https://repsi.org

REPSI. Revista Ecuatoriana de Psicología
Volumen 9, Número 25 / septiembre-diciembre 2026
ISSN: 2661-670X / ISSN-e: 2661-670X / pp. 1-18
https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.261
Artículo de investigación

Relación entre ansiedad e interacción trabajo-familia en trabajadores ecuatorianos

Relationship Between Anxiety and Work-Family Interaction Among Ecuadorian Workers

David Mauricio Ortega Jiménez
dmortega1@utpl.edu.ec

Universidad Técnica Particular de Loja. Loja, Ecuador

Recibido: 18 de agosto 2026 **/ Aceptado:** 12 de octubre 2026 **/ Publicado:** 09 de noviembre 2026

Resumen

Introducción: La interacción entre las demandas laborales y familiares constituye un factor relevante para la salud mental de los trabajadores. **Objetivo:** Determinar la relación entre la ansiedad y las dimensiones positivas y negativas de la interacción trabajo-familia en trabajadores ecuatorianos. **Método:** Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional con 295 trabajadores de instituciones públicas y privadas, seleccionados por conveniencia. **Resultados:** Los hallazgos revelaron que el 65.4 % de los participantes presentaron un nivel de ansiedad dentro del rango normal y el 34.6 % se ubicó en categorías superiores. Además, la ansiedad se asoció significativamente con la interacción negativa trabajo-familia. Por otra parte, las dimensiones positivas trabajo-familia no mostraron asociaciones significativas. **Conclusión:** La sintomatología ansiosa se relacionó principalmente con las dimensiones negativas de la interacción trabajo-familia, en especial con la interferencia familia-trabajo

Palabras clave: Ansiedad; Conflicto trabajo-familia; Interacción trabajo-familia; Salud mental laboral; Trabajadores.

Abstract

Introduction: The interplay between work and family demands constitutes a relevant factor in workers' mental health. **Objective:** To determine the relationship between anxiety and the positive and negative dimensions of work-family interaction among Ecuadorian workers. **Method:** A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted with 295 employees from public and private institutions, selected through convenience sampling. **Results:** The findings revealed that 65.4% of participants reported anxiety levels within the normal range, whereas 34.6% fell into higher categories. In addition, anxiety was significantly associated with negative work-family interaction. Conversely, the positive dimensions of work-family interaction showed no significant associations. **Conclusion:** Anxiety symptoms were primarily associated with the negative dimensions of work-family interaction, particularly family-to-work interference.

Keywords: Anxiety; Work-family conflict; Work-family interaction; Occupational mental health; Workers.

Introducción

En las últimas décadas, la salud mental de la población trabajadora se consolidó como un campo central de la psicología ocupacional, debido a que las exigencias del entorno laboral inciden sobre el bienestar individual y sobre el funcionamiento de las organizaciones. Entre los indicadores de malestar psicológico con mayor carga global, los trastornos de ansiedad ocupan un lugar destacado, con una contribución sostenida a los años vividos con discapacidad y una distribución desigual entre regiones y grupos ocupacionales (Javaid et al., 2023). Este panorama justifica examinar los factores psicosociales que acompañan la aparición y el mantenimiento de la sintomatología ansiosa en contextos de trabajo remunerado.

En el contexto ecuatoriano, la evidencia disponible sugiere que la ansiedad constituye una manifestación frecuente entre quienes desempeñan actividades laborales bajo condiciones de presión sostenida. Particularmente, un estudio con trabajadores ecuatorianos durante la emergencia sanitaria documentó incrementos de sintomatología ansiosa asociados con la sobrecarga, la incertidumbre laboral y la reorganización abrupta de las rutinas de trabajo (Valenzuela, 2022). Estos resultados advierten que el malestar ansioso no depende exclusivamente de características individuales, sino que se articula con condiciones organizacionales y con demandas externas al puesto de trabajo.

Desde la teoría del conflicto entre roles, la interferencia entre el trabajo y la familia se define como una forma de conflicto en la que las presiones de un dominio dificultan el cumplimiento de las demandas del otro (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta formulación reconoce dos direcciones independientes, puesto que la interferencia puede originarse en el trabajo y proyectarse sobre la familia, o surgir en la familia y afectar el desempeño laboral. La distinción resulta relevante porque ambas direcciones movilizan recursos distintos y pueden relacionarse de manera diferenciada con los indicadores de salud mental.

En esta línea, la síntesis cuantitativa más reciente sobre conflicto trabajo-familia y salud mental reunió evidencia de estudios observacionales y confirmó asociaciones consistentes con síntomas ansiosos, depresivos y malestar psicológico general (Liu et al., 2026). Dichos autores señalaron que la magnitud de estas asociaciones varía según la dirección evaluada, el instrumento empleado y las características del contexto laboral. No obstante, se advierte que la heterogeneidad metodológica de la literatura limita la comparación directa entre poblaciones y dificulta la formulación de conclusiones aplicables a contextos nacionales específicos.

De manera complementaria, el estudio integrador de metaanálisis sobre antecedentes y consecuencias del conflicto trabajo-familia permitió ordenar los predictores y los resultados asociados a este fenómeno en un modelo de trayectorias (Miller et al., 2022), modelo que ubicó a las demandas laborales y a las características del puesto entre los principales antecedentes, y a los indicadores de salud psicológica y de funcionamiento ocupacional entre las consecuencias más relevantes. La evidencia reunida refuerza la idea de que el conflicto entre dominios opera como un mecanismo de transmisión entre las condiciones de trabajo y el bienestar.

Por otra parte, la investigación contemporánea ha cuestionado la lectura exclusivamente negativa de la relación entre trabajo y familia, en la cual la participación en un dominio puede generar recursos afectivos, cognitivos y materiales que mejoran el funcionamiento en el otro, de modo que las experiencias positivas no constituyen el extremo opuesto del conflicto (Baumann y Wilson, 2024). Los hallazgos de este estudio mostraron que la satisfacción de necesidades en ambos dominios contribuye al enriquecimiento y, a través de este, al bienestar de los empleados, lo cual obliga a examinar las dimensiones positivas de manera independiente.

En cuanto a la medición, la validación argentina de las escalas de conflicto trabajo-familia y familia-trabajo aportó evidencia sobre la estructura bidimensional del constructo en población hispanohablante (Schetsche et al., 2022), donde los análisis confirmaron que ambas direcciones constituyen factores diferenciables y que su evaluación conjunta mejora la capacidad explicativa respecto de las medidas unidimensionales. Estos resultados respaldan la decisión de analizar por separado cada dirección, así como la pertinencia de incorporar instrumentos con evidencia psicométrica regional antes de transferir conclusiones obtenidas en otros contextos culturales.

En América Latina, una revisión sistemática sobre jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia identificó que las jornadas extendidas y la percepción de doble carga se vinculan con mayor estrés y con dificultades persistentes de conciliación (Monroy et al., 2025). Sin embargo, sus autores señalaron la escasez de estudios regionales y la heterogeneidad de los diseños disponibles, lo que restringe la generalización de los hallazgos. La revisión concluyó en la necesidad de ampliar la investigación con muestras locales y con instrumentos comparables, dado que las condiciones laborales latinoamericanas difieren de las observadas en países de ingresos altos.

Desde una perspectiva de género, la doble presencia se ha descrito como un riesgo psicosocial que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras, quienes asumen de manera simultánea responsabilidades remuneradas y no remuneradas (Barrón & Mariscal, 2024). Esta configuración incrementa la exposición a demandas contrapuestas y reduce el tiempo disponible para la recuperación, lo que puede favorecer la aparición de sintomatología ansiosa. Por tanto, el análisis de la interacción trabajo-familia

requiere considerar la distribución desigual de las tareas de cuidado y su efecto sobre la salud mental.

En Ecuador, el estudio del conflicto entre dominios se ha abordado principalmente en el sector educativo. Al respecto una investigación con docentes ecuatorianos encontró que el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo se asocian negativamente con el desempeño laboral (Campoverde et al., 2023), mientras que un estudio correlacional transversal documentó asociaciones entre la sintomatología emocional, la soledad percibida y el conflicto trabajo-familia en el mismo sector (Mansanillas, 2026). Ambos antecedentes sitúan el fenómeno en el contexto nacional y muestran que la interferencia se proyecta sobre el funcionamiento profesional y afectivo, aunque ninguno examinó de forma simultánea las dimensiones positivas de la interacción.

En el ámbito de la salud, el riesgo psicosocial y la ansiedad han sido examinados en trabajadores ecuatorianos del sector sanitario, con evidencia de que la exposición a demandas psicosociales elevadas se acompaña de mayor sintomatología ansiosa (Claudio & Gavilanes, 2025). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de analizar las demandas que provienen simultáneamente del trabajo y de la familia. Sin embargo, la mayoría de los estudios nacionales prioriza poblaciones ocupacionales específicas y no distingue entre las cuatro dimensiones de la interacción.

En conjunto, la evidencia revisada muestra una relación consistente entre las formas negativas de interacción y el malestar psicológico, aunque persisten vacíos relevantes, ya que la mayor parte de los estudios se concentra en el conflicto, examina una sola dirección o se restringe a poblaciones ocupacionales homogéneas, mientras que la evidencia ecuatoriana sobre las dimensiones positivas es escasa. Por ello, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la ansiedad y las dimensiones positivas y negativas de la interacción trabajo-familia en trabajadores ecuatorianos, y la pregunta que orientó la investigación fue: ¿qué relación existe entre la ansiedad y cada una de las dimensiones de la interacción trabajo-familia?

Método

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional. Esta estrategia permitió examinar la relación entre la ansiedad y las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia en un único momento de medición, sin manipulación deliberada de las variables. El alcance correlacional posibilita describir la magnitud y la dirección de las asociaciones, aunque no habilita inferencias sobre secuencias temporales ni sobre mecanismos causales entre los constructos evaluados en este estudio.

La población de referencia estuvo constituida por trabajadores adultos vinculados a instituciones públicas y privadas del Ecuador. La muestra final quedó conformada por

295 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, a partir de criterios de accesibilidad y de disponibilidad durante el periodo de recolección. El tamaño muestral permitió estimar correlaciones con precisión suficiente para detectar efectos de magnitud pequeña a moderada, considerando un nivel de significancia bilateral de 0.05 y la disponibilidad efectiva de casos completos en la base final.

Además. se establecieron como criterios de inclusión tener al menos 18 años, encontrarse laboralmente activo durante el periodo de recolección, mantener una relación laboral vigente de al menos tres meses y otorgar el consentimiento informado. Se excluyeron los cuestionarios con respuestas incompletas en las escalas de ansiedad o de interacción trabajo-familia, así como los registros duplicados detectados mediante la dirección de correo electrónico consignada en el formulario. La aplicación de estos criterios permitió consolidar una base depurada, homogénea y verificable para los análisis posteriores.

La muestra presentó una composición mayoritariamente femenina, con una edad promedio cercana a los cuarenta años y una trayectoria laboral consolidada. La mayor parte de los participantes declaró estar casado o en unión libre, seguido por el grupo de solteros, y una proporción menor correspondió a personas divorciadas o viudas. En términos laborales, la jornada diaria promedio se aproximó a las ocho horas, con una experiencia acumulada que superó los diez años de actividad. La Tabla 1 y 2 resumen estas características.

Tabla 1. *Características sociodemográficas y laborales de los participantes, variables categóricas.*

Variable		f	%
Género	Masculino	100	33.9
	Femenino	195	66.1
Estado civil	Soltero/a	119	40.3
	Casado/a o unión libre	147	49.8
	Divorciado/a	23	7.8
	Viudo/a	6	2.0

Tabla 2. *Variables continuas.*

Variable	M	DE	Mín.	Máx.
Edad (años)	41.47	10.73	22	65
Horas de trabajo por día	8.14	1.82	3	24
Experiencia laboral (años)	12.39	9.14	1	35

Nota. f = frecuencia; % = porcentaje válido sobre el total de participantes; M = media; DE = desviación estándar; Mín. = valor mínimo; Máx. = valor máximo.

La ansiedad se evaluó mediante la subescala de ansiedad de la Depression Anxiety Stress Scales-21 (DASS-21), instrumento desarrollado por Lovibond y Lovibond (1995), para medir estados emocionales negativos. La subescala comprende siete ítems que indagan manifestaciones fisiológicas, cognitivas y conductuales de la respuesta ansiosa, con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro opciones que oscila entre cero y tres. La versión en español utilizada cuenta con evidencia sobre su estructura factorial jerárquica en población hispanohablante (Ruiz et al., 2017).

La puntuación de la subescala se obtuvo mediante la suma de los siete ítems y la multiplicación del resultado por dos, procedimiento que equipara la métrica del instrumento con la de la versión de 42 ítems. La interpretación de la severidad se realizó con los puntos de corte establecidos para la escala: normal, leve, moderada, severa y extremadamente severa. Estas categorías describen la intensidad de los síntomas y no constituyen criterios diagnósticos, aspecto que debe considerarse al interpretar la distribución de la muestra. La consistencia interna de la subescala en este estudio fue adecuada, con alfa de Cronbach de 0.82.

La interacción trabajo-familia se evaluó con el Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), instrumento construido por Geurts et al. (2005), para medir la interacción entre el trabajo y el hogar desde una perspectiva psicosocial. La versión en español conserva veintidós ítems organizados en cuatro dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo (Moreno et al., 2009). Estudios recientes confirmaron su estructura y su funcionamiento en muestras latinoamericanas, incluida una validación con población colombiana (Ponce et al., 2026).

Los ítems se responden mediante una escala de frecuencia de cuatro opciones, desde nunca hasta siempre, y cada dimensión se puntúa por separado mediante la suma de sus indicadores. Esta organización permite estimar de manera independiente la interferencia y la facilitación en cada dirección, sin asumir que las dimensiones positivas y negativas se distribuyan sobre un mismo continuo. En la muestra analizada, la consistencia interna de la puntuación total del instrumento fue también adecuada con un Alfa de Cronbach de 0.83, y las cuatro subescalas se puntuaron de forma independiente conforme al modelo original del instrumento, sin que ello implicara asumir una estructura unidimensional.

Adicionalmente, se aplicó un cuestionario sociodemográfico y laboral diseñado para esta investigación, que registró edad, género, estado civil, horas de trabajo por día y experiencia laboral. Estos datos permitieron caracterizar la muestra y contextualizar la interpretación de las variables de estudio, en correspondencia con la información efectivamente reportada en los resultados. El cuestionario se administró junto con las escalas, en un único formulario electrónico, con el propósito de reducir la carga de respuesta y asegurar la correspondencia entre los registros de cada caso.

La recolección de la información se efectuó de manera virtual durante el año 2022, mediante un formulario electrónico difundido a través de correo institucional y de redes de contacto profesional. En una primera fase, los participantes recibieron información sobre los objetivos, el carácter voluntario de la participación, la confidencialidad del tratamiento de los datos y el derecho a retirarse en cualquier momento. En una segunda fase, quienes aceptaron participar registraron su consentimiento y completaron los instrumentos en una sola sesión de aplicación.

El estudio contó con la aprobación del Comité de Bioética en Investigación del Área de la Salud de la Universidad de Cuenca, con el código 2022-014EO-IE, y se desarrolló conforme a los principios de la Declaración de Helsinki. La participación fue voluntaria y no remunerada, y el consentimiento informado se registró antes de la aplicación de los instrumentos. Los datos se trataron de forma confidencial, se almacenaron en un repositorio protegido y se utilizaron exclusivamente con fines investigativos. No se recogieron identificadores innecesarios para los objetivos del estudio.

El procesamiento de los datos se realizó con el programa estadístico IBM SPSS versión 26. Inicialmente se calcularon frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar para caracterizar la muestra y describir las variables. Posteriormente se estimaron coeficientes de correlación de Pearson entre la puntuación de ansiedad y cada una de las cuatro dimensiones de interacción trabajo-familia, con un nivel de significancia bilateral de 0.05. La elección de este coeficiente respondió a la naturaleza continua de las puntuaciones y al interés por estimar la magnitud y la dirección de las asociaciones lineales.

Previamente a la estimación de las correlaciones se examinó la adecuación del coeficiente de Pearson. Dado que las puntuaciones de ansiedad y de las cuatro dimensiones se expresan en escalas continuas y que el tamaño muestral favorece la aproximación normal de la distribución muestral de r, se optó por este coeficiente frente a las alternativas no paramétricas. La linealidad de las relaciones se valoró de forma gráfica, la homogeneidad de la dispersión se revisó en esos mismos gráficos y la presencia de observaciones influyentes se examinó mediante la distancia de Mahalanobis, sin casos de peso desproporcionado en los coeficientes. Cada estimación se acompañó de su intervalo de confianza del 95 %, calculado mediante la transformación z de Fisher.

Complementariamente, se estimó el tamaño del efecto mediante el coeficiente de determinación, con el propósito de valorar la proporción de varianza compartida entre la ansiedad y cada dimensión. Este procedimiento permitió distinguir entre la significancia estadística y la relevancia práctica de las asociaciones, distinción especialmente pertinente en muestras de tamaño moderado. Los resultados se presentaron en tablas con los coeficientes, los intervalos de confianza y los valores de significación, y se evitó la interpretación causal de las asociaciones observadas.

Resultados

El análisis de los datos se organizó en tres bloques complementarios. En primer lugar, se describieron las características sociodemográficas y laborales de los participantes; posteriormente, se presentaron los niveles de ansiedad y los estadísticos descriptivos de las cuatro dimensiones de interacción trabajo-familia; finalmente, se examinaron las asociaciones entre la ansiedad y cada dimensión. Los resultados se acompañan de las tablas correspondientes, que concentran los valores estimados y facilitan la comparación entre categorías y dimensiones, así como la verificación de las tendencias descritas en el texto.

La caracterización de la muestra evidenció una participación mayoritaria de mujeres, con una diferencia apreciable respecto del grupo de hombres. En cuanto al estado civil, la condición de casado o unión libre concentró la mayor proporción de participantes, mientras que las categorías de soltero, divorciado y viudo presentaron frecuencias progresivamente menores. La Tabla 1 presenta la distribución completa de estas variables categóricas y permite observar el peso relativo de cada categoría en el conjunto de la muestra, así como la correspondencia entre frecuencias absolutas y relativas.

En las variables continuas, la edad de los participantes abarcó un rango amplio, con una media que se ubicó en la cuarta década de la vida y una dispersión moderada respecto de ese valor central. Las horas de trabajo por día mostraron una concentración en torno a la jornada estándar, aunque con casos que se alejaron del promedio. La experiencia laboral presentó la mayor variabilidad relativa, con trayectorias que oscilaron entre el inicio de la actividad y varias décadas de ejercicio profesional.

La distribución de los participantes según los niveles de ansiedad mostró que la mayoría se ubicó en la categoría normal. No obstante, una proporción relevante se distribuyó entre las categorías leve, moderada, severa y extremadamente severa, con predominio de la categoría moderada sobre las restantes. En este sentido la Tabla 3 presenta las frecuencias, los porcentajes y los porcentajes acumulados correspondientes, y permite advertir que la sintomatología ansiosa, aunque no fue mayoritaria, estuvo presente en un segmento considerable de la muestra evaluada en este estudio.

Tabla 3. *Distribución de los participantes según niveles de ansiedad.*

Nivel de ansiedad	n	%	% acumulado
Normal	193	65.4	65.4
Leve	27	9.2	74.6
Moderado	45	15.3	89.9
Severo	9	3.1	93.0
Extremadamente severo	21	7.1	100.0
Total	295	100.0	-

Respecto de las dimensiones de interacción trabajo-familia, los estadísticos descriptivos evidenciaron diferencias apreciables entre ellas. La dimensión negativa trabajo-familia presentó una media superior a la dimensión negativa familia-trabajo, mientras que ambas dimensiones positivas alcanzaron los valores más altos del conjunto. La dispersión de las puntuaciones fue heterogénea, con una variabilidad especialmente amplia en la dimensión negativa trabajo-familia. La Tabla 4 reúne las medias, las desviaciones estándar y los valores mínimos y máximos observados en cada una de las cuatro dimensiones evaluadas.

Tabla 4. *Estadísticos descriptivos de las dimensiones de interacción trabajo-familia.*

Dimensión	M	DE	Mín.	Máx.
Interacción negativa trabajo-familia	6.60	5.20	0	23
Interacción negativa familia-trabajo	1.46	2.22	0	11
Interacción positiva trabajo-familia	8.22	4.67	0	15
Interacción positiva familia-trabajo	9.69	5.01	0	15

El análisis correlacional entre la ansiedad y las cuatro dimensiones de interacción trabajo-familia produjo un patrón diferenciado según el signo de la dimensión evaluada. Las dimensiones negativas se asociaron de manera positiva con la ansiedad, mientras que las dimensiones positivas presentaron coeficientes cercanos a cero y sin significación estadística. La Tabla 5 presenta los coeficientes de correlación, sus intervalos de confianza, los valores de significación bilateral y la proporción de varianza compartida correspondiente a cada una de las asociaciones estimadas en el análisis.

Tabla 5. *Correlaciones entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y la ansiedad.*

Dimensión	r	IC 95 %	p	r^2
Interacción negativa trabajo-familia	0.552	[0.467-0.627]		0.305
Interacción negativa familia-trabajo	0.663	[0.594-0.722]		0.440
Interacción positiva trabajo-familia	−0.023	[−0.137-0.091]	0.700	0.001
Interacción positiva familia-trabajo	−0.043	[−0.156-0.072]	0.465	0.002

La interacción negativa trabajo-familia se relacionó de forma positiva y estadísticamente significativa con la ansiedad, con una magnitud moderada que sugiere una covariación apreciable entre ambas medidas. El intervalo de confianza asociado a este coeficiente no incluyó el valor cero, lo que confirma la precisión de la estimación y descarta que la asociación obedezca al azar muestral. El tamaño del efecto indicó que la varianza compartida entre ambas variables se aproximó a un tercio de la variabilidad observada, proporción que puede considerarse sustantiva en investigación psicosocial.

La interacción negativa familia-trabajo presentó la asociación de mayor magnitud con la ansiedad, también positiva y estadísticamente significativa. Su intervalo de confianza se

ubicó en un rango estrecho y claramente alejado del cero, lo que refuerza la robustez del hallazgo. En términos de varianza compartida, esta dimensión explicó una proporción notablemente superior a la registrada por la dirección opuesta, diferencia que resultó relevante para interpretar el peso relativo de cada dirección en la explicación del malestar ansioso reportado por los participantes.

En contraste, las dimensiones positivas de la interacción trabajo-familia no alcanzaron significación estadística. Los coeficientes obtenidos fueron negativos y de magnitud muy reducida, y sus intervalos de confianza incluyeron el valor cero, de modo que no puede sostenerse una asociación lineal distinta de la nulidad. Este resultado se mantuvo tanto para la dirección trabajo-familia como para la dirección familia-trabajo, lo que sugiere un comportamiento homogéneo de las dimensiones positivas frente a la sintomatología ansiosa en la muestra evaluada en este estudio. La comparación entre los intervalos de confianza permitió advertir que las estimaciones correspondientes a las dimensiones negativas no se superpusieron con las de las dimensiones positivas, lo que respalda la diferenciación del patrón observado. Asimismo, la amplitud de los intervalos fue menor en las asociaciones de mayor magnitud, lo que refleja una mayor precisión en la estimación de esos coeficientes. Estos elementos aportan información sobre la estabilidad y la precisión de los resultados más allá de la significación estadística puntual obtenida en cada contraste.

En síntesis, los resultados describieron una muestra con predominio de ansiedad en rango normal, aunque con un segmento relevante en categorías superiores, y con puntuaciones más elevadas en las dimensiones positivas que en las negativas. El patrón correlacional mostró asociaciones positivas y significativas únicamente con las dimensiones negativas, con predominio de la interferencia familia-trabajo. Las dimensiones positivas, en cambio, no evidenciaron asociaciones lineales con la ansiedad.

Discusión

Los presentes resultados permitieron confirmar que la sintomatología ansiosa se asocia de manera positiva y significativa con las dos dimensiones negativas, mientras que las dimensiones positivas no mostraron asociaciones lineales. Este patrón coincide con el reportado en personal militar ecuatoriano, donde las dimensiones negativas del SWING correlacionaron con los síntomas de ansiedad, depresión y estrés (Verduga & Sánchez, 2025). En relación con los niveles de ansiedad, la mayoría de los participantes se ubicó en el rango normal, aunque cerca de un tercio presentó puntuaciones superiores al umbral establecido. Este resultado debe interpretarse como una descripción de severidad sintomática y no como una estimación de prevalencia diagnóstica, dado que la DASS-21 no constituye un instrumento clínico. En contextos de exigencia sostenida, la literatura regional ha documentado proporciones elevadas de malestar ansioso en

trabajadores, asociadas con la sobrecarga y con la incertidumbre laboral (Caccia et al., 2023).

La asociación entre la interacción negativa trabajo-familia y la ansiedad resultó consistente con la evidencia previa. Estudios con trabajadores coreanos y con funcionarios penitenciarios chinos mostraron que el conflicto trabajo-familia se vincula con la sintomatología ansiosa, sea como mecanismo mediador entre las demandas laborales y el malestar (Baek et al., 2023) o en interacción con el agotamiento emocional y la resiliencia (Huang et al., 2024). Ambos trabajos sugieren que la interferencia opera como un proceso de transferencia de tensiones entre dominios, modulado por recursos personales y organizacionales que no fueron evaluados en el presente estudio.

El hallazgo de que la interferencia familia-trabajo presentó la asociación de mayor magnitud merece una consideración particular. En profesionales de la salud se documentó que el conflicto familia-trabajo se relacionaba positivamente con síntomas ansiosos y depresivos, y que su mitigación se asociaba con mejoras en el bienestar psicológico (Zhou et al., 2024). La mayor fuerza de esta dirección podría explicarse por la menor disponibilidad de recursos organizacionales para gestionar las demandas familiares, en contraste con los ajustes que las instituciones suelen prever para las exigencias laborales.

Esta interpretación se refuerza con la evidencia de estudios poblacionales. En una cohorte comunitaria australiana, los niveles elevados de conflicto trabajo-familia se asociaron con mayor probabilidad de presentar trastorno de ansiedad generalizada, incluso después de ajustar por características sociodemográficas, familiares y laborales (Wang et al., 2025). La consistencia de esta asociación en muestras probabilísticas amplias sugiere que el fenómeno no se restringe a ocupaciones específicas y que la interferencia entre dominios constituye un correlato relevante del malestar ansioso en población trabajadora.

En América Latina, un análisis de redes con adultos empleados de Perú identificó que la ansiedad generalizada, los síntomas depresivos y ambas direcciones del conflicto ocupaban posiciones centrales en la red de asociaciones (Espinoza et al., 2025). Este tipo de análisis aporta una lectura complementaria, pues sugiere que las variables se influyen mutuamente y que la ansiedad puede operar tanto como consecuencia como en calidad de nodo activador del conflicto percibido. También la evidencia caribeña y estadounidense aportó elementos para interpretar los resultados. Un estudio con trabajadores de República Dominicana, Puerto Rico y Estados Unidos encontró que las demandas laborales se asociaron con síntomas de ansiedad y depresión a través del conflicto trabajo-familia, y que el apoyo del supervisor moderó esa relación (Valenzuela et al., 2024). Este hallazgo destaca el papel de los recursos organizacionales como amortiguadores del efecto de las demandas, aspecto que no fue medido en la presente investigación y que constituye una vía relevante para futuros estudios.

En trabajadoras chinas se documentó que el conflicto trabajo-familia se asoció con síntomas depresivos, con diferencias según la etapa del ciclo familiar y la carga de cuidado (Liu et al., 2026). Aunque el indicador evaluado fue la depresión y no la ansiedad, ambos constructos comparten un componente de afecto negativo y suelen covariar en población trabajadora. La convergencia de resultados en distintos contextos culturales sugiere que la interferencia entre dominios opera como un factor de riesgo psicosocial compartido por diversas manifestaciones de malestar. Las diferencias de género observadas en la literatura permiten matizar la interpretación. Particularmente, en un estudio de cohorte sueco se encontró que la asociación entre conflicto trabajo-familia y malestar psicológico variaba según el género y las responsabilidades de cuidado de los hijos (Taouk et al., 2025). Dado que la muestra del presente estudio estuvo mayoritariamente compuesta por mujeres, es posible que la magnitud de las asociaciones refleje, en parte, la distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, hipótesis que no pudo contrastarse con los datos disponibles.

La ausencia de asociaciones significativas entre las dimensiones positivas y la ansiedad requiere una lectura cautelosa. En personal de enfermería se observó que las intervenciones basadas en atención plena se asociaron con reducciones del conflicto y con mejoras del malestar, pero los efectos se concentraron en las dimensiones negativas del fenómeno (Al-Hammouri & Rababah, 2024). Este patrón indica que los recursos derivados de la interacción positiva operan sobre indicadores distintos del malestar ansioso, como la satisfacción laboral o el compromiso organizacional.

Asimismo, un estudio con padres trabajadores mostró que el desajuste entre las preferencias de empleo y la situación laboral efectiva se relacionaba con mayor conflicto y con menor bienestar psicológico (Petts et al., 2025). Este resultado indica que la vivencia subjetiva de la conciliación depende de la correspondencia entre expectativas y condiciones reales, y no únicamente de la presencia de experiencias positivas. La dimensión positiva podría, por tanto, requerir condiciones de reciprocidad que no se identificaron en la muestra evaluada.

Desde una perspectiva teórica, los resultados pueden interpretarse a partir de la teoría de conservación de recursos, según la cual las personas procuran preservar y acumular recursos valorados y experimentan tensión cuando estos se pierden o se amenazan (Hobfoll, 1989). La interferencia entre dominios implicaría una competencia por tiempo, energía y apoyo emocional, y la percepción de pérdida podría asociarse con la activación de respuestas ansiosas. Esta explicación resulta plausible y coherente con los datos, aunque el diseño transversal impide someterla a contraste causal.

La precariedad laboral constituye un contexto adicional de pérdida de recursos. Un estudio con trabajadores comunitarios evidenció que la inseguridad laboral se asoció con peor salud mental y que el conflicto trabajo-familia operó como mediador de esa relación (Costa et al., 2026). En el caso ecuatoriano, la informalidad y la rotación del

empleo podrían amplificar la percepción de amenaza y, con ella, la sintomatología ansiosa. La ausencia de medidas de precariedad en este estudio limita la exploración de esta vía explicativa.

En el Cono Sur, la evidencia regional aporta elementos complementarios. Un estudio con funcionarios de la salud chilenos encontró que el conflicto trabajo-familia se relacionó con menor bienestar subjetivo y que la percepción de equidad de género moderó esa asociación (Jiménez-Figueroa et al., 2023). Por su parte, una investigación sobre teletrabajo durante la emergencia sanitaria documentó que la interacción trabajo-familia se asoció con respuestas de estrés, con diferencias según el género y la disponibilidad de espacio doméstico (Concha et al., 2026).

Ambos antecedentes indican que las condiciones del hogar y las creencias de equidad condicionan el impacto del conflicto sobre el bienestar y justifican su inclusión en estudios futuros con población ecuatoriana. En términos aplicados, los hallazgos proponen que las estrategias de promoción de la salud mental laboral deberían priorizar la reducción de la interferencia negativa en ambas direcciones. La mayor magnitud de la asociación correspondiente a la dirección familia-trabajo indica que las intervenciones centradas exclusivamente en las demandas del puesto resultarían insuficientes. La incorporación de medidas de apoyo al cuidado, de flexibilidad horaria y de formación de mandos en gestión de demandas podría contribuir a disminuir la interferencia y, con ello, el malestar ansioso percibido.

Los resultados deben interpretarse a la luz de varias limitaciones. Entre ellas el diseño transversal, el cual impide establecer relaciones causales o determinar la secuencia temporal entre las variables, y el empleo de autoinformes puede introducir sesgos de deseabilidad social y de memoria. Por otra parte, el muestreo no probabilístico por conveniencia restringe la generalización de los hallazgos al conjunto de los trabajadores ecuatorianos, y la sobrerrepresentación de mujeres limita el análisis de diferencias de género. Además, la caracterización sociodemográfica se limitó a la edad, el género, el estado civil, la jornada laboral y la experiencia acumulada, de modo que no fue posible examinar diferencias por nivel educativo, sector institucional ni categoría ocupacional, lo que restringe el alcance de las comparaciones.

Por tanto, futuras investigaciones podrían adoptar diseños longitudinales que permitan examinar la direccionalidad de las asociaciones y los procesos de acumulación de demandas. En este sentido resultaría pertinente incorporar medidas de recursos organizacionales, de apoyo social y de características del hogar, así como indicadores de precariedad laboral y de equidad en la distribución de tareas. Por último, la ampliación de la muestra a trabajadores de distintos sectores y regiones, junto con el uso de muestreo probabilístico, contribuiría a mejorar la representatividad y a fortalecer la interpretación de los hallazgos.

Conclusiones

Los presentes resultados permitieron confirmar que la ansiedad se relacionó de manera positiva y significativa con las dimensiones negativas de la interacción trabajo-familia, con predominio de la interferencia familia-trabajo, mientras que las dimensiones positivas no evidenciaron asociaciones lineales. Este patrón indica que las experiencias de interferencia, más que las de facilitación, constituyen el correlato más próximo de la sintomatología ansiosa en la muestra evaluada, y respaldan la utilidad de distinguir ambas direcciones del fenómeno. En términos descriptivos, la mayoría de los participantes presentó niveles de ansiedad dentro del rango normal, aunque una proporción considerable se ubicó en categorías superiores.

Esta distribución, interpretada como severidad sintomática y no como prevalencia diagnóstica, evidencia la presencia de malestar ansioso en un segmento relevante de trabajadores y respalda la necesidad de incorporar la salud mental como componente de la gestión organizacional. La magnitud de esa proporción justifica la vigilancia periódica de la sintomatología en contextos laborales de alta exigencia. La diferenciación entre las cuatro dimensiones constituye un aporte del estudio, pues muestra que las dimensiones positivas y negativas no operan como extremos de un mismo continuo. La ausencia de asociación entre la facilitación y la ansiedad refleja que los recursos derivados de la participación en ambos dominios se vinculan con indicadores distintos del malestar, como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional o la calidad de vida percibida. Esta consideración justifica su evaluación independiente, y no como una dimensión subsidiaria del conflicto, en investigaciones futuras.

Finalmente, los hallazgos respaldan la conveniencia de diseñar estrategias de conciliación que atiendan ambas direcciones de la interferencia y que consideren las demandas provenientes del ámbito familiar, con particular atención a la interferencia que se origina en el hogar. Adicionalmente, la superación de las limitaciones señaladas, mediante diseños longitudinales, muestras probabilísticas y la incorporación de variables organizacionales, permitirá precisar los mecanismos que vinculan la interacción trabajo-familia con la salud mental de los trabajadores ecuatorianos y orientar intervenciones institucionales basadas en evidencia.

Acerca de

Contribución del autor: El autor contribuyó a la conceptualización del estudio, al desarrollo metodológico, al análisis e interpretación de los datos, a la redacción del manuscrito, a la revisión crítica de su contenido intelectual y aprobó la versión final para su publicación.

Financiamiento: El autor declara que no recibió financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

Objetos de ciencia abierta: https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.261

Cómo citar: Ortega Jiménez, D. M. (2026). Relación entre ansiedad e interacción trabajo-familia en trabajadores ecuatorianos. *REPSI, Revista Ecuatoriana De Psicología, 9*(25), 1-18. https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.261

Referencias

Al-Hammouri, M. M., & Rababah, J. (2024). Mindfulness, work–family conflict, family–work conflict and depressive symptoms among nurses: A cross-sectional design. *International Journal of Nursing Practice, 30*(6), e13305. https://doi.org/10.1111/ijn.13305

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

Barrón, L. C., & Mariscal, É. I. (2024). La doble presencia o interferencia en la relación trabajo-familia como riesgo psicosocial en las mujeres trabajadoras. *Dictamen Libre(35), 207*-214. https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.35.12178

Baumann, H. M., & Wilson, K. S. (2024). Considering need satisfaction both at work and at home: What matters for employees' work–family enrichment and well-being? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(4), 1659–1680. https://doi.org/10.1111/joop.12534

Caccia, P. A., Simaes, A. C., Mancini, N. A., Gómez, F. N., Schetsche, C., Pedrón, V., Kusmuk, M. N., & Elgier, A. M. (2023). Estrés de pandemia por COVID-19 y el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en Buenos Aires, Argentina. *Interdisciplinaria, 40*(2), 445–460. https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.26

Campoverde, R. E., Carcelen, M. G., Arévalo, D. X., Luciano, R. A. & González, V. H. (2023). Familywork and work-family conflict and job performance of Ecuadorian teachers. *Problems and Perspectives in Management, 21*(3), 764-776. https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.59

Claudio, E., & Gavilanes, D. (2025). Riesgo psicosocial y ansiedad en trabajadores del área de salud. *593 Digital Publisher CEIT, 10*(5), 1020-1029. https://doi.org/10.33386/593dp.2025.5.3588

Concha, P., García, F. E., Tobar, M. A. & Jiménez, A. (2026). Respuestas psicológicas al teletrabajo durante la emergencia sanitaria: interacción trabajo-familia y estrés en población Chilena. *Revista AJAYU, 24*(2), 248–269-248–269. https://doi.org/10.35319/ajayu.242380

Costa, V., Alves, M. P., & Cunha, A. I. (2026). Job insecurity and mental health among community workers: The mediating role of work-family conflict. *Community, Work & Family, 29*(2), 237–255. https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2388546

Espinoza, J. H., Baños, J., Caycho, T. & Saldivar, F. C. (2025). Network analysis of workplace mobbing, work–family conflict, and mental health in adults from the general population. *Frontiers in Sociology, 10*. https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1704409

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

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Huang, Y., Guo, H., Wang, S., Zhong, S., He, Y., Chen, H., Zhou, J., & Wang, X. (2024). Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: A moderated mediation model of burnout and resilience. *BMC Public Health, 24*(1), Article 17. https://doi.org/10.1186/s12889-023-17514-6

Javaid, S. F., Hashim, I. J., Hashim, M. J., Stip, E., Samad, M. A. & Ahbabi, A. A. (2023). Epidemiology of anxiety disorders: global burden and sociodemographic associations. *Middle East Current Psychiatry, 30*(1). https://doi.org/10.1186/s43045-023-00315-3

Jiménez-Figueroa, A., Busto-Ramírez, A., & Orellana-Cornejo, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas, 17*(1), e-2904. https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904

Liu, D., Ni, Y., Ma, T. S. W., Fan, X., Zhan, Y., Lam, I. H. L., Lui, M. C. L., Chandola, T., Kawachi, I., Cuijpers, P., & Ni, M. Y. (2026). Work-family conflict and mental health: A systematic review and meta-analysis. *PLOS Medicine, 23*(7), e1005162. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1005162

Lovibond, P. F, & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy, 33*(3), 335-343. https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U

Mansanillas, T. C. (2026). Sintomatología emocional, soledad percibida y conflicto trabajo-familia en docentes ecuatorianos: estudio correlacional transversal. *Revista Ecuatoriana de Psicología, 9*(25), 1-18. https://doi.org/10.33996/repsi.v9i25.248

Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PloS one, 17*(2). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631

Monroy, A., Trujillo, M., Pastrana, V. Y., Sesma, M., Juárez, A., & Palacios, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica:

una revisión sistemática. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 57*. https://doi.org/10.18273/saluduis.57.e:25v57r01

Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema, 21*(2), 331-337. https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf

Petts, R. J., Carlson, D. L., & Fan, W. (2025). *Work-place mismatch, work-family conflict, and psychological well-being among parents. S*ociety and Mental Health. https://doi.org/10.1177/21568693251344326

Ponce, Z. H., Londoño, C., & Delgado, L. (2026). Validación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en población colombiana. *Psicogente, 29*(56). https://doi.org/10.17081/psico.29.56.8161

Ruiz, F., García, M. B., Suárez, J. C., & Odriozola, P. (2017). The hierarchical factor structure of the Spanish version of Depression Anxiety and Stress Scale-21. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy, 17*(1). https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A6%3A28850006/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A121674703&crl=c&link_origin=scholar.google.com

Schetsche, C., Caccia, P. A., Simaes, A. C., Mancini, N. A., Gómez, F. N., Kusmuk, M., Pedrón, V., & Elgier, A. M. (2022). Validación inicial argentina de las escalas del conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo. *Psicodebate, 22*(2), 18–31. https://doi.org/10.18682/pd.v22i2.4995

Taouk, Y., King, T., Leineweber, C., Churchill, B., Ruppanner, L., &Hanson, L. M. (2025). Gender differences in work–family conflict and mental health of Swedish workers by childcare responsibilities: findings from the SLOSH cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 51*(5). https://doi.org/10.5271/sjweh.4231

Valenzuela, R. (2022). Impacto del Covid-19 en la salud mental en trabajadores ecuatorianos: ansiedad. *Investigatio (17), 39*-51. https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.17.3

Valenzuela, E., Rosario, E., & Zapata, A. (2024). The Effects of COVID-19 Work Demands on Mental Health and Work-Family Conflict: The Moderating Role of Supervisor Support. *Revista Iberoamericana de Psicología, 17*(3), 9-23. https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/2920

Verduga, I. N., & Sánchez, Y. L. (2025). Salud mental en personal militar: Impacto de la interacción familia-trabajo en conflicto armado. *Revista Ecuatoriana de Psicología, 8*(22), 25-37. https://doi.org/10.33996/repsi.v8i22.177

Wang, T., Butterworth, P., Cooklin, A., Strazdins, L., & Leach, L. (2025). Investigating the association between work family conflict (WFC) and generalized anxiety disorder (GAD) in an Australian community-based cohort study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 60*(2), 463-473. https://doi.org/10.1007/s00127-024-02672-8

Zhou, X., Yang, X. J., Chen, S. Y., Wen, Q. W., Xie, F. Z., & Zhang, S. (2024). Relieving anxiety and depression symptoms through promoting organizational identity and

mitigating family-work conflict among medical professionals in digital leadership. *BMC public health, 24*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-024-20992-x

 Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).