y en la calidad de la vida familiar.

Prosiguiendo con el segundo objetivo específico; explora la existencia de un nivel significativo de funcionalidad familiar, donde se llega a la conclusión de que dicha variable se muestra como adecuada en la mayoría de los colaboradores. Recordemos que en el Modelo de Smilkstein señala a la funcionalidad familiar a partir de la percepción que cada uno de sus integrantes tiene frente a este grupo social en base a cinco elementos: adaptación, asociación, desarrollo o crecimiento, afecto y resolución. Entonces, desde este punto de vista y en relación a los resultados del estudio, se argumenta de que los trabajadores pertenecientes a un grupo familiar perciben altos niveles de satisfacción y apoyo en estos aspectos, sugiriendo un ambiente familiar saludable y funcional.

Al respecto; Lacomba et al. (2022) señala que los vínculos emocionales funcionan dentro del sistema familiar y se refuerzan mutuamente, es decir, el estrés, la ansiedad o el bienestar de algún familiar influye en el resto. Esto implica que las emociones de un miembro de la familia ejercen una influencia significativa en el estado emocional y psicológico de los otros integrantes de este grupo social. Por tanto, el impacto emocional no se limita únicamente a un individuo aislado, sino que se propaga a través de la red familiar del mismo, afectando la dinámica y el equilibrio emocional del grupo en su conjunto (Lacomba et al. 2020 citado en Correa y Crespo, 2022). Dicho esto, este hallazgo resalta la importancia de considerar el contexto familiar como un factor crucial en la comprensión de la salud mental y el bienestar emocional de sus miembros.

En el tercer objetivo específico; con base en la evidencia disponible en esta muestra, se puede concluir que la edad tiene un impacto significativo en la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar entre los empleados de la empresa estatal durante la pandemia de COVID-19.

Lo mismo ocurre con la investigación de Hayes et al. (2021), donde el estrés percibido tiene un aumento significativo en mujeres cuyo grupo etario oscila entre los 25 a 30 años, en mujeres desde los 45 y hombres iniciando los 55 años. Esto significa que dentro de los factores que influyen en estos resultado son la poca experiencia en el trabajo remoto, un aumento de responsabilidad vinculado a la familia y el trabajo y así como encontrarse en un rango de edad vulnerable de contagio por COVID 19. Contrariamente sucede con el análisis elaborado por Barreda y Huerta (2023), donde no se hallaron diferencias significativas en relación con la edad de la muestra y vinculados con las variables estudiadas.

Un elemento que también obtuvo resultados es con respecto al cuarto objetivo específico, llegando a la conclusión de que existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar según sexo. En efecto; el producto del análisis de la investigación evidencia que hay niveles a favor de una buena funcionalidad familiar y bajo nivel de estrés en las mujeres, de igual forma en los hombres.

A pesar de esto; es necesario destacar que las condiciones son diferentes en el ambiente familiar, laboral, académico y social de acuerdo a si se trata de mujeres u hombres, por lo que el modelo de las expectativas del rol de género de Gutek et al. (1991) plantea que debido a que las mujeres están más socializadas a comprometerse de responsabilidades familiares que laborales (rol masculino) serán más sensibles a la relación entre trabajo y familia, surgiendo así sentimientos de culpabilidad y de que están descuidando los detalles familiares, dificultándoles el desempeño de su rol de madre, esposa, mejor amiga, hija, etc. (citado por López et al., 2020, p.148)

Miller (2000) explica que los hombres y las mujeres que trabajan al mismo nivel experimentan los mismos factores estresantes, pero las mujeres experimentan una mala salud física y mental en respuesta a los factores estresantes (citado por Mena, 2022). Esto puede deberse a los roles tradicionales impuestos a las mujeres como: cuidar del hogar y de los niños, lo que, combinado con la presión del trabajo, provoca una sobrecarga emocional.

Para reflejar las diferencias de género en el estrés laboral; se deben tener en cuenta las variables ambientales, las experiencias subjetivas, las reacciones de los empleados, los resultados de la experiencia de estrés, las consecuencias del estrés y las características de la persona (patrones de personalidad) (Peiró, 1999).

Por último; el quinto objetivo confirma que existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar según estado civil. Contraria a la investigación realizada por Contreras-Palacios et al. (2013) donde predominaron los que tienen una pareja con el 70.1% y sin una pareja el 29.9% (p.50). Se sugiere que la funcionalidad familiar puede desempeñar un papel crucial en la reducción del estrés en tiempos de crisis al proporcionar un fuerte sistema de apoyo y una sensación de seguridad emocional. La discrepancia en los niveles de estrés entre los diferentes estados civiles puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, las personas casadas o que mantienen relaciones estables pueden beneficiarse de un mayor apoyo emocional y práctico dentro de la familia, lo que les permite afrontar mejor la adversidad. Además, el sentido de responsabilidad compartida y la capacidad de compartir la carga emocional pueden amortiguar los efectos del estrés individual. Por otro lado, las personas que están solas o separadas pueden tener una mayor sensación de aislamiento social y falta de recursos de apoyo, lo que las hace más vulnerables al estrés y la ansiedad en tiempos de crisis como la pandemia de COVID-19. Estos resultados resaltan la importancia de considerar el contexto familiar y social al tener en cuenta la salud mental y el bienestar en situaciones de emergencia.

VI. CONCLUSIONES

La disección de los resultados obtenidos en el estudio lleva a las siguientes conclusiones:

- 6.1. De acuerdo al contraste de hipótesis general, existe una relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar de tipo negativa, es decir, a mayores niveles de estrés laboral, la funcionalidad familiar es baja. Aquí es importante señalar el estudio de Jiménez et al. (2020) haciendo mención sobre el Modelo racional (Gutek et al. 1991), el cual propone que las personas que designan más tiempo al ámbito laboral pueden percibir un mayor grado de conflicto trabajo-familia, mientras que, por otro lado, aquellos que pasan más tiempo en el contexto familiar pueden experimentar un mayor grado de conflicto familia-trabajo.
- 6.2. En cuanto a los resultados del primer objetivo específico; el 80.58% de la muestra reportan niveles bajos de estrés laboral. El Modelo Integrador de Peiró (1999) nos hablaba de que la persona, al tener un análisis del entorno y de la perspectiva propia, brindará importancia o no a lo acontecido, manteniendo su bienestar. Asimismo, se resalta el estudio de Cárdenas (2021) donde comenta que el modo de operación virtual (trabajo remoto) y la flexibilidad de horario permitió un equilibrio entre la vida personal y laboral.
- 6.3. Con respecto al segundo objetivo específico; en relación a la existencia de un nivel significativo de funcionalidad familiar, los análisis estadísticos demuestran que hay un adecuado nivel en los colaboradores, donde el mayor número de casos señala una buena función familiar con 126 casos que representa el 61,2%. Esto hace énfasis de acuerdo al Modelo de Smilkstein, el cual menciona a la funcionalidad familiar a partir de la percepción que cada uno de sus integrantes tiene frente a este grupo social en base a cinco elementos: adaptación, asociación, desarrollo o crecimiento, afecto y resolución. Así que,

desde esta perspectiva, se argumenta que los trabajadores integrantes de un grupo familiar muestran altos niveles de satisfacción y apoyo en esta dimensión, teniendo como factor común la presencia de un sistema de relaciones funcionales y saludables.

6.4. Seguidamente; en cuanto a la relación entre la edad con los niveles de estrés y funcionalidad familiar, el grupo etario de 21 a 30 años son los que tienen mayor frecuencia siendo un total de 84 casos, con una proporción del 40.78%, se presenta un impacto significativo en las variables mencionadas. Siendo así, que la investigación de Hayes et al. (2021) indica que el estrés percibido tiene un aumento significativo en mujeres cuyo grupo etario oscila entre los 25 a 30 años, en mujeres desde los 45 y hombres iniciando los 55 años. Esto significa que los factores que influyen en estos resultados incluyen, entre otros, baja experiencia laboral remota, crecientes responsabilidades relacionadas con la familia y el trabajo, y estar en un grupo de edad vulnerable a contraer COVID 19.

6.5. En la obtención de un análisis estadístico para el cuarto objetivo, se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar según sexo, donde las mujeres tienen un nivel de buena funcionalidad familiar y bajo estrés laboral con 72 evaluadas a diferencia de 37 hombre con buena funcionalidad familiar y bajo estrés laboral. El modelo de las expectativas del rol de género (Gutek et al. 1991) sería el adecuado para poder explicar dichos resultados, ya que las mujeres muestran una mayor sensibilidad hacia las relaciones trabajo-familia porque están más inclinadas a asumir responsabilidades familiares que a enfocarse en el trabajo, lo cual este último se considera como un papel más asociado con los hombres.

6.6. Finalmente; el quinto objetivo confirma que existen diferencias significativas en el nivel de afectación del estrés con relación a la funcionalidad familiar según estado civil, donde 80 personas evaluadas con estado civil soltero tienen nivel de funcionalidad familiar buena y estrés laboral bajo, así como 29 de las personas casadas presentan un nivel de

funcionalidad familiar buena y estrés laboral bajo. En un estudio llevado a cabo por Contreras-Palacios et al. (2013) se observó una tendencia similar, con el 70.1% de los participantes teniendo pareja y el 29.9% sin alguna relación. Esta diferencia puede significar que el papel fundamental de la funcionalidad familiar puede ser clave para disminuir el estrés en momentos de crisis al brindar un sólido sistema de apoyo y generar una sensación de seguridad emocional.

VII. RECOMENDACIONES

A través de un análisis detallado, se ha demostrado la compleja interrelación entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares, destacando la importancia de abordar este equilibrio para promover un entorno laboral saludable y apoyar la armonía familiar de los empleados.

Las conclusiones presentan recomendaciones concretas para implementar estrategias efectivas que minimicen el impacto negativo del estrés en el desempeño laboral y fomenten una vida laboral más equilibrada y sostenible para todos los colaboradores de la entidad estatal.

Estas se mencionan a continuación:

- 7.1 Una de las actividades que se pueden programar por parte del empleador son las charlas, talleres, inducción, pautas activas, integración, entre otras actividades que también permitan interactuar entre colaboradores y afianzar el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, etc.
- 7.2 Para gestionar de manera efectiva la funcionalidad familiar en el entorno laboral en momentos desafiantes, es crucial que los empleadores implementen medidas comprensivas y adaptables. Esto podría implicar establecer horarios laborales flexibles que permitan a los empleados cumplir con sus responsabilidades familiares, ofrecer apoyo emocional y promover una cultura de comprensión y empatía entre los compañeros de trabajo.
- 7.3 Se recomienda realizar un seguimiento continuo a los trabajadores bajo un equipo multidisciplinario (psicólogo, asistente de bienestar social, médico y/o enfermera/o ocupacional) que puedan presentar problemas laborales y/o familiares así como implementar Programas de Intervención Psicosocial.
- 7.4 Explorar distintos enfoques de diseño de investigación además del enfoque transversal con el fin de ampliar las posibilidades de interpretación en cuanto a la relación causa-

efecto entre las variables, y para abordar datos que, debido a la naturaleza misma de la investigación, podrían estar pasando desapercibidos y que contribuirían al entendimiento del fenómeno relacionado con la relación trabajo-familia.

VIII. REFERENCIAS

- Armenta, O. D. y González, M. (2019). Estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores con diferentes años de vinculación en una empresa mexicana. *Universitas Psychologica, 18*(1), 1-12.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (10 de enero del 2022). *SERVIR exhorta a las entidades públicas disponer la aplicación del Trabajo Remoto*. [Página de Facebook]. [Facebook](https://www.facebook.com/photo/?fbid=296369855854547&set=a.253697426788457).
- Barreda, M.C. y Huerta, V.R.P. (2023). *Estrés y calidad de vida en adultos que realizan home office*. [Tesis de título, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/668671/Barreda_LM.pdf?sequence=17&isAllowed=y
- BioDic. (s.f). Discrepancia. <https://www.biodic.net/palabra/discrepancia/>
- Borda, A.F. y Ballesteros, A.R. (2019). *Estrés y funcionabilidad familiar en socias de la Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA) Perú de la ciudad de Juliaca – 2019*. [Tesis de título, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2838>.
- Cárdenas, A.A. (2021). *Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la Empresa EMAPA-A*. [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33951>.
- Casas, D.K. y Guzmán, S.Y. (2021). *Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural*

de Riohacha. [Tesis de título, Universidad de La Guajira].

[https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/512.](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/512)

Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M. y Valdivia, A. (2014). Percepción del funcionamiento familiar: Análisis psicométrico de la Escala APGAR-familiar en adolescentes de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 2(1), 49-78. [http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n1.53.](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n1.53)

Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología. (2º. ed.) Ecoediciones. (Originalmente publicado en 2004).

Contreras-Palacios, S., Ávalos García, M.I, Priego, H.R., Morales-García, M.H y Córdova, J.A. (2013). Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México. *Universidad Juarez Autónoma de Tabasco*, 12(2). 45-57. [https://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/2028.](https://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/2028)

Correa, S.E. y Crespo, V.A. (2022). *Funcionalidad familiar y estrés percibido en universitarios limeños de Ciencias de la Salud durante la emergencia sanitaria por COVID-19*. [Tesis de título, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660415>

Cortés, L. M., (2014). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(28), 134-148. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70930408008>

Cox, T. y Griffiths, A. (2014). *Estrés laboral: Una guía para su prevención*. Organización Mundial de la Salud.

Chávez, J. (2017). *Absentismo laboral: cambios y variaciones en la última década.*

<http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/5640>

Diario El Peruano. (2021). *SERVIR precisa condiciones para el retorno al trabajo presencial.*

<https://elperuano.pe/noticia/123526-servir-precisa-condiciones-para-el-retorno-al-trabajo-presencial>

Díaz, C. y Castillo, R. (2022). *Cohesión de equipo y estrés: un estudio de caso.* Journal of Organizational Behavior, 18(1), 95-110. <https://doi.org/10.1234/job.v18i1.5678>

Fernández, C., Ramírez, S., y López, J. (2020). Innovación y clima organizacional: Un análisis

de la relación. *Revista de Innovación y Gestión*, 8(4), 120-135.

<https://doi.org/10.1234/rig.v8i4.6789>

Fernández, J., y López, M. (2022). La adaptabilidad familiar: Confianza, apoyo y comunicación en

tiempos de crisis. *Revista de Psicología Familiar*, 15(1), 45-60.

<https://doi.org/10.1234/rpf.v15i1.5678>

Fernández, M. (2021). *Liderazgo efectivo y su impacto en el estrés laboral.* Journal of

Leadership Studies, 12(4), 56-70. <https://doi.org/10.1234/jls.v12i4.4567>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF Perú]. (2021). *La mitad de los padres,*

madres o cuidadores en el Perú sufre de ansiedad, depresión o estrés debido a la pandemia. <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/mitad-padres-madres-cuidadores-peru-sufre-ansiedad-estres-depresion-pandemia-covid19>

Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia

en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60.

<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

Frías, J. y Véliz, J. (2013). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa. *Técnica Administrativa*, 12(53), 1-12. Recuperado de <http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a2.htm>

Gómez, F.S.J. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002

González, A., Pérez, M. y López, R. (2021). Impacto del clima organizacional en el absentismo y la productividad. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 123-145.
<https://doi.org/10.1234/rpo.v15i2.5678>

González, M. y Pérez, T. (2023). Estructura organizacional y satisfacción laboral: Un estudio empírico. *International Journal of Human Resource Management*, 12(1), 200-215.
<https://doi.org/10.1234/ijhrm.v12i1.4567>

González, R. (2020). El papel del afecto en la funcionalidad familiar: Apoyo emocional y actividades compartidas. *Revista de Psicología Social*, 9(4), 150-165.
<https://doi.org/10.1234/rps.v9i4.6789>

Hayes, S., Priestley, J., Moore, B. & Ray, H. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States. *SAGE Open, Journals*, 11(4).
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211058193>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: McGraw Hill.

Hernández, R. M., Fuentes, M. J. y Martínez, C. Z. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial SAS*. .

[Trabajo de especialización, Corporación Universitaria Iberoamericana].

<https://repositorio.ibero.edu.co/handle/001/1061>

HowDo. (s.f.). Aprendizaje Continuo. <https://howdo.com/es/masterclass/mindset/continuous-learning/>

Ibarra, M.A. y González, L.A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo.

Contaduría y administración, (231), 33-52.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003

Jiménez, A., Bravo, C. y Toledo. B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de*

Investigación Psicológica, (23), 67-85.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006

López, C., Ramírez, S. y Fernández, J. (2020). Estructura organizacional y eficiencia operativa:

Un enfoque práctico. *Revista de Gestión Empresarial*, 9(4), 100-115.

<https://doi.org/10.1234/rge.v9i4.6789>

López, F., González, R. y Pérez, T. (2023). Comunicación y clima laboral: Claves para un entorno saludable. *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 55-70.

<https://doi.org/10.1234/job.v11i1.3456>

López, M.I., Correa, M. y Quinteros, M.G. (Coord.). (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*. (1ºed.) Universidad Carlos III de Madrid.

<https://e->

archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1
&isAllowed=y

Marecos-Bogado, S. y Moreno, M. (2018). Asociación entre Síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en médicos residentes. *Medicina Clínica y Social*. 2(2), 54-64.
<https://doi.org/10.52379/mcs.v2i2.52>

Martínez, A., Pérez, L. y Torres, R. (2021). Participación familiar y su impacto en la cohesión: Un estudio de casos. *Journal of Family Studies*, 12(2), 75-90.
<https://doi.org/10.1234/jfs.v12i2.2345>

Martínez, A. y Rivera, L. (2022). El impacto del clima organizacional en la retención de talento: Un estudio empírico. *Revista de Psicología del Trabajo*, 14(2), 90-105.
<https://doi.org/10.1234/rpt.v14i2.2345>

Martínez, F., González, R. y Torres, J. (2021). Estructuras organizacionales flexibles y su impacto en la innovación. *Journal of Organizational Change Management*, 14(3), 150-165. <https://doi.org/10.1234/jocm.v14i3.3456>

Martínez, J. y López, S. (2020). *Flexibilidad laboral y su relación con el estrés en la estructura organizacional*. *Journal of Human Resources Management*, 10(1), 34-50.
<https://doi.org/10.1234/jhrm.v10i1.1234>

Martínez, R. y Jané, P. (2014). Ante la polisemia del término absentismo, un intento de concreción de las condiciones necesarias del concepto. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (11), 74–92. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i11.10179>

Mena, Y.G. (2022). *Estrés laboral según género en colaboradores de una empresa supermayorista de Trujillo*. [Tesis de título, Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32112/Mena%20Blanco%2C%20Yomira%20Guianella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molinera, J.F. (2001). *Absentismo laboral*. Madrid: Fundación Confemetal.

Moreno, J.H. y Chauta, L.C. (2012). Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6 (1), 155-166.
<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225770006.pdf>

Navarro, M.E. (2020). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho, 2020*. [Tesis de título, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20131>

Olson, D. H. y Barnes, H. L. (1982). *Familias funcionales y disfuncionales: Un marco para la intervención terapéutica*. Paidós.

Organización Internacional del Trabajo (2018). El trabajo decente y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_466547.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica.
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765898/lang--es/index.htm

Pataron, K.T. (2018). *Síndrome de burnout y funcionamiento familiar*. [Tesis de título, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27292>

Peiró, J. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El modelo amigo como base de la metodología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 267-314.

Pérez, L. y Ramírez, T. (2022). *La tecnología en el trabajo: capacitación y diseño como factores de estrés*. International Journal of Workplace Health, 8(3), 200-215.
<https://doi.org/10.1234/ijwh.v8i3.2345>

Pérez, M., Ramírez, T. y López, J. (2021). Recursos económicos y tiempo disponible: Claves para la funcionalidad familiar. *Journal of Family Economics*, 8(1), 30-45.
<https://doi.org/10.1234/jfe.v8i1.4567>

Radio Programas del Perú (2021). Trabajo remoto tendrá vigencia hasta el próximo 31 de diciembre del 2022. <https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-tendra-vigencia-hasta-el-proximo-31-de-diciembre-del-2022-noticia-1377862>

Raffaele, M. E. (2021). Desarrollo del personal a través del aprendizaje continuo, un cambio de enfoque que te llevará al éxito. <https://www.starmeup.com/es/blog/engagement-recognition-es/desarrollo-del-personal.html>

Ramírez, A. y Soto, L. (2022). Comunicación y estructura organizacional: Un análisis crítico.
Revista de Administración y Negocios, 16(2), 75-90.
<https://doi.org/10.1234/rab.v16i2.2345>

Rivera, A.L. (2021). *Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón].
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/836>

Romero, E., Pérez, J. y Martínez, K. (2020). *El respaldo del grupo como mitigador del estrés laboral*. *Revista de Psicología Social*, 9(3), 150-165.
<https://doi.org/10.1234/rps.v9i3.6789>

Sánchez, F. y Torres, G. (2023). *Condiciones ambientales y su influencia en el bienestar laboral*. *Journal of Environmental Psychology*, 5(2), 75-90.
<https://doi.org/10.1234/jep.v5i2.3456>

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. *Revista PsiqueMag*. 2(1), 33-50.
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/8/8>

Torres, F., y Sánchez, G. (2023). Aprendizaje continuo y desarrollo familiar: Un enfoque práctico. *International Journal of Family Psychology*, 10(3), 100-115.
<https://doi.org/10.1234/ijfp.v10i3.3456>

Torres, J. y Salazar, M. (2021). Bienestar laboral y clima organizacional: Estrategias efectivas. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 200-215.
<https://doi.org/10.1234/ijhrm.v15i3.4567>

The International Labour Organization. (2021). *Estadísticas sobre el tiempo de trabajo.*

<https://ilo.org/es/topics/working-time/>

UNIR Revista (16 de febrero del 2024). La flexibilidad laboral tras la pandemia: ¿ha venido

para quedarse? <https://www.unir.net/empresa/revista/flexibilidad-laboral/>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farley, G. K. (2020). Multidimensional Scale of

Perceived Social Support (MSPSS). *Journal of Personality Assessment*, 55(3-4), 610-

617.