



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR
DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE
CAPACITACIONES PROFESIONALES “CASCEP”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título
de Licenciada en Gestión de Talento Humano

Autor / es:
Cordones Cordones Adriana Rocío
Gorozabel Muñoz Sindi Yenifer

Tutor / es:
Ing.Mg. Roberto Carlos Herrera Albarracín

LATACUNGA – ECUADOR
FEBRERO – 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Cordones Cordones Adriana Rocío, con cédula de ciudadanía No. **0504073867**, **Gorozabel Muñoz Sindi Yenifer**, con cédula de ciudadanía No. **2200192389** declaro/amos ser autor/es del presente proyecto de investigación: **“Equilibrio entre vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de capacitaciones profesionales CASCEP”**, siendo el **Ing, Mag. Roberto Carlos Herrera Albarracín**, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 26 de febrero del 2024



Adriana Rocío Cordones Cordones
C.C: 0504073867



Sindi Yenifer Gorozabel Muñoz
C.C: 2200192389

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor de Trabajo de Investigación sobre el título:

“EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CAPACITACIONES PROFESIONALES “CASCEP”, de las postulantes, CORDONES CORONES ADRIANA ROCÍO & GOROZABEL MUÑOZ SINDI YENIFER de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico- técnico suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación

Latacunga, febrero 2024



Mag. Roberto Carlos Herrera Albarracín
C.C 0502310253

TUTOR DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas ; por cuanto, los postulantes: **CORDONES CORONES ADRIANA ROCÍO & GOROZABEL MUÑOZ SINDI YENIFER** Autores, con el título del Proyecto de Investigación **“EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CAPACITACIONES PROFESIONALES “CASCEP”**, considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 de febrero de 2024

Para constancia firman:



Ph.D. Tinajero Jiménez Marlon

C.C. 0502080336

LECTOR 1



Ph.D. Alvarez Montalvo Amparo

C.C. 0501627814

LECTOR 2



Psc.Mg. Romero Poveda Angelita

C.C. 0503241119

LECTOR 3

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría expresar el más sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a los respetados docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano, quienes no solo compartieron sus valiosos conocimientos, sino que también se desempeñaron como excelentes líderes y mentores durante mi travesía académica.

Asimismo, quiero extender mi gratitud hacia nuestro dedicado tutor, el Ing. Roberto Herrera. Su inquebrantable paciencia y sus sabios consejos fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Sus aportes no solo contribuyeron a enriquecer mis habilidades, sino que también guiaron el camino hacia la mejora constante en cada aspecto de este proyecto académico. Aprecio enormemente su compromiso y orientación, los cuales fueron elementos clave para mi crecimiento y aprendizaje a lo largo de este proceso.

Adriana Cordones y Sindi Gorozabel

DEDICATORIA

A mi querido hijo y pareja con infinito amor y gratitud, dedico mi trabajo de investigación el amor y paciencia incondicional han sido mi inspiración a lo largo de este gran desafío. En memoria de Sebastian quien siempre creyó en mí y comprendió mis largas jornadas de estudio, por animar en los momentos difíciles y celebrar mis triunfos, a mí mismo, por no renunciar al anhelo de mi corazón y el tiempo perfecto de Dios y superar cada desafío con determinación y perseverancia.

Adriana Cordones

"A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, a mis dos preciosas hijas, Evelyn y Zoe y mi sobrina Sirley, quienes han sido mi mayor inspiración y motor de esfuerzo. A mi amado padre, agradecida por sus consejos sabios y su inquebrantable empuje en los momentos de cansancio. A Daniel Cepeda, agradezco su amor incondicional y apoyo constante, que han sido pilares fundamentales en la realización de este logro académico. A todos ustedes, mi gratitud eterna."

Sindi Gorozabel

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CAPACITACIONES PROFESIONALES “CASCEP””

Autores:

Cordones Cordones Adriana Rocío
Gorozabel Muñoz Sindi Yenifer

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el equilibrio existente entre la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”. Para ello se empleó una investigación descriptiva y analítica basada en un enfoque cuantitativo; para sustentar el estudio se realizó el análisis de estudios similares que argumentaron de forma teórica y direccionaron la investigación; cabe mencionar además que el estudio se fortaleció con la recopilación de datos por medio del Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT diseñado por el autor Carlson, Kacmar y Williams en el año 2000 que mide el equilibrio trabajo – familia y cuya nivel de confiabilidad es de 0,87, de tal manera se aplicó a la población de 63 personas que laboran para la empresa, los datos recolectados fueron analizados e interpretados dando como resultados indicadores que muestran que el 44,44% y el 49,21% de los trabajadores muestran un conflicto trabajo – familia en un nivel alto y medio respectivamente, mostrando prevalencia en conflictos debido al tiempo que dedican a trabajar, el estrés, agotamiento, y presión en el trabajo que los ausenta de las actividades y responsabilidades familiares, haciendo que las conductas que desarrollan en su hogar sean ineficientes para resolver problemas en el trabajo lo que los hace menos productivos. Por consiguiente, se concluyó que no existe un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores obstaculizados por el tiempo, estrés y comportamiento que inciden negativamente entre estos entornos. Por tal razón el estudio planteó estrategias que motivan a nivel empresarial la instauración de buenas prácticas laborales que incentivan a la transformación de la organización con condiciones flexibles, alternativas para reducir el estrés, agotamiento y cansancio laboral y brindar apoyo al empleado, en el proceso de mejorar sus conductas familiares que lo limitan en el trabajo.

Palabras claves: Equilibrio trabajo – familia, vida laboral, vida familiar, estrategias.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES
THEME: "BALANCE BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE OF THE
COLLABORATORS IN THE PROFESSIONAL TRAINING COMPANY "CASCEP".

Authors:

Adriana Rocío Cordones Cordones

Sindi Yenifer Gorozabel Muñoz

ABSTRACT

This research aimed to determine the existing balance between work and family life of the collaborators in the Professional Training Company "CASCEP". For this purpose, a descriptive and analytical research based on a quantitative approach was used; to support the study, the analysis of similar studies that argued theoretically and directed the research was carried out; it is also worth mentioning that the study was strengthened with the collection of data using the Work-Family Reconciliation Questionnaire CTF/CFT designed by the author Carlson, Kacmar and Williams in 2000, which measures the work-family balance and whose reliability level is 0.87, in such a way that it was applied to the population of 63 people who work for the company, 44.44% and 49.21% of the workers show a work-family conflict at a high and medium level respectively, showing prevalence in conflicts due to the time they dedicate to work, stress, exhaustion, and pressure at work that absent them from family activities and responsibilities, making the behaviors they develop at home inefficient to solve problems at work, which makes them less productive. Consequently, it was concluded that there is no balance between the work and family life of the collaborators hindered by time, stress and behavior that negatively affect these environments. For this reason, the study proposed strategies that motivate companies to establish good working practices that encourage the transformation of the organization with flexible conditions, alternatives to reduce stress, exhaustion, and work fatigue and provide support to employee in the process of improving their family behaviors that limit them at work.

Keywords: Work-family balance, work life, family life, strategies.

Índice de Contenido

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
1.1. Título del Proyecto.....	1
1.2. Fecha de inicio	1
1.3. Fecha de finalización	1
1.4. Lugar de ejecución.....	1
1.5. Facultad que auspicia.....	1
1.6. Carrera que auspicia.....	1
1.7. Proyecto de investigación generativo vinculado.....	1
1.8. Grupo de investigación	1
1.9. Equipo de Trabajo.....	1
1.10. Nombre del tutor	1
1.11. Área de Conocimiento	1
1.12. Línea de investigación	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Formulación del problema de investigación.....	5
2.2 Objetivo general	5
2.1.1 Objetivos específicos	5
2.3 Justificación de la investigación	6
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	8
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	9
4.1 Antecedentes.....	9

4.2	Qué es equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.	11
4.3	Dimensiones del estudio de equilibrio de la vida laboral y familiar	13
4.4	Dimensión de estrés.....	15
4.5	Dimensión de comportamiento.....	16
4.6	Dimensión de tiempo.....	17
4.7	Medidas de flexibilidad	18
4.8	Medios para aumentar la satisfacción en el trabajo.	19
4.9	Diseño de puestos de trabajo	19
4.10	Programas de Bienestar	20
5.	METODOLÓGICA EMPLEADA	21
5.1	Enfoque de investigación.....	21
5.2	Método de investigación.....	21
5.3	Población y muestra.....	22
5.4	Instrumento de recolección de datos.....	22
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	23
6.1	Datos sociodemográficos.....	23
6.2	Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.....	27
6.2.1	Dimensión de tiempo.....	27
6.2.2	Dimensión de estrés.....	29
6.2.3	Dimensión de comportamiento.....	30
6.3	Nivel de conflicto trabajo – familia por dimensión.....	31
6.4	Diagnóstico del equilibrio trabajo – familia	33
6.5	Equilibrio trabajo – familia de acuerdo a las características sociodemográficas	34
6.6	Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov.....	38
6.7	Prueba estadística de correlación de Spearman.....	39
6.8	Discusión de resultados	42
7.	PROPUESTA	44
7.1	Estrategias para contribuir en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”	44
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
7.1	Conclusiones.....	52
7.2	Recomendaciones	53

9. BIBLIOGRAFÍAS.....	54
10. ANEXOS	61
9.1 Anexo 1. Dimensiones del cuestionario CTF/CFT	61
9.2 Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	62
9.3 Anexo 3. Respuestas del formulario aplicado	65
9.4 Anexo 4. Hoja de cálculo Excel de los datos recolectados.....	66
9.5 Anexo 5. Vista de variables en el programa SPSS	66
9.6 Anexo 6. Vista de datos en el programa SPSS	67
9.7 Anexo 7. Respuestas individuales de la dimensión tiempo.....	67
9.8 Anexo 8. Respuestas individuales de la dimensión estrés.....	69
9.9 Anexo 9. Respuestas individuales de la dimensión comportamiento.....	71
9.10 Anexo 10. Respuestas agrupadas por dimensión.....	73
9.11 Anexo 11. Respuestas agrupadas por datos sociodemográficos.....	74
9.12 Anexo 12. Número de horas diarias que dedica a su vida laboral y vida familiar ...	75
9.13 Anexo 13. Prueba estadística de normalidad en las variables sociodemográficas. ..	76
9.14 Anexo 14. Prueba de normalidad en las dimensiones.	76
9.15 Anexo 15. Prueba estadística de correlación de Spearman en las variables sociodemográficas.	76
9.16 Anexo 16. Prueba estadística de correlación de Spearman en las dimensiones.	77

Índice de Tablas

Tabla 1. Sistemas de tareas por cada objetivo específico	5
Tabla 2. Definición de estrés	15
Tabla 3. Definición de comportamiento	16
Tabla 4. Definición de tiempo	17
Tabla 5. Escala de valoración del cuestionario CTF/CFT	23
Tabla 6. Análisis del indicador Cargo laboral de los encuestados	25
Tabla 7. Análisis de las respuestas de la Dimensión tiempo	27
Tabla 8. Análisis de las respuestas de la Dimensión de estrés	29
Tabla 9. Análisis de respuestas de la Dimensión de comportamiento.....	30
Tabla 10. Rango de interpretación por dimensión.....	32
Tabla 11. Resultados del análisis por dimensión.....	32
Tabla 12. Rango de interpretación del cuestionario CTF/CFT.....	33
Tabla 13. Resultado del cuestionario CTF/CFT según la edad	35
Tabla 14. Resultado del cuestionario CTF/CFT según el género.....	35
Tabla 15. Resultado del cuestionario CTF/CFT según el cargo laboral.....	36
Tabla 16. Resultado del cuestionario CTF/CFT según horas dedicadas a la familia	37
Tabla 17. Resultado del cuestionario CTF/CFT según horas diarias dedicadas al trabajo.....	38
Tabla 18. Análisis de normalidad	39
Tabla 19. Correlación entre número de horas laborales y CTF/CFT	40
Tabla 20. Correlación entre el número de horas de la vida familiar y CTF/CFT	41

Índice de Figuras

Figura 1. Análisis del indicador de Edad de los encuestados.....	24
Figura 2. Análisis del indicador de género de los encuestados	24
Figura 3. Análisis del indicador Horas diarias que dedica a su vida familiar	26
Figura 4. Análisis del indicador Horas diarias que dedica a su vida laboral.....	27
Figura 5. Resultado del cuestionario CTF/CFT.....	34

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Título del Proyecto: Equilibrio entre la Vida Laboral y Vida Familiar de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”

1.2. Fecha de inicio: octubre 2023

1.3. Fecha de finalización: febrero 2024

1.4. Lugar de ejecución: Provincia de Cotopaxi, ciudad Latacunga, Parroquia Ignacio Flores, Barrio Las Belethmitas

1.5. Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

1.6. Carrera que auspicia: Gestión de Talento Humano

1.7. Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

1.8. Grupo de investigación: Ninguno

1.9. Equipo de Trabajo:

Sindi Yenifer Gorozabel Muñoz

Adriana Cordones Cordones

1.10. Nombre del tutor

Tutor de Titulación:

Ing. Mg. Roberto Carlos Herrera Albarracín

Grupo de investigación:

Cordones Cordones Adriana Rocío 0504073867

Gorozabel Muñoz Sindi Yenifer 2200192389

1.11. Área de Conocimiento: Administrativa

1.12. Línea de investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo sostenibles de las organizaciones.

1.13. Sub líneas de investigación de la Carrera

Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como parte del desarrollo del ser humano el entorno familiar y laboral son elementos indispensables para el crecimiento personal y afectivo que ayudan alcanzar la autosuficiencia como individuo, por ende, requieren de un equilibrio entre el tiempo que se dedica la persona a su actividad laboral y vida familiar. No obstante, cuando este equilibrio se pierde ocasiona conflictos en ambos elementos, puede ser la fragmentación de la familia, en el entorno laboral ya sea por la falta de concentración, disminución del rendimiento, entre otros aspectos; lo que ocasiona que el ser humano esté en riesgo inminente de perder su estabilidad emocional y social (Rodríguez et al., 2021) mencionó, que alcanzar una conciliación entre el trabajo y la familia, se convierte en un reto puesto que el ser humano cumple al día largas jornadas de trabajo que se extiende a horas extras y trabajo los fines de semana lo cual ha reducido el tiempo de calidad en familia.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2021), demostró que, aproximadamente el 9% de la población mundial trabaja más de 55 horas a la semana, lo que ha demostrado que puede provocar efectos negativos a nivel mental, físico, social, que en algunos casos puede ser mortal; se estima que trabajar más de 55 horas a la semana está asociado con un mayor riesgo de presentar cardiopatía isquémica o un accidente cerebrovascular. De igual manera a nivel familiar se pueden crear conflictos con el trabajo debido a factores estresores como el horario de trabajo, tareas, rol, relevancia en el trabajo, clima laboral, remuneración recibida (Jiménez et al., 2020). En los últimos años las condiciones inadecuadas de trabajo se han convertido en causales para provocar daños en la salud mental, entorno familiar y físico de las personas.

El panorama laboral en América Latina no es la excepción, de acuerdo con el estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud Pública de México (2020), el entorno laboral se rige altas exigencias y un bajo control en las condiciones laborales, con ello el ritmo de trabajo se ha elevado, existen riesgos físicos, inseguridad laboral, salarios bajos, acoso laboral y pobre desarrollo de carrera, dejando como resultado 160 millones de pacientes con enfermedades relacionadas con el trabajo al año. Las condiciones forzosas del mercado laboral en América Latina, limita la relación trabajo y familia, debido al escaso tiempo para la vida de hogar,

inclusiva la familia se expone a riesgos ocupacionales como la pérdida del empleo, problemas de aprendizaje de los niños, experiencias traumáticas y violencia doméstica.

En el contexto del Ecuador, de acuerdo con la Cámara de Comercio de Quito (2023) mencionó, que alrededor del 20.8% de la población se halla en condiciones de subempleo, con una remuneración inferior al salario mínimo, con extendidas jornadas laborales, en las que se encuentran generalmente jóvenes, mujeres, personas con bajos niveles educativos y comunidades rurales. Tales condiciones generan conflicto entre la vida laboral y familiar ; según el estudio de Ruperti et al. (2021), la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral no se encuentra en equilibrio, debido a las rígidas condiciones laborales con horarios extendidos, bajos salarios y la desigualdad de género. Con las condiciones poco flexibles del trabajo y la escasez del mismo se han transformado en una prioridad para las personas, con ello los hogares se han convertido en un segundo lugar de trabajo, en el que también se debe socializar, criar y educar a la familia.

Como denotan los estudios citados anteriormente el contexto laboral actual se ha modificado en circunstancias poco flexibles para la vida familiar, con jornadas laborales superiores a 55 horas semanales, desigualdades de género, escasez del empleo formal, sobrecarga laboral, entre otros; que generan en los empleados problemas a nivel físico y mental, con ello la vida familiar se ve afectada por cuadros de estrés, depresión, poco tiempo de convivencia familiar, exposición a riesgos laborales e inclusive violencia familiar. Por ende, el presente estudio se enmarca en la investigación del equilibrio entre la vida laboral y familiar en los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.

La Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” es una empresa dedicada a brindar servicios de capacitación profesional, la cual está conformada por un equipo de colaboradores del área administrativa y los colaboradores encargados en brindar las capacitaciones a los clientes, cuya cobertura de operaciones se extiende hacia las provincias de Orellana, Sucumbíos, Pastaza, Pichincha, Cotopaxi y Manabí, para ello los colaboradores mantienen un cronograma con horarios establecidos de viajes a las distintas ciudades, con el fin de cumplir con sus actividades laborales. Cabe mencionar, que varios de los trabajadores de la organización viven en Cotopaxi. Es por ello, que tienen que desplazarse a distintas ciudades que conlleva entre 10 a 14 horas de viaje, sumando las actividades establecidas que tienen que cumplir en sus roles laborales dedicando 8 horas diarias, que a la semana conlleva a trabajar más de 50 horas. De esta manera, la empresa mantiene 18 colaboradores en nómina y da

cumplimiento a la ley del Código de Trabajo (2020) en el Art. “47, menciona “Que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (p. 27) . Así como el Art. 55 indica “entre las 06h00 y las 24h00: 50% de recargo. Entre las 24h00 y las 06h00: 100% de recargo (el doble). Fines de semana o feriados: 100% de recargo independientemente del horario.” (p. 29). Es por ello, que la organización da cumplimiento acorde a la ley, pagando económicamente a sus colaboradores las horas excedidas en la prestación de sus servicios acorde a la ley del código laboral.

En el caso de los colaboradores como los coordinadores zonales y capacitadores que conforman alrededor de 45 colaboradores que prestan sus servicios a cambio de una remuneración económica y quienes emiten facturas por sus servicios prestados, la organización reconoce los viáticos y pasajes correspondientes de los viajes que realizan a las distintas ciudades del Ecuador. De esta manera la organización da cumplimiento a lo dispuesto en el Código Civil (2022) sobre el cual se sustentan las actividades de contratación por servicios prestados; como es el caso del Art. 1944 “Si para prestar el servicio se ha hecho mudar de residencia al que lo presta, se abonarán por la otra parte los gastos razonables de ida y vuelta” (p. 459).

De igual manera el Servicio de Rentas Internas, bajo el amparo de la Ley de Régimen Tributario Interno (2022) en el Art. 64 menciona “Los sujetos pasivos del IVA deben proporcionar facturas a los compradores por las operaciones que realicen” (p. 73). Es entonces que los colaboradores quienes prestan sus servicios a la empresa reciben una remuneración acorde a las actividades que realizan y sus gastos de movilización son recompensados por la empresa dando cumplimiento a lo estipula la normativa legal.

Como parte del análisis del entorno laboral de los trabajadores de la empresa se evidencia que existe el cumplimiento de las leyes establecidas y brinda seguridad económica a sus colaboradores, no obstante existe la demanda de tiempo de los colaboradores, debido a la movilización que realizan a las distintas ciudades en las que prestan sus servicios, sin embargo, mientras más tiempo destinan a sus actividades laborales reciben mayores ingresos, aquello incide con el equilibrio entre la vida familiar debido a que el tiempo que destinan a la convivencia se ve reducido.

2.1 Formulación del problema de investigación

¿Los colaboradores de la empresa de Capacitaciones profesionales “CASCEP” mantienen un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar?

2.2 Objetivo general

Determinar el equilibrio existente entre la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.

2.1.1 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la vida laboral, la vida familiar y su equilibrio en los trabajadores dentro de las organizaciones.
- Diagnosticar el equilibrio existente entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.
- Proponer estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.

Tras definir los objetivos de la investigación, para garantizar su alcance se detalla a continuación el sistema de tareas con relación a cada uno de los objetivos específicos.

Tabla 1.

Sistemas de tareas por cada objetivo específico

Objetivos específicos	Actividades	Producto
1. Objetivo específico Fundamentar teóricamente la vida laboral, la vida familiar y su equilibrio en los trabajadores dentro de las organizaciones.	1. Búsqueda y lectura de artículos, libros, revistas científicas y demás material que proporcione información para fundamentar la teoría de las variables. Investigación de casos de estudio de la vida laboral y la vida familiar y sus estrategias para alcanzar su equilibrio.	Marco teórico.

<p>2. Objetivo específico Diagnosticar el equilibrio existente entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.</p>	<p>2 Indagar y seleccionar un instrumento de recolección de datos confiable y previamente validado que se ajuste a los objetivos del estudio. Aplicar el instrumento de recolección de datos a la población de estudio. Analizar e interpretar los datos obtenidos, tras ello determinar el equilibrio de la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores en la empresa “CASCEP”.</p>	<p>Diagnóstico del equilibrio entre la vida laboral – familiar.</p>
<p>3. Objetivo específico Proponer estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.</p>	<p>3 Identificar las dimensiones que constituyan factores que impiden el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p>	<p>Planteamiento de estrategias.</p>

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

2.3 Justificación de la investigación

Al igual que la sociedad evoluciona constantemente el mercado laboral lo hace a la par con la finalidad de cubrir las necesidades, es entonces que este se ve influenciado por factores sociales, económicos, hábitos de consumo y demanda lo cual hace que el trabajo se transforme y surgen nuevas exigencias hacia los trabajadores. Según Núñez (2020) señaló que, el entorno laboral actual está compuesto por extensos horarios de trabajo para adaptarse a la competitividad empresarial, al igual que la inclusión de la mujer al entorno laboral; han provocado el cambio de las estructuras familiares que afectan a la salud individual, física y psicológica, por ende, se

genera un conflicto entre las actividades del trabajo y la familia. De este modo, el estudio pretende justificar la importancia de buscar un equilibrio que permita la plenitud en el ámbito profesional y personal en la sociedad actual.

Al constituir el trabajo una prioridad para las personas estas aceptan y se someten a condiciones extenuantes o en ocasiones están sujetos a tener varios trabajos para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, lo cual genera agotamiento físico y emocional en el individuo que afecta la salud mental provocando estrés y depresión. Según Buitrago et al. (2021) argumentaron que, algunos de “los factores estresores en una empresa se dan a consecuencia del poco respaldo de la organización, exigencias laborales, monotonía, escasas oportunidades de ascenso, rotación de personal, ausencia de capacitación y comunicación inadecuada”(p. 137). También, existen factores extralaborales como el entorno familiar que deben interactuar y con la vida laboral de las personas. De acuerdo con el autor Frías (2020) “cuando los roles ejercidos por el individuo en la familia y el trabajo son incompatibles, genera una tensión y conflicto lo cual repercute en el desempeño, distribución del tiempo, compromiso con el cumplimiento de sus labores” (p. 21). Estos efectos alteran el entorno afectivo y desestabilizan al núcleo familiar.

La búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar se ha convertido en un gran reto para las organizaciones. De acuerdo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018) estimó que el 10% de los empleados trabaja 50 horas o más a la semana en un trabajo remunerado, dejando a México como el país con el porcentaje más alto de personas que trabajan de manera asalariada con muchas horas (27%), seguido por Turquía con cerca de 25% y Colombia, con casi 24% de sus empleados. Por tal razón buscar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar ha cobrado interés, ya que incide en la mejora de la calidad de vida y a nivel empresarial, incide en el incremento de la productividad y motivación, como persona contribuye en la salud mental, física y fortalece los lazos familiares.

Ante las constantes demandas del entorno laboral que ocasiona en el trabajo conflictos en la vida laboral y familiar, se ha hecho relevante la importancia de alcanzar un equilibrio entre las horas que dedica a sus tareas en el trabajo, y actividades personales a fin de mantener un estabilidad emocional, física y conservación del núcleo familiar. Por esta razón, con la investigación a desarrollarse en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” se pretende determinar el equilibrio que mantienen los colaboradores entre la vida laboral y familiar, de modo que influirá en el bienestar de los trabajadores promoviendo la productividad en sus

funciones, lo cual, permitirá tener medidas de flexibilidad, aumentar la satisfacción en el trabajo, llevándolos a comprometerse con sus funciones. De esta manera, contribuirá a que la organización disminuya el ausentismo laboral, llevándolas hacer más productivas y competitivas en el mercado laboral.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

El proyecto de investigación equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, tiene como beneficiarios directos a los miembros que conforman la organización, entre ellos están 37 colaboradores del área administrativa y 26 capacitadores. Además, los beneficiarios indirectos serán las 63 familias de los trabajadores. A nivel académico los estudiantes se beneficiarán por las pautas y guía para futuras investigaciones que pretendan profundizar el estudio del equilibrio trabajo – familia.

El estudio busca que las estrategias se puedan implementar a nivel empresarial y que contribuyan a equilibrar la vida familiar y laboral; con ello se genera un ambiente de cooperación, compañerismo y empatía hacia sus relaciones personales, y así, impactar de manera positiva a su salud mental reduciendo el estrés y la depresión que puede ocasionar un entorno familiar conflictivo. A la vez la empresa implementa prácticas saludables y promueve la responsabilidad social hacia sus colaboradores.

A nivel organizacional las acciones implementadas aportan a fortalecer los lazos de compromiso, sentido de pertenencia, familiaridad, trabajo en equipo y liderazgo que tienen los colaboradores con la empresa. Además, crear un ambiente comprometido con el desarrollo de los colaboradores a nivel profesional con alternativas de crecimiento y reconocimiento al mérito laboral; atendiendo también el desarrollo personal, a través de la práctica de valores sociales y familiares. Todas estas acciones alinean los objetivos personales con los objetivos empresariales, que repercute en la mejora de la productividad.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1 Antecedentes

El objetivo primordial de esta investigación consiste en determinar el equilibrio que prevalece entre la vida laboral y la vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP". Con el fin de fundamentar los antecedentes del estudio, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva, examinando artículos, revistas y libros publicados por autores nacionales e internacionales en fuentes de reconocida trayectoria. De este análisis bibliográfico, se extrae la información necesaria para comprender en profundidad el contexto de estudio.

De acuerdo al autor Pacheco (2019) en su investigación titulada “Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico”, el objetivo fue describir la historia de la familia y el trabajo, destacando cómo estos dos ejes se relacionan y resaltando los cambios y la importancia profesional en la actualidad. A través de una revisión bibliográfica, se determinó que el trabajo, a pesar de ser indispensable para la vida de las personas, tiende a ocasionar problemas debido a las condiciones desfavorables, injustas, desprotegidas e inseguras en las que se desarrolla. Estos problemas, al combinarse con los factores del hogar, influyen en la salud, el bienestar, el desarrollo y el desempeño de los individuos. Estos hallazgos se asemejan a la problemática de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP", quienes mantienen jornadas laborales extendidas, alejándolos de la convivencia familiar. Pacheco (2019) concluye que, independientemente del tipo de familia o trabajo en el que se encuentre una persona, los problemas a los que se enfrenta en su día a día afectan bilateralmente, perjudicando su calidad de relación. Por lo tanto, es crucial identificar qué condiciones laborales tienen repercusiones negativas bilaterales entre el trabajo y la familia en los colaboradores de la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP".

Valdivieso (2019) desarrolló la investigación titulada “La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas. Paradigmas y perspectiva jurídica”, con el objetivo de analizar la variable familia dentro del ámbito de la responsabilidad social corporativa, estableciendo una relación entre la empresa, los trabajadores y la sociedad. A través de una revisión sistemática, los resultados de esta investigación demuestran que en el 51% de las empresas peruanas mantiene un entorno desfavorable para los empleados, lo que ocasiona cuadros de tensión psicológica, irritación y estrés laboral en el 50% de los empleados. En

consecuencia, Valdivieso concluyó que parte de la responsabilidad social de las empresas debe considerar la dimensión familiar de los trabajadores, estableciendo políticas y normas que los amparen y apoyen la conciliación de los entornos laboral y familiar. De acuerdo a las nociones del autor, llevar a la práctica el diagnóstico del equilibrio trabajo-familia en la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP" es el primer paso a seguir para implementar estrategias que sean socialmente responsables y que preserven el núcleo familiar y la integridad del trabajador.

El estudio de Mantilla (2019) titulado “Efecto de la interacción trabajo y familia en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área de Call Center con turnos rotativos en la ciudad de Quito”. Su objetivo fue determinar los efectos de la interacción del trabajo y la familia en la calidad de vida laboral. A través de un estudio no experimental transversal, Mantilla encontró que los colaboradores que mantienen turnos rotativos dentro del Call Center requieren atención para minimizar los riesgos laborales asociados con condiciones como el espacio limitado, la jornada laboral extendida, la presión y el estrés. En este sentido, el autor concluye que es indispensable mejorar el entorno laboral, teniendo en cuenta los factores psicosociales del trabajo. A nivel de los empleados, se requiere una colaboración ética, un compromiso de liderazgo, valores, planificación, priorización, recopilación y evaluación de datos. En el caso de la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP", analizar los efectos de la interacción trabajo y familia en la calidad de vida laboral, de manera similar al autor Mantilla, permitirá comprender cómo las demandas laborales y familiares se entrelazan y afectan la vida de los trabajadores.

El autor Ferro (2020), llevó a cabo una investigación titulada “Estrategias para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas”, con el propósito de promover estrategias destinadas a lograr un equilibrio efectivo entre la vida laboral y familiar. Mediante una exhaustiva revisión de la literatura, los resultados de la investigación revelaron una clara relación entre la vida laboral y familiar, donde las conductas, emociones, gestión del tiempo y límites físicos afectan a ambas esferas. Además, se evidenció la vulnerabilidad de la vida familiar en este contexto. El estudio propuso una serie de estrategias que abordaban las necesidades básicas de los trabajadores, ofreciendo alternativas de autocuidado, regulación emocional, gestión del tiempo y manejo de la carga laboral. Estos hallazgos son pertinentes para nuestro estudio. Al analizar el diagnóstico de equilibrio trabajo

familia de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, se obtendrá una comprensión más profunda de la situación actual de los empleados, permitiendo entender cómo las demandas laborales y familiares se entrelazan y afectan a los trabajadores de manera más detallada.

Por su parte, Figueroa et al. (2020) realizó un estudio titulado “Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile”, cuyo objetivo fue identificar el equilibrio entre el trabajo y la familia, y su impacto en la satisfacción laboral y calidad de vida laboral. El estudio se basó en un enfoque correlacional. Los hallazgos de la investigación revelaron una relación negativa entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, lo que indica que, a mayor conflicto entre estos entornos, menor es la satisfacción laboral. Ante esta relación, se determinó que proponer alternativas que mejoren el ambiente laboral también repercute en la conducta a nivel familiar. Por lo tanto, Figueroa planteó alternativas como la flexibilidad laboral, la ayuda de maternidad y paternidad, acciones de apoyo económico, integración familiar y desarrollo personal. Es importante destacar que el diagnóstico del equilibrio entre la vida laboral y familiar en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” permite identificar si prevalece la relación negativa entre el conflicto trabajo-familia. Además, ayuda a identificar áreas de desequilibrio y oportunidades de mejora en la gestión del equilibrio entre la vida laboral y familiar.

4.2 Qué es equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

Al iniciar el análisis con el entorno laboral se comprende como el conjunto de conocimientos, tareas, habilidades y experiencias que tiene el ser humano en su jornada diaria de trabajo, no obstante en este medio el hombre se encuentra en un entorno en el cual, “los empleados se esfuerzan para trabajar de forma eficaz, para lograr las metas de la organización y cumplir con las expectativas de la empresa hacia él” (López et al., 2021, p. 317) . En este sentido las personas destinan tiempo, concentración, esfuerzo físico y mental, así como el desarrollo de habilidades para lograr cumplir con las tareas encomendadas puesto que el trabajo es una condición básica que el ser humano debe realizar para alcanzar la autosuficiencia, siendo este la principal fuente para adquirir bienes y servicios que le ayudan a solventar sus necesidades, así como las de su familia.

Por su parte el entorno familiar es un elemento esencial en la vida y desarrollo del ser humano. De acuerdo con el autor Díaz et al. (2020) mencionó que, “la familia tiene la

responsabilidad de educar y formar a sus integrantes para que cada uno de ellos pueda desarrollar su mayor potencial y lograr insertarse en el sistema social” (p. 14). Para este fin se entiende que la familia permite el desarrollo de la inteligencia emocional y autoestima, por medio de un entorno que brinda protección, amor, cordialidad, unidad, educación lo cual los hace ser productivos al insertarse a la sociedad, siendo parte esencial para el crecimiento de las personas a nivel físico y emocional.

Tras analizar la vida familiar y la vida laboral, se establece que ambos entornos son indispensables para el ser humano y este debe desempeñarse de manera adecuada en cada uno de ellos como parte de su desarrollo. Jiménez y Gómez (2021) mencionaron:

La integralidad del desarrollo de las personas se ve moldeada y enriquecida por sus experiencias tanto en la esfera familiar como en la laboral. En el ámbito familiar, se fomenta el crecimiento social, valórico, afectivo y cultural. Por otro lado, en el entorno laboral, se obtienen recursos económicos mediante la adquisición de bienes y servicios, permitiendo la subsistencia, el desenvolvimiento social y la contribución a la sociedad a través del aporte de conocimientos, habilidades y tiempo. (p.24)

De acuerdo con las nociones del autor, el ser humano como parte de su proceso natural de crecimiento interactúa en estos dos entornos a nivel familiar y en el entorno laboral, ya que cada uno de ellos le proporcionan aptitudes a nivel emocional, social, y poder adquisitivo para cubrir sus necesidades y ser individuo activo y partícipe de la sociedad. Es entonces que surge la necesidad de hallar un equilibrio entre los dos entornos. Chiang et al. (2020) argumentaron que, “el equilibrio entre el trabajo y la familia implica ajustar y equiparar tres aspectos fundamentales, como el manejo del tiempo, entendido como dedicar una cantidad similar de tiempo tanto al trabajo como a los roles familiares” (p. 8). De esta manera, para alcanzar un equilibrio entre la familia y el trabajo se debe mantener un compromiso igualitario entre estos entornos, con la finalidad de alcanzar la satisfacción de las necesidades de la familia y el reconocimiento laboral con ello se sentirá realizado en estas dos áreas.

Es por ello, que los autores Arcila y Gómez (2021) señalaron que “el equilibrio entre el trabajo y la familia implica una relación entre estas dos que generan situaciones positivas o negativas entre ellas cuando no existe una distribución inequitativa de la atención y tiempo” (p. 7). Por ende, se debe buscar una relación complementaria entre ambas esferas; en consecuencia la relación del trabajo y la familia se ve afectada cuando hay una contradicción entre los roles que

se desempeñan ya sea por las exigencias, tiempo, esfuerzo laboral, riesgos, que provocan una ficción no obstante al verse alterada la armonía entre las dos esferas ambas acarrearán resultados negativos como la falta de productividad, depresión, conflictos familiares por ende se busca establecer una relación de complemento entre la estabilidad familiar y laboral para el adecuado desarrollo del ser humano.

4.3 Dimensiones del estudio de equilibrio de la vida laboral y familiar

Figueroa et al. (2020) analizaron la relación entre trabajo – familia, desde un punto de vista integral, con un proceso que permita cuantificar y determinar puntos de acción, para ello estudia si el trabajo interfiere en la familia o a la vez si la familia interfiere en el trabajo a partir del análisis de tres dimensiones como el estrés, comportamiento y el tiempo.

Por consiguiente, analizar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, pueden tener varias perspectivas, no obstante centrarse en variables básicas ya sea por el estrés un indicador que demuestra si existen comportamiento de la persona para que haya conflicto entre el trabajo y la familia, que están generando tensión y problemas en la salud mental del individuo, o a la vez determinar si el tiempo es o no suficiente para cubrir la demandas de estos entornos, sin embargo como evidencia la literatura, en un ambiente competitivo y un entorno familiar sensible, es preciso señalar alternativas que permitan mitigar o alcanzar el equilibrio entre estas variables.

El análisis del equilibrio trabajo – familia, conlleva la evaluación de distintos elementos, para ello se parte de diferentes puntos de vista. Tal es el caso del autor Delgado (2021) propuso un análisis integral abordando dimensiones como:

- Responsabilidad social empresarial: Se entiende a la percepción que poseen los trabajadores sobre las condiciones y lugar de trabajo.
- Factores productores de estrés laboral: Analiza principalmente las condiciones del ambiente de trabajo y la carga profesional.
- Incentivos fiscales: Indaga los incentivos que la organización puede tener por implementar políticas que permitan alcanzar un equilibrio trabajo – familia.
- Políticas públicas: Buen uso y adaptación de las políticas laborales que apoyan el equilibrio laboral y personal.
- Flexibilidad de horarios: Estudia qué tan flexible son los horarios de trabajo y como estos apoyan a la estabilidad laboral y familiar. (p. 15)

El análisis de las dimensiones del autor Delgado (2021), está propuesto con miras hacia la participación de la políticas públicas y cómo estas aportan en la implementación de herramientas que velen por el bienestar de los trabajadores, tomando en consideración su entorno familiar, para ello comprende a este proceso como al responsabilidad social que es el principal factor para hallar el balance entre estos entornos.

En este mismo contexto Vesga (2019), analizó por su parte el equilibrio trabajo – familia, desde el contexto actual que comprende la relación e interacción de estas esferas para ello propone el análisis por medio de las siguientes dimensiones.

- Impactos negativos del trabajo hacia la familia: Analiza cómo el trabajo limita el tiempo dedicado hacia la familia, amigos, tiempo libre y la participación entre las responsabilidades y rol.
- Impactos negativos de la familia hacia el trabajo: Impacto de las condiciones familiares sobre el desempeño laboral, abandono, rotación.
- Impactos positivos del trabajo hacia la familia: Aportes del trabajo como desarrollo individual, autorrealización y apoyo al núcleo familiar.
- Impactos positivos de la familia hacia el trabajo: Beneficios de un ambiente familiar adecuado en el desempeño laboral. (p. 129)

El autor Vesga (2019), realizó el análisis del entorno laboral y familiar, por medio de los efectos que produce la interacción de estos dos entornos, propone además una cambio en las organizaciones con un enfoque moderno en donde son las empresas responsables de diseñar programas que promueven el bienestar del empleado en su experiencia de vida y trabajo.

Por su parte los autores Jiménez y Gómez (2021), propusieron un análisis tomando en cuenta que este equilibrio forma parte de una cultura organizacional amigable con los empleados y que es precursora de ello. El análisis de sus dimensiones es similar al modelo propuesto por Vesga (2019), es decir al medir esta relación se hace en base a la interacción negativa trabajo – familia, interacción negativa familia – trabajo, interacción positiva trabajo – familia e interacción positiva familia – trabajo. Sin embargo, su estudio pone en consideración tres pilares fundamentales para hallar el equilibrio tales como:

- Individual: En este plano el trabajador es responsable de implementar estrategias a nivel individual para adaptar el ámbito familiar al laboral.

- Estado: Tiene la función de salvaguardar los intereses familiares y diseñar un marco legal por medio de políticas públicas para favorecer el equilibrio.
- Empresa: Esta debe ser responsable y asegurar el bienestar de los trabajadores, con un ambiente estable, que permita al trabajador hallar su equilibrio trabajo – familia.

El autor López (2021), señala un análisis integral partiendo de un enfoque de capacidades, es decir capacidades personales y como el entorno apoya a su desarrollo para hallar un equilibrio, por ende, propone considerar los siguientes factores:

- Factores individuales: características género, etnia, edad, trabajo, estado civil, etc.
- Factores sociales: normas sociales, legales, políticas públicas laborales, igualdad de género e inclusión.
- Factores ambientales: entorno físico y tecnológico del trabajador. (p. 6 -7)

4.4 Dimensión de estrés

Al tomar como referencia el modelo de análisis de Figueroa et al. (2020) de la relación entre trabajo – familia, a partir de tres dimensiones como el estrés, comportamiento y el tiempo. Se define al estrés “como un miembro de la familia y trabajador se enfrenta a las demandas de ambos sistemas, cuando existe un desequilibrio entre estas y los recursos disponibles para responder, se genera estrés y la satisfacción general con la vida puede verse afectada” (Pérez, 2021, p. 5). Cuando las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales no se equilibran, lleva al individuo a un estado de insatisfacción, depresión, ausentismo y estrés, es entonces que determinar la presencia de estrés demuestra un desequilibrio entre la vida laboral y vida familiar en el individuo, ocasionado en algunos casos por, largas jornadas laborales, plazos ajustados o ambientes laborales demandantes pueden afectar la capacidad de una persona para participar y disfrutar de su vida familiar. Del mismo modo, problemas familiares o desafíos personales pueden generar preocupaciones que se trasladan al entorno laboral.

Tabla 2.

Definición de estrés

Autor	Año	Definición
Acebo y Samada	2019	Es un fenómeno que se manifiesta cuando las demandas de la vida representan una dificultad para la persona. Impactando en la ejecución de tareas, y llevando a episodios de desequilibrio en la

		vida familiar, ocasionada por factores como rendimiento laboral, déficit de atención y motivación, errores en la ejecución de tareas diarias.
Patlán	2019	El estrés está presente en todas las etapas de la persona. Por su parte el estrés laboral es un problema de salud ocupacional ocasionada por las condiciones de trabajo adversas, manifestándose con cansancio, desánimo, ansiedad y baja productividad.
Sabando et al.	2020	Es un problema de salud, que afecta de forma física y psíquica, complicando la ejecución de las labores diarias, entre algunos factores estresores están el conflicto familiar, horario de trabajo, presión laboral.

Fuente: Información tomada del análisis a (Sabando et al., 2020), (Acebo y Samada, 2020) y (Patlán, 2019).

4.5 Dimensión de comportamiento

El comportamiento según Figueroa et al. (2020) “es un elemento orientado a la conducta que conserva el individuo tanto en su entorno laboral y familiar el cual genera un desequilibrio cuando este comportamiento no es compatible con la esfera laboral y la esfera familiar” (p. 14). Es decir, la persona mantiene un comportamiento que sea contraproducente que afectan de modo negativo al desempeño laboral o a su vez genera un conflicto emocional en su relación familiar por ejemplo ante la presión que mantiene por su rol en el trabajo, las personas tienen a aislarse, reducir la comunicación el contacto con los miembros de su familia, mantenerse distraídos o mantenerse ausente.

Tabla 3.

Definición de comportamiento

Autor	Año	Definición
Columba et al.	2018	Se refiere al concepto que la persona tiene sobre sí mismo, para ello comprende el análisis de sus valores, metas personales, habilidades, pericia, experiencia, forma en la que actúan ante una situación de tensión.

Fano	2019	Corresponde a la respuesta que tiene una persona a diferentes escenarios de interacción y su reacción a nivel individual y colectivo. Tomando en cuenta la influencia del entorno, efecto de la cultura organizacional, competitividad y condiciones personales.
Newstrom	2019	El comportamiento integra la conducta del cuerpo sistemático consciente de por qué y cómo las personas realizan una acción. Para ello integra la naturaleza de las personas, diferencias individuales, integridad, percepción, deseo, motivación y valor de la persona.

Fuente: Información tomada del análisis a (Columba et al., 2018), (Fano, 2019) y (Newstrom, 2019).

4.6 Dimensión de tiempo

Con relación al tiempo el autor Gabini (2019) indicó, “que el desequilibrio ocurre cuando se prioriza un dominio sea tiempo laboral sobre la convivencia familiar” (p. 4) . Esto indica que cuando las responsabilidades que exige a nivel laboral o familiar se intensifican y el tiempo disponible se reduce, las necesidades de una de las esferas quedan desatendidas por lo cual se generan conflictos, en varios de los casos el tiempo que se verá afectado es el familiar pues debido a jornadas laborales extensas, flexibilidad limita, presión, agotamiento y el estrés hacen que la persona reduzca la convivencia y el tiempo de calidad para la familia centrando su energía en trabajar.

Tabla 4.

Definición de tiempo

Autor	Año	Definición
Montúfar	2019	Corresponde al tiempo que dedica a su familia y a su trabajo. Esto se convierte en un conflicto cuando el tiempo dedicado a un rol dificulta el cumplimiento de otra función.
Scaglia	2019	Es el manejo y la organización del tiempo dedicado a la realización de la rutina diaria, incluyendo espacios para el contacto social, relaciones fuera y dentro de la familia, estatus profesional, alcance del logro de objetivos personales.

Feregrino y Cadena 2022 El tiempo conlleva la atención y las actividades que desarrolla en su entorno familiar, al igual que las actividades laborales. Con el análisis del impacto en la trayectoria del individuo.

Fuente: Información tomada del análisis a (Feregrino y Cadena, 2022), (Montúfar, 2019) y (Scaglia, 2019).

4.7 Medidas de flexibilidad

Como respuesta al conflicto que se genera entre el trabajo y la familia, establecer medidas de flexibilidad es una alternativa en la búsqueda de la conciliación de sus diferencias. Según Figueroa et al. (2020) “se requiere de la intervención a nivel empresarial, por ejemplo crear políticas de flexibilidad laboral como establecer horarios flexibles, que ayuden a la maternidad y paternidad, como muestra del apoyo hacia la integración de la familia”(p. 12). El aplicar medidas flexibles repercute a una estabilidad emocional del colaborador lo cual genera resultados positivos para el rendimiento y motivación del trabajo realizado para la organización.

Gómez et al. (2019) “en la búsqueda de la flexibilidad desde la organización se pueden considerar también horarios de entrada diferidos, permisos extraordinarios, posibilidad de oportunidades de empleo para quienes mantienen mayor responsabilidad familiar en el caso de las mujeres” (p. 21). En conclusión, las medidas de flexibilidad son fundamentales para crear entornos laborales más equitativos y sostenibles, donde los empleados pueden desempeñarse de manera óptima en el trabajo sin comprometer la calidad de su vida familiar. Estas medidas benefician tanto a los empleados como a las empresas, generando un impacto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de talento.

La promoción de medidas de flexibilidad en el Ecuador están incluso consideradas y amparadas bajo la Constitución de la República del Ecuador (2018) en la cual establece la apertura a programas de licencia por maternidad y paternidad, ofrecer licencias remuneradas para padres recientes, brindando tiempo adicional para cuidar y vincularse con sus hijos, todo ello amparado por la legislación laboral a la cual se alinean las instituciones ya sean públicas o privadas con el fin de garantizar los derechos y la calidad de vida. Estas medidas de flexibilidad buscan mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados, reducir el estrés y el agotamiento laboral, y fomentar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, las organizaciones que adoptan medidas de flexibilidad pueden atraer y retener talento, promover la

diversidad y la inclusión, y mejorar su reputación como empleadores responsables y comprometidos con el bienestar de sus trabajadores.

4.8 Medios para aumentar la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción en el trabajo incide en el comportamiento y equilibrio de la vida en el trabajo y la familia, debido a que aquellos empleados que manifiestan altos niveles de satisfacción en su trabajo tienden a experimentar un mayor nivel de autoestima, felicidad y bienestar. De acuerdo a Gabini (2020) a nivel organizacional, se pueden beneficiar de un rendimiento sobresaliente, reflejado en aumentos de la productividad y el compromiso, así como en una reducción en las intenciones de renuncia por parte de sus colaboradores. De manera que un empleado que se desempeña laboralmente en un entorno que le brinda seguridad, motivación, cumpliendo sus expectativas, y en condiciones favorables para cumplir el rol en su familia, es un empleado más productivo y comprometido en la organización.

El autor Jiménez y Gómez (2021) mencionaron que “las personas que presentan niveles adecuados de satisfacción tanto laboral y familiar experimentan mayores niveles de bienestar personal” (p. 24). Es decir, la a nivel personal alcanza un equilibrio emocional lo cual le hace menos propenso a sufrir depresión, estrés o ansiedad, de igual manera lo hace ser una persona más productiva para la empresa, pues dispone del tiempo y las condiciones necesarias para satisfacer sus necesidades y cumplir sus roles, es entonces que promover la satisfacción en el trabajo promueve el bienestar de los empleados.

Agurto et al. (2020) señaló que “la satisfacción en el trabajo está relacionada con atender las necesidades humanas básicas tales como las necesidades fisiológicas, de seguridad, necesidades sociales, de estima y de autorrealización” (p. 13). Esto demuestra la importancia de que las personas tenga en su ambiente laboral la oportunidad de atender sus necesidades básicas como contar con alimentación saludable, evitar la exposición a riesgos de trabajo, mantener interacción social y un buen clima laboral, el respeto por sí mismo y la oportunidad de mejorar su autoestima y alcanzar la autorrealización que comprende en la superación personal y profesional.

4.9 Diseño de puestos de trabajo

Según Arellano et al. (2020) un diseño apropiado de los puestos de trabajo facilitará la adaptación de las características individuales del trabajador, tanto físicas como psicológicas, a las tareas que debe llevar a cabo para lograr la producción de un producto de calidad óptima; pues condiciones inadecuadas de trabajo generan un impacto significativo ante el aumento del

ausentismo laboral entre los trabajadores. Por lo tanto, resulta imperativo desarrollar estrategias que busquen mitigar las causas que provocan la ausencia, ya sea justificada o no, de la misma manera el diseño de puestos de trabajo que favorece el equilibrio entre la vida laboral y familiar es esencial para promover un entorno laboral saludable y sostenible que garantiza la promoción de la productividad.

Cornejo y Flores (2020) indicaron “al momento de diseñar los puestos de trabajo, la organización debe considerar la responsabilidad y autoridad que tendrá la persona en su cargo, equilibrio entre los departamentos y sectores de la empresa, cualidades personales y habilidades, estabilidad y flexibilidad” (p. 23). Es decir, la capacidad de adaptarse a los cambios sin perder la eficacia, límite y alcance del control y la supervisión identificando la cadena de mando y la forma en la cual se integran los equipos y finalmente la comunicación.

Para el diseño de puestos de trabajo se deben tomar en consideración aspectos que garanticen y apoyen al colaborador en el equilibrio de la vida laboral y familiar, por ende se pueden tomar en cuenta horarios flexibles, que se adapten a las necesidades de la organización y cumplan con la jornada de trabajo diaria permitida, considerar alternativas de trabajo como el teletrabajo, políticas que apoyen la transición de la vida laboral y familiar, con programas que apoyen la maternidad, paternidad, y gestionen las transiciones del ciclo de vida de manera efectiva.

4.10 Programas de Bienestar

Los programas de bienestar son iniciativas implementadas por las organizaciones con el objetivo de promover la salud física, mental y emocional de los que conforman su organización. Monroy (2019) definió, que “el bienestar laboral busca mejorar las actividades y promover el bienestar de los empleados a través de programas.” (p. 71). Al invertir en programas que promuevan un entorno laboral saludable y la calidad de vida de los empleados, las organizaciones reconocen la importancia del bienestar de sus colaboradores en el éxito general de la empresa. Además, esto puede generar un ambiente laboral positivo y enriquecedor, lo que a su vez impacta positivamente en la retención de talento, la satisfacción del cliente y el logro de los objetivos organizacionales. Según Jácome y Sarmiento (2021) mencionaron, que “el bienestar laboral constituye una necesidad fundamental para mantener medidas de control, desarrolladas para lograr los objetivos de cualquier organización” (p. 12). Es por esto, que el entorno en el cual vive y trabaja el hombre es un determinante en la productividad y calidad del trabajo que realiza.

Por otra parte, Moreira y Romero (2023) señalaron, que “un nuevo enfoque de sistema de compensación, como complemento a las exigencias del mercado relacionados con la motivación y satisfacción laboral para lograr el equilibrio entre las expectativas del trabajador y su aporte a la empresa” (p. 1). De otro modo, reconocer que la compensación y los beneficios no son simplemente una cuestión de cumplir con las demandas del mercado o de cumplir con requisitos legales. Es una herramienta estratégica para atraer y retener talento, mejorar la productividad, fomentar la satisfacción laboral y crear un ambiente laboral más positivo y motivador. Guevara (2021) indicaron, que “los programas de salud mental son un apoyo para los empleados como, asesoramiento psicológico, talleres de gestión del estrés, programas de prevención del agotamiento, implementación de políticas de apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo” (p. 1). Es conveniente que se cree un ambiente laboral más comprensivo, respetuoso y solidario, donde los empleados se sientan apoyados y puedan mantener una buena salud mental. Al cuidar la salud mental de los empleados, las organizaciones pueden beneficiarse con una fuerza laboral más comprometida, productiva y satisfecha, lo que a su vez puede llevar a una reducción del ausentismo y una mayor retención de talento.

5. METODOLÓGICA EMPLEADA

5.1 Enfoque de investigación

Según Bautista (2022) el “enfoque de investigación cuantitativa trabaja con un enfoque matemático mediante cuantificación y análisis de datos que surgen en el proceso del estudio para comprobar hipótesis o teorías” (p. 13). Es por ello, que el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo debido a la aplicación de cuestionario como instrumento de recolección de datos, que propició resultados precisos, lo que significa que los datos obtenidos no dependen de la interpretación subjetiva del investigador, de esta manera permitió cuantificar las variables a estudiar determinando la existencia o no del equilibrio entre la vida familiar y laboral de los colaboradores de la empresa de capacitaciones profesionales “CASCEP” facilitando así la compensación para su respectivo análisis.

5.2 Método de investigación

El presente estudio se basa en un método descriptivo – analítico fundamentado por los conceptos de Pereyra (2022) quien definió, que un “método descriptivo consiste en presentar la

información tal cual es, busca describir los elementos y la interrelación que caracterizan al objeto de estudio a partir de registros, análisis estadísticos e interpretaciones de textos y datos” (p. 22). Por su parte Lemus (2020) afirmó que la investigación científica es analítica y sintética, uniendo lo general y lo singular en un todo indisoluble.

Es por ello, que el presente estudio descriptivo- analítico proporciona una descripción y un análisis detallado de las características y variables estudiadas como son la vida familiar y la vida laboral, través de definiciones y conceptos claros obtenidos de base de datos científicos que sustentan las nociones de distintos autores y definiciones del equilibrio entre la vida laboral y familiar, de igual manera se da a conocer las particularidades que presentan los colaboradores en la empresa “CASCEP” para lidiar con su responsabilidad laboral y familiar, identificando los posibles conflictos que generen en estos entornos, siendo esta una descripción del fenómeno de estudio y un análisis e identificación de las particularidades que permitieron alcanzar los objetivos del estudio.

5.3 Población y muestra

Con relación a la población Zúñiga et al. (2023) definió al conjunto completo de individuos, elementos o fenómenos que comparten una característica común y son objeto de estudio, además en la mayoría de los casos, es impracticable o costoso estudiar a toda la población, lo que hace necesario el uso de una muestra. Por lo tanto, la población de estudio fue un total de 63 colaboradores distribuidos entre 18 trabajadores en relación de dependencia y 45 que prestan sus servicios profesionales en la empresa “CASCEP” ; entre ellos distribuidos tanto en el personal administrativo como operativo, como son los capacitadores, gerente, secretarios, asistentes de ventas, coordinadores, quienes laboran en la matriz y en sus respectivas sucursales ubicadas en distintas provincias del país como Orellana, Manabí, Cotopaxi, Pichincha y Pastaza obteniendo así la una población de estudio del 100% de los colaboradores de la empresa por ser una población finita; lo que conlleva a no establecer una muestra.

5.4 Instrumento de recolección de datos

Para Medina et al., (2023) el instrumento de investigación “sirve para recopilar y analizar información en un proceso de investigación. Los instrumentos de investigación ayudan a los investigadores a obtener información precisa y confiable sobre su tema de estudio y a llegar a conclusiones válidas y confiables” (p. 143). Es por ello, que el presente estudio utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, previamente diseñado y aplicado en estudios

similares como mencionó el autor Jiménez et al.(2020) que el Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT fue diseñado por Carlson, Kacmar y Williams en el año 2000, el cual mide la presencia de conflicto entre el trabajo y la familia en dos direcciones como la familia interfiere en el trabajo y como el trabajo interfiere en la familia; para ello emplea la escala de valoración de Likert.

Tabla 5.

Escala de valoración del cuestionario CTF/CFT

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

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

El Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT analizó tres dimensiones como son estrés, comportamiento y el tiempo, por ende, se compone por 18 ítems estructurados en preguntas cerradas bajo la escala Likert, cabe mencionar que el instrumento tiene una confiabilidad de 0.87 lo que indica que es un instrumento confiable para el estudio.

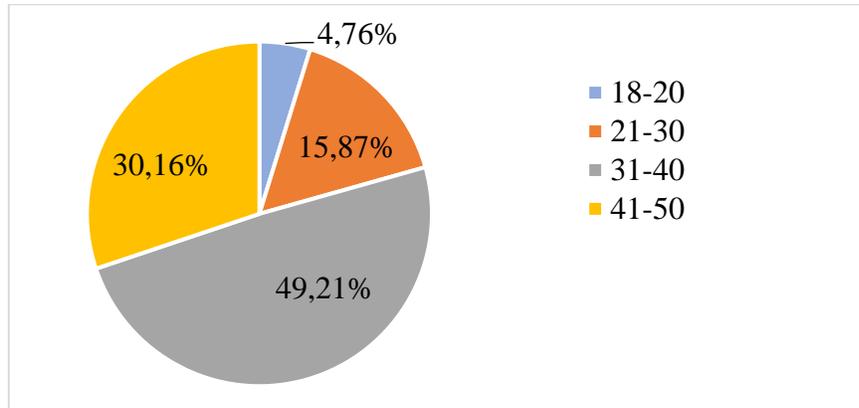
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario estructurado en Google Forms, cuyo link fue distribuido a los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” por medio de sus contactos de WhatsApp, logrando recopilar la información del 100% de la población estudiada, es decir 63 respuestas. Estos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS, por medio de su frecuencia y valoración de la escala de Likert en sus ítems, para ello se inició a partir de los datos sociodemográficos como es la edad, género, cargo laboral, horas que dedica a su vida familiar, horas que dedica a vida laboral.

6.1 Datos sociodemográficos

Figura 1.

Análisis del indicador de Edad de los encuestados

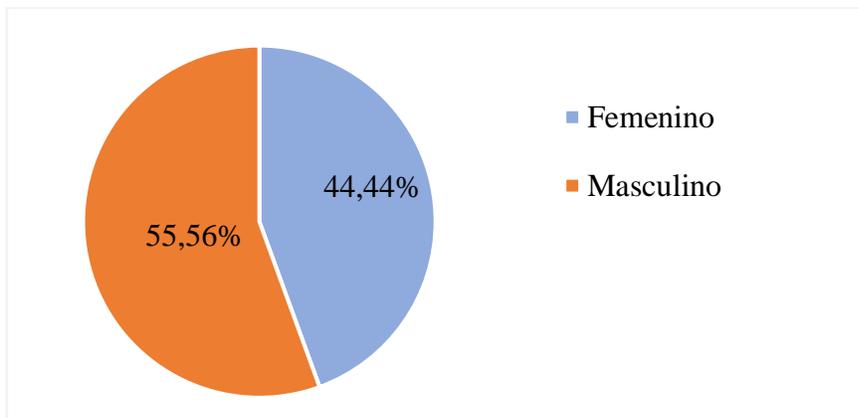


Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

Al observar la Figura 1. que corresponde al análisis de la edad de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”; se muestra que predomina en un 49,21% (31) la población entre 31 – 40 años de edad, seguido por 30,16% (19) entre la edad de 41 – 50 años, 15,87% (10) quienes tienen entre 21 – 30 años, la población con menor participación en un 4,76% (3) fue de 18 -20 años.

Figura 2.

Análisis del indicador de género de los encuestados



Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Figura 2. Muestra los resultados obtenidos en relación al género de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”; mostrando mayor prevalencia del género masculino con 55,56% (35), mientras que el 44,44% (28) es de género femenino.

Tabla 6.*Análisis del indicador Cargo laboral de los encuestados*

ítems	Frecuencia	Porcentaje
Asesor de ventas	2	3,17%
Asistente administrativo	1	1,59%
Asistente contable	1	1,59%
Asistente de marketing	1	1,59%
Asistente de servicio al cliente	1	1,59%
Asistente de talento humano	1	1,59%
Asistente de técnico en sistemas	1	1,59%
Asistente de venta	10	15,87%
Asistente en imagen y comunicación	1	1,59%
Capacitador	26	41,27%
Contadora	1	1,59%
Coordinador	5	7,94%
Coordinador de eventos	3	4,76%
Coordinador de venta	1	1,59%
Diseñador gráfico	3	4,76%
Gerente	1	1,59%
Jefe de ventas	1	1,59%
Secretaria	1	1,59%
Supervisor de imagen y comunicación	1	1,59%
Técnico en sistemas	1	1,59%
Total	63	100,00%

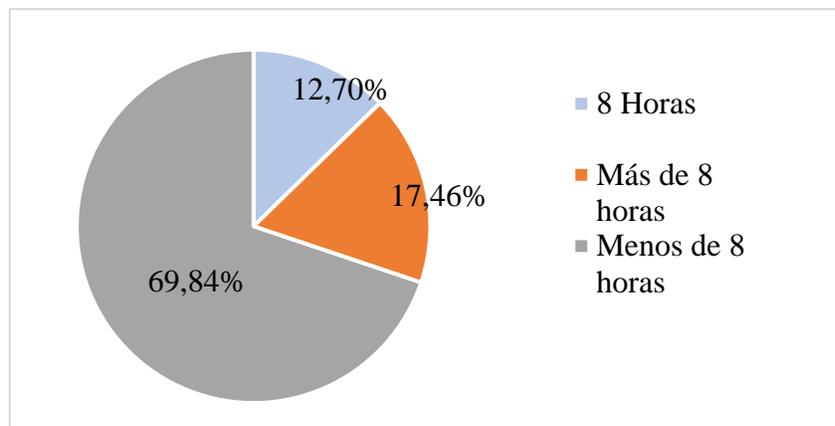
Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 6. Indica los cargos laborales que ocupan los encuestados dentro de la Empresa Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, en ello se evidencia que el 41,27% (26) son capacitadores, seguido por 15,87% (10) asistente de venta, el 7,94% (5) son coordinadores de

cada una de las sedes situadas en las ciudades en las que opera la empresa como son Sucumbíos, Manabí, Pichincha, Orellana y Cotopaxi. Los cargos que lo conforman un colaborador mantienen la participación del 1,59% (1) como son gerente, asistente administrativo, asistente contable, asistente de marketing, asistente de servicio al cliente, asistente de talento humano, asistente de técnico en sistemas, asistente en imagen y comunicación, contadora, coordinador de venta, jefe de ventas, supervisor de imagen y comunicación y técnico en sistemas.

Figura 3.

Análisis del indicador Horas diarias que dedica a su vida familiar

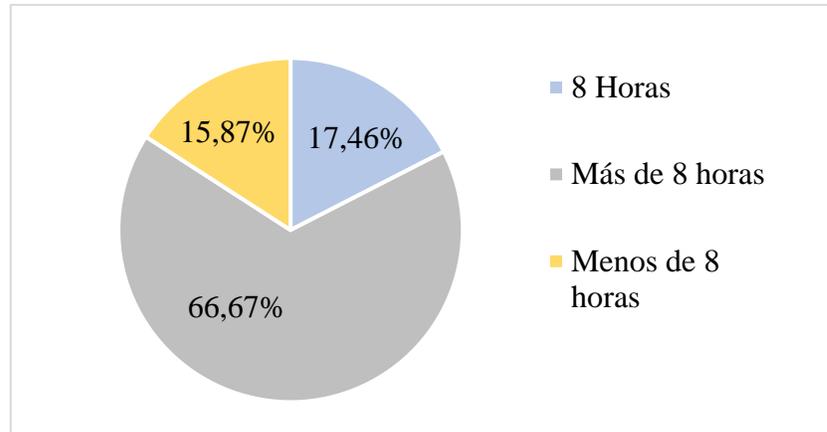


Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Figura 3. Corresponde al indicador de horas diarias que dedican los colaboradores de la Empresa Capacitaciones Profesionales “CASCEP” a su vida familiar, con lo que se evidencia que el 69,84% (44) dedica menos de 8 horas, el 17,46% (11) más de 8 horas y el 12,70% (8) 8 horas.

Figura 4.

Análisis del indicador Horas diarias que dedica a su vida laboral



Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

De acuerdo a la Figura 4. La cual corresponde al número de horas diarias que dedican a su vida laboral los empleados en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, se evidencia que el 66,67% (42) dedicó más de 8 horas a su trabajo, el 17,46% (11) 8 horas y el 15,87% (10) menos de 8 horas.

6.2 Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar

6.2.1 Dimensión de tiempo

El Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT se compone de 6 ítems relacionados al tiempo para determinar el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, por ello en la siguiente tabla se muestran los resultados y frecuencias encontradas de los datos recolectados de los encuestados.

Tabla 7.

Análisis de las respuestas de la Dimensión tiempo

ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.	20,63%	12,70%	14,29%	46,03%	6,35%

2. El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.	23,81%	9,52%	20,63%	41,27%	4,76%
3. He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales.	20,63%	11,11%	20,63%	39,68%	7,94%
4. El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.	38,10%	39,68%	11,11%	9,52%	1,59%
5. El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera.	33,33%	47,62%	9,52%	7,94%	1,59%
6. He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares.	38,10%	42,86%	9,52%	7,94%	1,59%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

En la Tabla 7. Se muestran los resultados con relación a la dimensión tiempo, con ello se determina, dentro de los ítems 1,2 y 3 hay una prevalencia del indicador casi siempre, con ello el 46,03% (29) de los colaboradores perciben que el trabajo la aparta de las actividades familiares, el 41,27% (26) considera que el tiempo que dedican a su trabajo impide la participación igualitaria en las responsabilidades y actividades del hogar, al igual que el 39,68% (25) de los empleados se pierden las actividades familiares debido al tiempo que dedica sus responsabilidades laborales.

Con relación con los ítems 4,5 y 6 se obtuvo los siguientes resultados, el 39,68% (25) menciona que el tiempo que dedica a las responsabilidades familiares casi nunca interfiere con las responsabilidades laborales, el 47,62% (30) el tiempo que pasa con la familia casi nunca

impide dedicar tiempo a las actividades laborales útiles para la carrera, y el 42,86% (27) casi nunca se pierde las actividades laborales por dedicar tiempo a las responsabilidades familiares.

6.2.2 Dimensión de estrés

La Dimensión de estrés del Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT está estructurada por 6 ítems, cuyas respuestas de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 8.

Análisis de las respuestas de la Dimensión de estrés

ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7. Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado/da como para participar en responsabilidades o actividades familiares.	11,11%	15,87%	22,22%	39,68%	11,11%
8. A menudo estoy tan emocionalmente agotado/da cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia.	14,29%	15,87%	26,98%	33,33%	9,52%
9. Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado/da para hacer cosas que me divierten.	14,29%	15,87%	26,98%	34,92%	7,94%
10. Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado/da por mi familia en el trabajo.	23,81%	12,70%	33,33%	28,57%	1,59%
11. Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardó mucho en concentrarme en mi trabajo.	23,81%	15,87%	30,16%	28,57%	1,59%
12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo.	23,81%	14,29%	31,75%	23,81%	6,35%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 8. Señala los resultados del análisis de la dimensión de estrés, los ítems 7 y ,8 y 9 muestran una tendencia hacia la frecuencia casi siempre, con ello el 39,68% (25) cuando llegan a casa a menudo están demasiado cansados como para participar en las actividades y responsabilidades familiares, el 33,33% (21) a menudo está emocionalmente agotado cuando llegan del trabajo que les impide contribuir en la familia y el 34,92% (22) por las presiones en el trabajo, cuando llegan a casa están demasiado estresados para hacer cosas que los diviertan.

Con relación a los ítems 10,11 y 12, mantienen un rango de respuestas neutral con la escala a veces, el 33,33% (21) debido al estrés del hogar a menudo están preocupados por la familia en su trabajo, 30,16% (19) considera que las responsabilidades los estresan a menudo tardan mucho tiempo en concentrarse en el trabajo y 31,75% (20) la tensión y ansiedad de la vida familiar a menudo debilita la capacidad para hacer su trabajo.

6.2.3 Dimensión de comportamiento

El Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT analizó la dimensión de comportamiento en 6 ítems de tal manera que los resultados recabados de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” se encuentran organizados en la siguiente tabla.

Tabla 9.

Análisis de respuestas de la Dimensión de comportamiento

ítems	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13. Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa.	23,81 %	17,46 %	26,98 %	26,98%	4,76%

14. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa.	20,63 %	15,87 %	30,16 %	28,57%	4,76%
15. Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo/va en el trabajo no me ayudan a ser buen padre (madre)/ esposo (esposa).	11,11 %	23,81 %	22,22 %	38,10%	4,76%
16. La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaz en el trabajo.	17,46 %	17,46 %	20,63 %	41,27%	3,17%
17. Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales.	14,29 %	20,63 %	26,98 %	33,33%	4,76%
18. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.	20,63 %	17,46 %	33,33 %	23,81%	4,76%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 9. Muestra las respuestas con relación a la dimensión de comportamiento, con ello se observa en el ítem 13 una prevalencia del 26,98% (17) en la frecuencia casi siempre y a veces con ello las estrategias de conducta que utilizan los colaboradores en el trabajo no son oportunas para resolver los problemas en casa. Con relación al ítem 14 el 30,16% (19) menciona que a veces las conductas afectivas y necesarias en el trabajo son contraproducentes en casa. En el ítem 15 se identifica que el 38,10% (24) considera casi siempre las tareas que realiza hacen ser efectivo en el trabajo, pero no les ayudan a ser buenos padres o esposos.

Con relación al ítem 16, la tendencia se conserva en el 41,27% (26) donde casi siempre la conducta que desarrolla en casa no es eficaz en el trabajo. Por su parte el ítem 17 el 33,33% (21) considera que casi siempre las estrategias de conducta que utiliza en casa no son oportunas para resolver problemas laborales, y finalmente el 33,33% (21) a veces percibe que las conductas afectivas y necesarias del hogar son contraproducentes en el trabajo.

6.3 Nivel de conflicto trabajo – familia por dimensión

Para determinar el nivel de equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral es necesario identificar las dimensiones sobre las que hay conflicto, en tal sentido se efectúa un análisis de

cada ítem que compone la dimensión y de forma individual son segmentados de acuerdo a la puntuación alcanzada según la siguiente escala.

Tabla 10.

Rango de interpretación por dimensión

Nivel	Intervalo
Bajo	<=6
Medio	>6<=18
Alto	>18<=30

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

Tras efectuar el análisis y segmentar cada una de las dimensiones se ha obtenido como resultado la siguiente tabla en la cual se muestra el porcentaje de encuestados que presenta niveles de conflicto bajo, indicando un equilibrio entre la vida laboral y familiar, para quienes tienen conflictos a nivel medio y alto muestra un desequilibrio entre estos entornos.

Tabla 11.

Resultados del análisis por dimensión

Conflicto trabajo -				
	familia	Tiempo	Estrés	Comportamiento
Bajo		7,94%	7,94%	9,52%
Medio		80,95%	41,27%	38,10%
Alto		11,11%	50,79%	52,38%
Total		100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 11. Menciona los resultados obtenidos del análisis por dimensión de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”; en la dimensión tiempo el 80,95% (51 personas) mantiene un conflicto medio entre la vida laboral y familiar, el 11,11% (7 personas) mantiene un conflicto alto, y apenas el 7,94% (5 personas) mantiene un nivel de conflicto bajo; tales resultados muestran la prevalencia de conflicto lo que indica que el tiempo que dedica a su vida laboral interfiere con su vida familiar, y a la vez su vida familiar interfiere con su vida laboral.

Por su parte el nivel de estrés, demuestra que el 50,79% (32 personas) mantiene un nivel de conflicto alto entre la vida laboral y familiar, el 41,27% (26 personas) mantiene un nivel medio y finalmente el 7,94% (personas) de los colaboradores mantiene un nivel de conflicto bajo; los datos indican una tendencia hacia el conflicto familiar y laboral, con ello se muestra que el estrés de la vida laboral afecta a la vida familiar y el estrés de la vida familiar afecta a la vida laboral.

La dimensión del comportamiento, señala que el 52,38% (33 personas) de los empleados mantiene un nivel de conflicto laboral – familiar alto, el 38,10% (24 personas) medio y el 9,52% (6 personas) bajo; en consecuencia, se muestra que existe prevalencia de comportamiento de la vida laboral que afectan a la vida familiar y a la vez conductas familiares interfieren en la vida laboral. Por ende, los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, no mantienen un equilibrio entre su vida laboral y familiar, pues mantienen conflictos a nivel medio y alto en su mayoría, ya sea por el tiempo que dedican a sus actividades, estrés que genera la responsabilidad familiar y laboral y el comportamiento en estos entornos.

6.4 Diagnóstico del equilibrio trabajo – familia

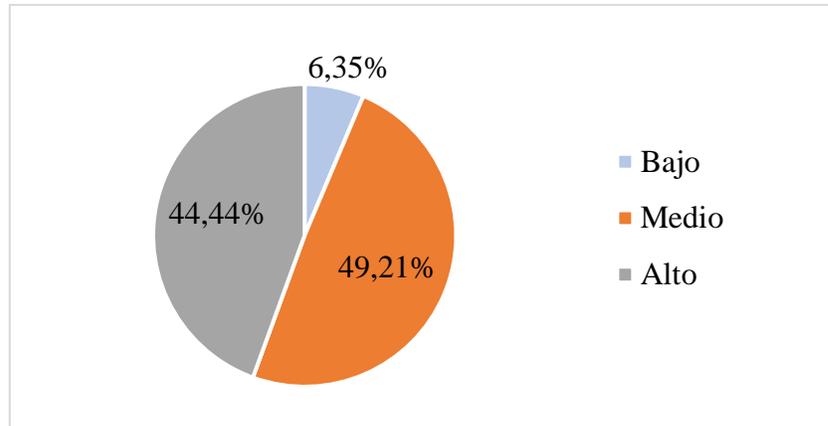
Para determinar el equilibrio entre la vida familiar y laboral basado en los conflictos que puede manifestar ya sea en el trabajo o la familia, el Cuestionario Conciliación Trabajo y Familia CTF/CFT emplea la siguiente escala de valoración, en base a las puntuaciones alcanzadas por los encuestados.

Tabla 12.

Rango de interpretación del cuestionario CTF/CFT

Nivel	Intervalo
Bajo	≤ 18
Medio	$18 < \leq 54$
Alto	$54 < \leq 90$

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

Figura 5.*Resultado del cuestionario CTF/CFT*

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Figura 5. Muestra los resultados obtenidos tras el análisis global de las puntuaciones alcanzadas por los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, con ello se determina que apenas el 6,35% (4 personas) de los colaboradores mantienen un equilibrio entre la vida laboral y familiar, debido a que nunca el tiempo que dedican a su trabajo incide en su vida familiar, y a la vez el tiempo que dedican a su vida familiar incide en su vida laboral, con ello no presentan estrés o comportamientos que afectan la relación entre estos entornos.

No obstante, se evidencia mayor prevalencia en el 49,21% (31 personas) de conflictos a nivel medio entre la vida familiar y laboral, y en el 44,44% (28 personas) a nivel alto. Por ende, se determina que aproximadamente el 50% (32 personas) de los colaboradores no conserva un equilibrio entre la vida familiar y laboral, viéndose afectada ya sea por su distribución del tiempo, estrés o comportamientos entre estos entornos.

6.5 Equilibrio trabajo – familia de acuerdo a las características sociodemográficas

Como parte de un complemento al diagnóstico del equilibrio de la vida familiar y laboral de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, se analizó la presencia del nivel de conflicto trabajo – familia según las características sociodemográficas como lo son edad, género, cargo laboral y horas que dedica a su vida familiar y horas que dedica a su vida laboral para identificar aquellas áreas sean administrativas u operativas que requieran a las que se dirigirán las estrategias.

Tabla 13.*Resultado del cuestionario CTF/CFT según la edad*

Edad	Bajo	Medio	Alto
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
18-20	33,33%	33,33%	33,33%
21-30	10,00%	30,00%	60,00%
31-40	6,45%	48,39%	45,16%
41-50	0,00%	63,16%	36,84%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

En la Tabla 13. Se aprecia el segmento de resultados del cuestionario CTF/CFT según la edad, con ello se determina el nivel de conflicto que existe entre la vida laboral y familiar, con ello se determina que la población está inclinada hacia niveles de conflicto medio y altos, con mayor prevalencia en el 63,16% (12) de colaboradores en la edad de 41 – 50 años con niveles de conflicto medio entre el trabajo y la familia, seguido por el 60% (6) en la población de 21 – 30 años con un nivel incluso alto con relación al conflicto. La población con niveles bajos que muestran equilibrio es el 33,33% (1) de la población de 18 -20 años, sin embargo, ningún colaborador en la edad de 41 – 50 años muestra un equilibrio por lo cual esta sería la población que requiere intervención oportuna.

Tabla 14.*Resultado del cuestionario CTF/CFT según el género*

	Bajo	Medio	Alto
Género	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Femenino	10,71%	46,43%	42,86%
Masculino	2,86%	51,43%	45,71%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 14. Muestra cómo la percepción de equilibrio en el trabajo y la familia según el género de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, se denota una prevalencia del conflicto a nivel medio y alto entre el trabajo y la familia, donde predomina en un 51,43% (18) un conflicto medio en el género masculino y el 45,71% (16) a nivel alto lo cual son indicadores altos, lo que evidencia la ausencia del equilibrio entre estos entornos.

Por su parte el género femenino el 46,43% (13) manifiesta niveles medios y el 42,86% (12) nivel alto, con ello se evidencia la prevalencia de conflictos entre el trabajo y la familia. Con tales resultados se denota una intervención con estrategias integrales sin distinción del género ya que no existen diferencias significativas.

Tabla 15.

Resultado del cuestionario CTF/CFT según el cargo laboral

Cargo laboral	Bajo	Medio	Alto
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Asesor de ventas	0,00%	100,00%	0,00%
Asistente administrativo	0,00%	0,00%	100,00%
Asistente contable	0,00%	0,00%	100,00%
Asistente de marketing	0,00%	0,00%	100,00%
Asistente de servicio al cliente	0,00%	0,00%	100,00%
Asistente de talento humano	0,00%	0,00%	100,00%
Asistente de técnico en sistemas	0,00%	100,00%	0,00%
Asistente de venta	20,00%	50,00%	30,00%
Asistente en imagen y comunicación	0,00%	100,00%	0,00%
Capacitador	0,00%	57,69%	42,31%
Contadora	0,00%	100,00%	0,00%
Coordinador	20,00%	40,00%	40,00%
Coordinador de eventos	0,00%	33,33%	66,67%
Coordinador de venta	100,00%	0,00%	0,00%
Diseñador gráfico	0,00%	0,00%	100,00%
Gerente	0,00%	100,00%	0,00%
Jefe de ventas	0,00%	100,00%	0,00%
Secretaria	0,00%	0,00%	100,00%
Supervisor de imagen y comunicación	0,00%	0,00%	100,00%
Técnico en sistemas	0,00%	100,00%	0,00%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 15. Muestra los resultados en relación al conflicto trabajo – familia para determinar los cargos con mayor desequilibrio entre estos entornos en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, en este caso existe mayor prevalencia en todas las áreas en tener conflictos a nivel medio y alto, los cargos administrativos como Gerencia tienen un nivel de conflicto medio, así como asesor de ventas, asistente de imagen y comunicación, contadora y técnico en sistemas, sin embargo los cargos con niveles más altos son asistente administrativo, asistente contable, asistente de marketing, asistente de servicio al cliente, asistente de talento humano, diseñador gráfico, secretaria, supervisor de imagen y comunicación, por su parte los cargos con mayor participación como son los capacitadores el 57,69% (15) tiene nivel de conflicto medio y el 42,31% (11) alto; los coordinadores de eventos el 66,67% (2) muestran niveles de conflicto alto.

Tabla 16.

Resultado del cuestionario CTF/CFT según horas diarias dedicadas a la familia

Indique las horas diarias que usted dedica a sus actividades familiares	Bajo	Medio	Alto
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
8 horas	0,00%	87,50%	12,50%
Más de 8 Horas	36,36%	63,64%	0,00%
Menos de 8 horas	0,00%	38,64%	61,36%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

La Tabla 16. Muestra los resultados de nivel de conflicto entre el trabajo y la familia según el número de horas diarias que dedican a su familia, con ello se determina quienes dedican 8 horas al día tienen un 87,50% (7) de conflicto a nivel medio, el 63,64% (7) que dedica más de 8 horas tiene nivel de conflicto medio no obstante son quienes en un 36,36% (4) alcanzan nivel

bajo de conflicto lo que indica un equilibrio, sin embargo, el 61,36% (27) que dedican menos de 8 horas diarias tienen un nivel alto de conflicto.

Tabla 17.

Resultado del cuestionario CTF/CFT según horas diarias dedicadas al trabajo

Indique las horas diarias que usted dedica diariamente a su actividad laboral	Bajo	Medio	Alto
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
8 horas	0,00%	90,91%	9,09%
Más de 8 Horas	0,00%	35,71%	64,29%
Menos de 8 horas	40,00%	60,00%	0,00%

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

En la Tabla 17. Señala los resultados encontrados al analizar el nivel de equilibrio trabajo – familia en los colaboradores de la Empresa Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, con ello se determina que el 90,91% (10) quienes dedican 8 horas a su trabajo alcanzan un nivel de conflicto medio, y apenas el 9,09% (1) de conflicto alto. Quienes laboran más de 8 horas diarias el 64,29% (27) alcanza un nivel de conflicto alto y el 35,71% (15) medio. Finalmente, aquellos que dedican menos de 8 horas muestran un 60% (6) de conflicto a nivel medio, sin embargo, son el segmento de la población que mantienen un equilibrio entre el 40% (4) al mostrar nivel bajo de conflicto.

6.6 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

La prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, corresponde a uno de los procedimientos para determinar si los datos mantienen una distribución normal, se emplea para analizar datos mayores a 50 elementos (Tapia y Cevallos, 2021). Acorde a las características del estudio, se empleó este análisis para determinar si los datos recabados mantienen una distribución normal, y con ello seleccionar el análisis estadístico de correlación adecuado. De tal manera que se empleó el programa SPSS, para el análisis arrojando como resultados:

Tabla 18.*Análisis de normalidad*

Ítems	Estadístico	gl	Sig.
Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT)	0,173	63	0,000
Número de horas diarias que dedica a su vida familiar	0,425	63	0,000
Número de horas diarias que dedica a su vida laboral	0,336	63	0,000

Fuente: Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

Los resultados del análisis de normalidad Kolmogorov – Smirnov, en relación a la variable Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT) arrojó un nivel de significancia de 0,000 inferior a $p < 0,05$ demostrando que los datos no tienen una distribución normal.

De manera similar, la variable número de horas diarias que dedica a su vida familiar obtuvo una significancia de 0,000 menor a $p < 0,05$, señalando que no tiene una distribución normal.

Finalmente, la variable número de horas diarias que dedica a su vida laboral alcanzó un nivel de significancia de 0,000 que es inferior al valor $p < 0,05$, por lo tanto, se determina que los datos no tienen una distribución normal.

6.7 Prueba estadística de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman mide “la asociación directa entre el rango de la variable (X) y (Y), expresada en una relación negativa o positiva, con valores entre -1 0 1, donde 0 muestra la ausencia de la relación” (Pinilla y Rico, 2021, p. 54). Esta prueba estadística permite medir datos no paramétricos es decir aquellos que no poseen una distribución normal, para determinar si las variables se relacionan, su análisis arroja valores entre 1 que indican una relación positiva entre las variables, -1 una relación inversa, y 0 no mantienen una asociación.

En el estudio el coeficiente de correlación de Spearman, se empleó para determinar si existe una relación entre las variables de estudio, como es el caso del tiempo que dedica de forma diaria a la vida laboral y los resultados encontrados al aplicar el cuestionario Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT). Para el análisis se empleó el programa estadístico SPSS, en el que se pudo efectuar el cruce de las variables arrojando el siguiente resultado.

Tabla 19.*Correlación entre número de horas laborales y CTF/CFT*

			Número de horas diarias que dedica a su vida laboral	Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT)
Rho de Spearman	Número de horas diarias que dedica a su vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT)	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

Los supuestos de investigación planteados para demostrar la relación entre las variables son:

- H0: El número de horas diarias dedicadas a su vida laboral no inciden en el equilibrio trabajo – familia.
- H1: El número de horas diarias dedicadas a su vida laboral inciden en el equilibrio trabajo – familia.

Los resultados de la Tabla 19. muestran una relación positiva moderada (0,595; p-valor < 0,05) entre el número de horas diarias dedicada a su vida laboral y el equilibrio trabajo – familia, lo que señala la asociación entre estas variables. Es decir, se acepta el supuesto H1, lo que demuestra que existe una influencia moderada entre el tiempo que dedican de forma diaria a la vida laboral ya sea esta de 8 horas o más de 8 horas diarias y el equilibrio entre su vida laboral y familiar; dado por el nivel de conflicto que alcance entre estos entornos.

Tabla 20.*Correlación entre el número de horas de la vida familiar y CTF/CFT*

			Número de horas diarias que dedica a su vida familiar	Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT)
Rho de Spearman	Número de horas diarias que dedica a su vida familiar	Coefficiente de correlación	1,000	-,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Conciliación Trabajo y Familia (CTF/CFT)	Coefficiente de correlación	-,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Resultados del análisis estadístico en el programa SPSS.

Supuestos de investigación para demostrar la relación entre las variables:

- H0: El número de horas diarias dedicadas a su vida familiar no inciden en el equilibrio trabajo – familia.
- H1: El número de horas diarias dedicadas a su vida familiar inciden en el equilibrio trabajo – familia.

Por su parte la correlación entre el número de horas que dedica a su vida familiar y el equilibrio entre el trabajo – familia, arroja una relación negativa moderada (-0,591; p- valor <0.05), esto indica una relación inversa entre las variables. Es decir, se acepta el supuesto H1, demostrando que mientras menor sea el número de horas dedicadas a la vida familiar, mayor será el conflicto entre el trabajo – familia, por ende, no se alcanza un equilibrio. Por lo tanto, se demuestra que para alcanzar un equilibrio trabajo – familia, el tiempo dedicado a la convivencia familiar de calidad es un factor que incide en un nivel moderado, hacia los colaboradores en la

Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, dado que existirán circunstancias o factores fuera del entorno laboral que inciden también en el equilibrio.

6.8 Discusión de resultados

Por medio del análisis de datos se logró establecer las características sociodemográficas de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, de manera que está conformado por un 49,21% de la población entre la edad de 31 a 40 años, entre las variables del género existe mayor participación del 55,56% de hombres y el 44,44% de mujeres, el cargo con mayor número de colaboradores son los capacitadores que conforman el 41,27% del personal, seguido por el 15,87% de asesores de venta.

Con relación al diagnóstico del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, se determina que los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, no hallan un equilibrio con la distribución del tiempo entre el trabajo y la familia pues el 80,95% de ellos tienen conflicto a nivel medio entre estos entornos con relación a la dimensión tiempo, los factores que han incidido para este conflicto se sitúan principalmente por que el trabajo los aparta de las actividades familiares y le impide participar en las responsabilidades del hogar. Tales resultados concuerdan con la noción del autor Ponce et al. (2022) quien señala que las largas rutinas laborales se han convertido en un hábito para las personas, sin embargo, pueden ocasionar estrés, depresión, agotamiento y afecta a las relaciones humanas, aislándolos de su entorno social y familiar. Por ende, el tiempo en que los colaboradores dedican a trabajar predomina al tiempo que pasan con su familia, acarreando consigo problemas en el estilo de vida de la persona y relaciones interpersonales.

Los resultados demuestran además que el estrés entre el trabajo y la familia impide alcanzar el equilibrio de estos entornos, el 50,79% del personal en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” en esta dimensión mantiene un nivel de conflicto alto; de forma similar a la anterior dimensión las circunstancias laborales inciden de forma negativa en la vida familiar, debido a factores como al llegar a casa están demasiados cansados para participar en las responsabilidades y actividades familiares, el agotamiento emocional impide la contribución familiar y la presión del trabajo provoca demasiado estrés en los empleados. Tales resultados se asemejan a la conclusión de los autores Moreira y Antón (2023), quienes señalaron, que el estrés laboral producido por los horarios y responsabilidades laborales dificultan la convivencia y comunicación con la familia, con ello presentan conflictos dentro de sus hogares que

inherentemente afectan el rendimiento en el trabajo. La rutina laboral de los empleados, sus responsabilidades, horarios y estrés son factores que limitan el entorno familiar.

Finalmente los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” como otro factor que limita el equilibrio entre la vida laboral y familiar se halla el comportamiento ya que en el 52,38% ocasiona conflictos a nivel alto, a diferencia que las dimensiones anteriores, el comportamiento a nivel familiar interfiere de forma negativa en el trabajo ya que en el 41,27% la conducta desarrollada en casa no es eficaz en el trabajo, además las estrategias de conducta usadas en casa no son oportunas para resolver los problemas laborales. Los hallazgos son contundentes y muestran al igual que el autor Sabando et al. (2020), que conflictos dentro del entorno familiar afectan de forma negativa al rendimiento laboral, debido al colapso emocional y psicológico que conllevan a la desconcentración, estrés y ansiedad, con ello se limita el desempeño del empleado al ejecutar sus tareas. Así mismo al ser entornos relacionados se determinó que el 38,10% de los colaboradores perciben que las tareas realizadas para ser efectivo en el trabajo no les ayudan ser buenos padres y esposos. Esto demuestra que existen conflictos dentro del hogar que interfieren en la productividad laboral, de igual manera el ser eficiente en el trabajo no garantiza serlo en el hogar.

Por consiguiente se determina que los colaboradores no mantienen un equilibrio entre la vida familiar y laboral debido a que el 49,21% de ellos tiene conflictos trabajo – familia en un nivel medio y el 44,44% a nivel alto, esto ocurre como consecuencia de las particularidades halladas en cada una de las dimensiones donde el tiempo dedicado al trabajo, el estrés del entorno laboral provocan dificultad para hallar la armonía entre los entornos, y el comportamiento del hogar no es apto para el entorno laboral. El no mantener un equilibrio trabajo – familia, lleva consigo efectos negativos a nivel personal y en el hogar, según el autor Rochabrun et al. (2021), la tensión laboral, cansancio y el estrés laboral disminuyen la calidad y tiempo que dedican los padres a las responsabilidades familiares, la vida social y de pareja. Estos resultados son más notorios en la población de 41 a 50 años, de igual manera se evidencia más en el 51,43% de los empleados de género masculino, especialmente en los capacitadores que conforman mayor parte del personal, siendo más frecuente en quienes dedican de 8 horas a más de 8 horas diarias a su trabajo, pues son los conjuntos de la población que alcanzan niveles de conflicto altos.

7. PROPUESTA

7.1 Estrategias para contribuir en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.

El análisis de los ítems en donde se obtuvieron respuestas negativas que indican conflicto entre el trabajo y la familia, muestran las áreas sobre las que hay que trabajar e implementar acciones que contrarresten la percepción negativa de los trabajadores, en este sentido se toma como referencia la propuesta del autor Chiang et al. (2020), quienes destacaron, la adopción de buenas prácticas laborales, es decir generar principios, objetivos, procedimientos y normativas adecuadas que incluyan la participación y relación activa de los trabajadores con ello se generan prácticas saludables que mejoran el ambiente del trabajo y a la vez favorecen al desempeño y motivación. Con ello se respalda la instauración de estrategias de buenas prácticas laborales, es decir encaminadas a atender las necesidades de los trabajadores.

La primera dimensión a abordar es el tiempo, debido a que el tiempo que dedican los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” al trabajo es una limitante para participar en las actividades y responsabilidades del hogar. Es evidente que el tiempo y la jornada laboral corresponde un problema para los colaboradores y su vida familiar en este sentido Madero et al. (2021), propusieron alternativas de flexibilidad en el entorno laboral, partiendo por el cambio de horas de trabajo es decir trabaja menos horas o cambia el horario de ingreso y salida, el cambio de lugar de trabajo ya sea en casa o fuera de las instalaciones de la empresa, instaurar un esquema de trabajo en espacios compartidos y áreas abiertas, esquema de pagos flexibles es decir en base al cumplimiento de objetivos laborales con incentivos. Estas alternativas están encaminadas a adaptar el entorno laboral que se ajuste a cumplir las responsabilidades del trabajador sin dejar de lado las relaciones laborales.

La segunda área es el estrés, puesto que las responsabilidades y la jornada laboral provoca cansancio, agotamiento, presión y estrés lo que impide que los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” puedan participar de las actividades, responsabilidades y actividades de esparcimiento y diversión con su familia. Al abordar el estrés laboral se ha considera las nociones propuestas por Lotito (2023), el estrés dentro del ámbito laboral puede ser abordado por estrategias que parten del desarrollo de la inteligencia emocional, en el que el trabajador desarrolle la capacidad de manejar sus emociones, para ello se puede apoyar de talleres o actividades que fomentan el autocontrol y la habilidad de mantener relaciones interpersonales

sanas. Dicha estrategia no solo se aplica para el manejo del estrés, sino también atiende a la siguiente área, que es el comportamiento enfocado hacia el manejo de conductas y estrategias desarrolladas en el entorno familiar que no son productivas en las actividades laborales. Para complementar las nociones del autor también propone practicar un liderazgo flexible, es decir un líder que sea visionario, carismático, instructor, democrático. El líder de la organización es un catalizador de las emociones de los trabajadores y miembros del equipo, a lo que se suma la estrategia de implementar trabajo en equipo para que se sientan apoyados en sus responsabilidades y mantengan un entorno de cooperación.

Finalmente, los autores ya mencionados proporcionan pautas de estrategias viables que se pueden implementar para alcanzar el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, cabe mencionar que están han sido ajustadas a la realidad y al alcance de la Empresa Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, como se detalla en la siguiente tabla.

Propuesta de estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”

Diagnóstico actual	<p>El 49,21% de los colaboradores en la Empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” tienen conflictos en su vida laboral y familiar en un nivel medio, y el 44,44% en un nivel alto, con ello se determina que no existe un equilibrio entre estos entornos. Por dimensión el 80,95% mantiene conflictos en nivel medio entre el trabajo y la familia debido al tiempo que dedican a trabajar limita su participación en las actividades y responsabilidades del hogar, el 50,79% mantiene un conflicto debido al estrés laboral que provoca cansancio, agotamiento y presión que los limitan en la convivencia familiar, y el 52,38% mantienen un conflicto a nivel alto entre la familia y el trabajo debido a que conductas traídas desde el hogar no les permiten resolver problemas en el trabajo. Con ello se determina que tanto el tiempo, y el estrés del trabajo y el comportamiento del hogar requieren intervención para alcanzar un equilibrio.</p>
Áreas de mejora	<p>Las dimensiones que muestran deficiencia en la investigación han sido el tiempo, el estrés y el comportamiento, no obstante, en cada una de estas dimensiones se han identificado ítems que pautan la acción que ocasiona el conflicto entre el trabajo y la familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dimensión tiempo, muestra deficiencia debido a que el trabajo aparta a los empleados de las actividades familiares, el tiempo dedicado al trabajo y las responsabilidades los impide participar de forma igualitaria en las responsabilidades y actividades del hogar, es decir el tiempo y responsabilidades extenuantes limitan el equilibrio trabajo – familia. • La dimensión estrés, por su parte muestra conflictos en los ítems que indican que al llegar a casa están demasiado cansados para participar en las responsabilidades del hogar, de igual manera están emocionalmente agotados para contribuir en la familia y la presión del trabajo son estresores y los limita para hacer actividades de distracción y esparcimiento con la familia.

- Finalmente, la dimensión comportamiento señala por lo contrario actitudes del hogar interfieren en el trabajo ya que la conducta de casa no es eficaz en el entorno laboral, las estrategias empleadas en el hogar no los ayudan a resolver los problemas y la relación afectiva del hogar es contraproducente en el ámbito profesional.

Formato de estrategias

Las estrategias de acuerdo con Santana et al. (2022), corresponden acciones que se realizan para para alcanzar un propósito u objetivo, ser el soporte para la toma de decisiones, aportar a un proceso de coordinación y comunicación para ello estas se plantean a partir del diagnóstico de la situación, establecer los objetivos, definir la acción de forma clara que sea medible, alcanzable y sobre la que se puedan elegir herramientas, recursos y procesos para alcanzar.

Involucrados

Todos los colaboradores de la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, es decir el personal administrativo y operativo.

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

Propuesta de estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP"

Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsable	Inversión Anual	Resultado esperado
Tiempo	Aprovechamiento de la jornada laboral	Reducir las horas dedicadas al trabajo fuera de la jornada laboral.	Incluir un cronograma de entrega en las asignaciones.	Próximo mes	Todo el personal	Jefes de departamento	\$ 200,00	Se espera que el colaborador priorice y organice su tiempo.
			Llevar una agenda diaria de actividades.	Próximo mes	Todo el personal	Jefes de departamento	\$ 300,00	Se espera que el colaborador organice sus actividades diarias.
		No recibir ni atender requerimientos fuera de la jornada laboral.	Próximos tres meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.000,00	Se prevé que el colaborador pueda atender y disponer de su tiempo fuera de la jornada laboral en sus actividades personales.	
	Entorno laboral comprensible	Promover un entorno laboral comprensible	Otorgar permisos para atender urgencias familiares sustentables.	Próximos tres meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.000,00	Se pretende apoyar a los colaboradores en el cumplimiento de las responsabilidades familiares.
Total							\$ 2.500,00	

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

Propuesta de estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales "CASCEP"								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Estrés	Manejo del cansancio físico.	Reducir el cansancio laboral	Implementar pausas activas dentro de la jornada laboral.	Próximo mes	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.000,00	Se espera reducir la percepción del agotamiento de la rutina diaria.
	Regular el agotamiento emocional laboral	Implementar un área de relajación y descanso.	Adecuar un espacio físico para ser un área de relajación en las pausas laborales.	Próximos seis meses	Gerencia	Gerente	\$ 5.000,00	Se espera contar con espacios de descanso en el que los colaboradores puedan relajarse en sus pausas.
		Reducir el agotamiento emocional laboral.	Implementar talleres anti estrés	Próximos tres meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.200,00	Se pretende dotar de información para que los colaboradores puedan implementar técnicas antiestrés.
	Motivar a los colaboradores	Reducir la percepción negativa de la presión laboral.	Reuniones de motivación entre los colaboradores y gerencia.	Próximo mes	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.200,00	Se espera motivar a los colaboradores y fortalecer el trabajo en equipo.
			Reconocimientos al esfuerzo de los colaboradores.	Próximos seis meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 2.000,00	Se espera motivar y recompensar el esfuerzo de los empleados.
			Planes de carrera dentro de la organización.	Próximos seis meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 5.520,00	Se pretende que el colaborador perciba que dentro de la empresa puede crecer profesionalmente.

Liderazgo integral	Fortalecer las capacidades de liderazgo	Capacitar a los jefes de departamento y gerencia en liderazgo.	Próximos tres meses	Jefes de departamento y gerencia	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.200,00	Se espera implementar un liderazgo acorde a las necesidades de los colaboradores de la organización.
Total						\$ 17.120,00	

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

Propuesta de estrategias que contribuyan en el equilibrio entre la vida laboral y vida familiar de los colaboradores en la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Comportamiento	Conductas saludables para el trabajo y la familia.	Apoyar al colaborador en el manejo de sus emociones.	Implementar talleres de manejo de emociones.	Próximos tres meses	Todo el personal	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.200,00	Se provee que el colaborador desarrolle su capacidad de manejar emociones para que estas no le causen conflictos en el trabajo.
		Integrar la vida familiar y laboral	Tarde de convivencia entre la empresa y la familia del colaborador.	Próximos seis meses	Colaboradores y familiares	Jefe de Recursos Humanos	\$ 1.000,00	Se espera fortalecer la relación entre los trabajadores y la empresa.
	Trabajo en equipo	Fortalecer el trabajo en equipo.	Implementar estaciones de trabajo compartidas por áreas.	Próximos seis meses	Gerencia	Gerente	\$ 3.000,00	Se espera motivar a la cooperación y comunicación adecuada entre equipos de trabajo.
Total							\$ 5.200,00	
Total, inversión anual							\$ 24.820,00	

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

- La investigación permitió fundamentar teóricamente las variables de investigación, en tal sentido la vida familiar corresponde un ambiente fundamental para el desarrollo integral de las personas, siendo este un entorno que proporciona protección, desarrollo de habilidades sociales, emocionales y autoestima que son indispensables para insertarse en la sociedad, dichas habilidades paulatinamente se emplean en el entorno laboral que propicia la autosuficiencia, y capacidad de solventar las necesidades individuales y familiares. Es entonces que estos dos entornos son indispensables en la vida del ser humano por ende su equilibrio es destinar el tiempo, atención e interés igualitario en participar y cumplir con las responsabilidades laborales y familiares en un entorno de armonía y estabilidad.
- El entorno laboral y familiar en el cual se desempeñan los colaboradores empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, en la actualidad demuestra que el 80,95% del personal mantiene un conflicto entre el tiempo que dedica en el trabajo y la limitación que le produce en participar en las actividades y responsabilidades del hogar, así mismo el 50,79% manifiesta conflictos dentro de la familia por el estrés, agotamiento emocional y cansancio del trabajo, en este sentido los problemas acarreados del entorno familiar hacia el laboral, ocasiona que el 41,27% considere que conductas y estrategias traídas desde su hogar no les permiten desempeñarse y resolver los problemas en el trabajo.
- La investigación realizada en empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” diagnosticó, que apenas el 6.35% de los colaboradores mantienen un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, que conlleva que un alto porcentaje de 93.65% de los colaboradores no mantienen un equilibrio entre ambas esferas. Debido a varios factores como son el tiempo, existe una tendencia en la que los colaboradores dedican más tiempo a sus responsabilidades laborales que a interactuar con la familia, así mismo la presión del trabajo, el cansancio y el estrés han limitado que se integren al entorno familiar, con ello acarrear los conflictos familiares a un estado emocional que impacta de manera negativa a la productividad.
- La implementación de estrategias que integren e involucren a todos los colaboradores de la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, brinda una dirección hacia la

transformación de una empresa con buenas prácticas hacia su personal, con ello se involucra y respalda el desarrollo a nivel profesional y personal, con la implementación de cronogramas, agendas diarias, trabajo en equipo, reconocimientos y fortalecimiento a los líderes de equipos; de igual manera la preocupación por la salud mental y el manejo de emociones muestran el interés de la empresa por el bienestar de los trabajadores, creando políticas flexibles que les permitan también ser parte y cumplir con las responsabilidades del hogar, con ello la empresa forma parte activa y aporta al trabajador motivándolo a desarrollarse y desempeñarse mejor como miembro del hogar y colaborador.

7.2 Recomendaciones

- Con relación a la fundamentación teóricas se recomienda la investigación y actualización de conceptos y modelos que renueven los resultados y muestras de diferentes autores hacia la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y familiar, pues aún existen vacíos que expliquen y corroboren la efectividad de modelos científicos o prácticas empresariales adecuadas que permitan hallar este equilibrio.
- Se recomienda a la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP” ejecutar la propuesta estratégica planteada y tras ello establecer un seguimiento de los avances con el fin de determinar que los trabajadores mejoren sus técnicas de organización, aprovechen la jornada laboral, cuenten con un equipo de trabajo que les brinden apoyo, con líderes capacitados y con valores humanos que se preocupen por su bienestar personal y profesional, con ello se puede a largo plazo medir si se ha reducido la percepción del estrés laboral que afecte a su entorno familiar.
- La preocupación por parte de la organización hacia el bienestar del trabajador, hoy en día ha cobrado relevancia dentro de las prácticas empresariales debido al impacto positivo que este tiene en la productividad y compromiso del empleado hacia la empresa. Sin embargo, se recomienda involucrar el factor familiar dentro de este diagnóstico, pues como muestra la investigación el entorno familiar puede incidir de forma sea positiva o negativa en el rendimiento laboral, y a la vez el entorno laboral ser un factor que afecte a la familia con ello desestabiliza a la persona y lo limita en la realización de sus actividades ordinarias. Como es el caso de la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”, quienes, al dedicar sus esfuerzos a capacitar y relacionarse directamente con

el cliente al brindar un servicio, sus colaboradores deben mantener un adecuado equilibrio trabajo – familia para poder ser emocionalmente estable, organizado y manejar la presión y el estrés para alcanzar sus metas y brindar un servicio de calidad al momento de capacitar y cumplir las expectativas del cliente.

9. BIBLIOGRAFÍAS

- Acebo Pisco, G., & Samada Grasst, Y. (2020). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 103-114.
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Arcila, M. C. C., & Gómez, J. O. (2021). *La conciliación trabajo-familia en un grupo de emprendedoras del Eje Cafetero*. 15(27).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8629453>
- Arellano-Parra, N., Silva-López, K., & Arámbula-García, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(3), Article 3.
<https://doi.org/10.15649/2346030X.780>
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didáctica y Educación ISSN 2224-2643*, 11(3), Article 3.
- Bautista, N. P. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno.
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), Article 2.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cámara de Comercio de Quito. (2023). *Análisis del mercado laboral ecuatoriano: Panoramas y desafíos*. <https://ccq.ec/analisis-del-mercado-laboral-ecuatoriano-panoramas-y-desafios/>

- Chiang Vega, M., Manzo Chacón, C., & Pinilla Palma, S. (2020). Conciliación Trabajo-Familia, Buenas Prácticas Laborales, Compromiso Organizacional, Autoeficacia y Creencias Organizacionales, influencia en los trabajadores de Centro de Salud. *Revista Perspectivas*, 45, 85-116.
- Código Civil, Código Civil § 27 (2022).
- Código de Trabajo. (2020). *Código del Trabajo.pdf*.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Columba Bravo, C., Sarmentero Bon, I., Gómez Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100.
- Constitución de la República del Ecuador. (2018). *Constitucion-del-Ecuador.pdf*.
<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/Constitucion-del-Ecuador.pdf>
- Cornejo-Aparicio, V., & Flores-Silva, S. (2020). Modelo para el diseño organizacional basado en cualidades. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, 27.
<https://www.proquest.com/openview/8a2868ccf43245be0094007e01479d5a/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl>
- Delgado Ledezma, K. E. (2021). Determinantes del balance laboral y familiar en Monterrey, México. *Revista Geon (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1), 1-12.
<https://doi.org/10.22579/23463910.203>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Diaz Tito, L. P., & Tito Cárdenas, J. V. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18).
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.416>
- Fano, D. (2019). *Comportamiento humano y niveles de trabajo en modelo ST - IT: Incidencia de factores culturales y de entorno social* [Universidad de Cema].
<https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/687.pdf>

- Feregrino Basurto, M. A. F., & Cadena Pedraza, Y. T. C. (2022). *Familia y sentidos de cuidado en la configuración de trayectorias ocupacionales. El caso de profesionistas egresados de la UNAM, México*. 14. <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/bp1arrzni>
- Ferro, J. (2020). *Estrategias para el equilibrio entre la vida laboral y familiar en trabajadores de telecomunicaciones del departamento de ventas*. [Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/729b75d5-3110-4699-8352-ee6af610634b/content>
- Figueroa, A. J., Castillo, C. B., & Andaur, B. T. (2020). *Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile*. 23, 67-85.
- Frías, S. (2020). Tensiones y conflictos entre roles y responsabilidades en distintas esferas de la vida. El caso de una institución de la administración pública federal mexicana. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.390>
- Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: Entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42), 14-39.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gómez-Urrutia, V., Jiménez-Figueroa, A., Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79). <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Guevara Mangione Melina. (2021). *REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS DIACONOS SEGÚN HECHOS 6:1-15 y 1Tito 3:8-16*. UNACH.
- Instituto Nacional de Salud Pública de México. (2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Instituto Nacional de Salud Pública de México. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Jácome Miño, A. F., & Sarmiento López, K. M. (2021). *Diseño e implementación de un plan de bienestar laboral para la Empresa Eléctrica Quito en el año 2020* [bachelorThesis, PUCE- Quito]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19857>
- Jiménez, A., Bravo, C., & 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.

- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36.
<https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Lemus Osorio, S. (2020). *Aportes de la formación en el método analítico al ejercicio clínico psicológico, según egresados de la Universidad EAFIT*.
<http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24648>
- Ley de Régimen Tributario Interno, Pub. L. No. 2022, Ley de Régimen Tributario Interno (2022). <https://www.infancia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/07/14.Ley-Organica-de-Regimen-Tributario-Interno.pdf>
- López Núñez, M. I. (2021). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Quaderns de Polítiques Familiars*, 10 Pàgines.
<https://doi.org/10.34810/QUADERNSN4ID387649>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Lotito, F. (2023). Las empresas y la adecuada gestión, manejo y control del estrés. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 9(2), 181-196. <https://doi.org/10.29393/RAN9-15EAFL10015>
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Mantilla, S. (2019). *Efecto de la interacción trabajo y familia en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área de Call Center con turnos rotativos en la ciudad de Quito*. [Universidad de las Américas].
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/10931/1/UDLA-EC-TPO-2019-02.pdf>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (1era ed.).
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

- Monroy Suarez, D. V. (2019). *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35888>
- Montúfar, A. (2019). *Plan de mediación para el conflicto familia—Trabajo en una empresa de Telecomunicaciones* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2821/1/76986.pdf>
- Moreira Arteaga, G. J., & Antón Vera, G. (2023). Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar. *Espergesia*, 10(1), 42-52. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v10i1.2519>
- Moreira Carreño, V. E., & Romero Vélez, E. M. (2023). *Sistema de compensación laboral y la mitigación del absentismo laboral en la empresa Eurofish | RECIMUNDO*. 7(1), 20.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.766-785](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.766-785)
- Newstrom, J. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo* (Tercera Edición). Mc Graw Hill Education. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Núñez, M. I. L. (2020). *Riesgos psicosociales emergentes: El conflicto trabajo-familia* (Primera Edición). Getafe. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2021, mayo 17). *Las largas jornadas de trabajo pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares* [Comunicado de prensa]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Tu Índice para una Vida Mejor*. Tu Índice para una Vida Mejor.
<https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
- Pacheco, D. J. R. (2019). *Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico* [Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales].
<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%C3%B3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%C3%B3rico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.

- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pérez Ramos, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>
- Pinilla, J. O., & Rico, A. F. O. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones en Estadística*, 14(1), 53-63.
- Ponce, D. K. P., Pincay, M. Y. T., & Pincay, B. A. T. (2022). Sobrecarga de trabajo: Efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6, 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Florez, R. M., Salas-Blas, E., Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Florez, R. M., & Salas-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigación Psicológica*, 26, 51-68. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>
- Rodríguez, Y., Pardo, A., & Castañeda, I. (2021). Estrategia de conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad en los servicios estomatológicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000400005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rupertí, E., Espinel, J., Naranjo, C., & Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. Caso ecuador. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
- Sabando, R. A. D., Rodríguez, R. G., & Romero, D. T. (2020). Estrés familiar y el desempeño laboral de los secretarios Family stress and work performance of the secretary Estrés familiar. *Revista Sinapsis*, 1(16).
- Santana, F., Gonzáles, I., & Granillo, R. (2022). Formulación de la estrategia. *UAEH*, 1, 1-28.
- Scaglia, N. (2019). *Conflicto trabajo—Familia y su impacto sobre el síndrome de Burnout: Un estudio en profesionales en management* [Escuela de Postgrado y Educación Profesional Continua]. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3580/1/scaglia-2021.pdf>
- Tapia, C. E. F., & Cevallos, K. L. F. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-darling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-

smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2).

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>

- Valdivieso López, E. (2019). La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas. Paradigmas y perspectiva jurídica. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 8(2), 116-139. <https://doi.org/10.35383/ius.v1i2.279>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

10. ANEXOS

9.1 Anexo 1. Dimensiones del cuestionario CTF/CFT

Dimensión	Ítems
Tiempo	<p>1. Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.</p> <p>2. El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.</p> <p>3. He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales.</p> <p>4. El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.</p> <p>5. El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera.</p> <p>6. He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares.</p>
Estrés	<p>7. Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado/da como para participar en responsabilidades o actividades familiares.</p> <p>8. A menudo estoy tan emocionalmente agotado/da cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia.</p> <p>9. Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado/da para hacer cosas que me divierten.</p> <p>10. Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado/da por mi familia en el trabajo.</p> <p>11. Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.</p> <p>12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo.</p>
Comportamiento	<p>13. Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa.</p>

14. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa.
 15. Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo/va en el trabajo no me ayudan a ser buen padre (madre)/ esposo (esposa).
 16. La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaz en el trabajo.
 17. Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales.
 18. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.
-

9.2 Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CAPACITACIONES PROFESIONALES “CASCEP” ENCUESTA

OBJETIVO: Evaluar la percepción de los colaboradores sobre el equilibrio entre su vida laboral y

personal, identificando áreas de mejora y oportunidades para la implementación de estrategias que promuevan un entorno de trabajo más equilibrado y satisfactorio.

1. Edad

- a) 18-20
- b) 21-30
- c) 31-40
- d) 41-50

2. Género

- a) Femenino
- b) Masculino

3. Cargo laboral que ocupa

.....

4. Indique las horas que usted dedica a sus actividades familiares

- a) 8 Horas

b) Más de 8 Horas

c) Menos de 8 Horas

5. Indique las horas que usted dedica diariamente a su actividad laboral

a) 8 Horas

b) Más de 8 Horas

c) Menos de 8 Horas

Escala de CTF/CFT

A continuación, se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas.

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

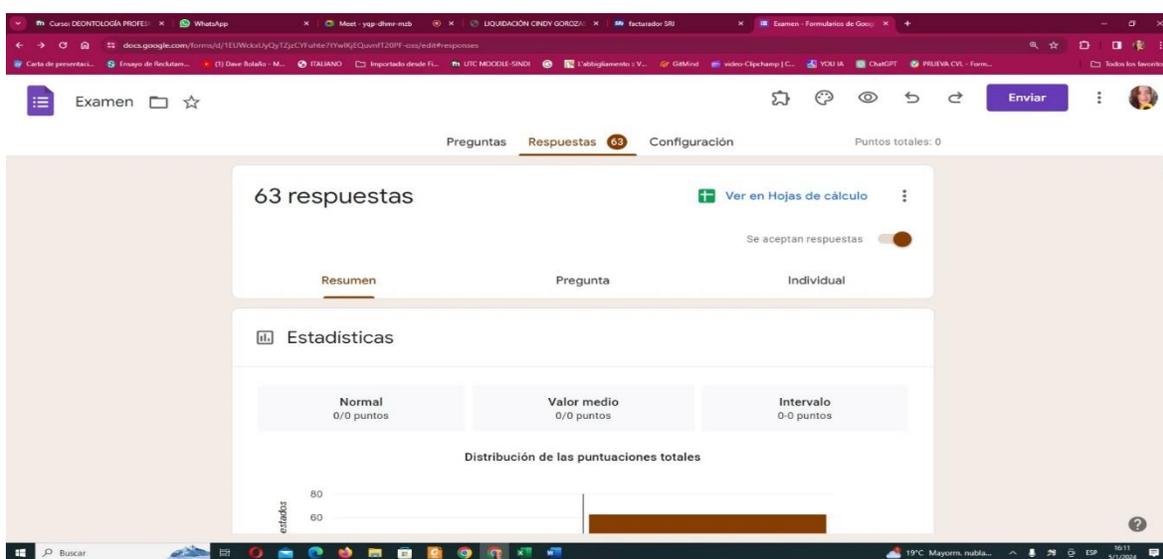
5= Siempre

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales.					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.					

5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera.					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares.					
7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado/da como para participar en responsabilidades o actividades familiares.					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado/da cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia.					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado/da para hacer cosas que me divierten.					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado/da por mi familia en el trabajo.					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo.					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa.					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa.					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo/va en el trabajo no me ayudan a ser buen padre (madre)/ esposo (esposa).					

16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaz en el trabajo.					
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales.					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.					

9.3 Anexo 3. Respuestas del formulario aplicado



Nota. Se muestra todas las respuestas recolectadas del formulario en línea aplicado a los colaboradores de la empresa de Capacitaciones Profesionales “CASCEP”.

9.4 Anexo 4. Hoja de cálculo Excel de los datos recolectados

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Marca temporal	EDAD	GÉNERO	CARGO LABORAL	Indique las horas	Indique las horas	Mencione el núm.	Mencione el núm.	DIMENSIÓN DE T...	2. El tiempo que d...	3. He de perderm...	4. El tie...
2	12/21/2023 2:35:30	21-30	Femenino	Asistente de venta de 8 Horas	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	10	8	Casi Siempre	A veces	A veces	A veces
3	12/21/2023 3:16:58	41-50	Masculino	Gerente	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	13	5	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi N...
4	12/21/2023 3:39:55	31-40	Femenino	Asistente de venta de Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	8 Horas	8	15	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
5	12/21/2023 3:45:38	31-40	Femenino	COORDINADORA DE Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	7	8	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Si...
6	12/21/2023 3:51:28	41-50	Femenino	COORDINADORA DE Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Menos de 8 horas	7	9	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
7	12/21/2023 3:54:33	18-20	Masculino	Asistente de venta en Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	11	3	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si...
8	12/21/2023 3:58:44	31-40	Femenino	Asistente de venta de Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	8 Horas	7	8	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
9	12/21/2023 4:03:19	21-30	Masculino	Asistente de venta en Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	12	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
10	12/21/2023 19:49:54	31-40	Femenino	Administrador	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	16	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces
11	12/21/2023 20:37:29	21-30	Femenino	Asistente de Talento	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	11	6	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi N...
12	12/21/2023 21:20:30	31-40	Femenino	Contadora	8 Horas	8 Horas	9	9	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	Nunca
13	12/21/2023 22:47:13	31-40	Femenino	Secretaria	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	14	5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi N...
14	12/21/2023 22:48:50	31-40	Femenino	Asistente contable	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	12	5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi N...
15	12/22/2023 16:09:47	41-50	Masculino	Jefe de ventas	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	13	5	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Si...
16	12/22/2023 16:32:03	31-40	Femenino	Asesora de ventas 1	8 Horas	8 Horas	8	10	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi N...
17	12/22/2023 18:08:55	21-30	Femenino	Asistente de venta de Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	12	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si...
18	12/22/2023 18:10:27	31-40	Masculino	Asistente de venta de Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	5	8	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
19	12/22/2023 18:15:10	41-50	Femenino	COORDINADORA DE Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	10	3	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Nunca
20	12/22/2023 18:17:36	18-20	Femenino	Asistente de venta de Más de 8 Horas	Menos de 8 horas	Menos de 8 horas	6	10	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
21	12/22/2023 18:30:42	41-50	Masculino	COORDINADOR DE Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	Más de 8 Horas	14	3	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca
22	12/22/2023 18:39:44	18-20	Masculino	Asistente de venta en Más de 8 Horas	Menos de 8 horas	Menos de 8 horas	5	9	Nunca	Nunca	Nunca	A veces

Nota. Se muestra la vista de la Hoja de cálculo en Excel generada por medio de las respuestas recolectadas en el formulario en línea.

9.5 Anexo 5. Vista de variables en el programa SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	5	0	Edad	{1, 18-20}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Género	Numérico	9	0	Género	{1, Femenin...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Cargolaboral	Numérico	40	0	Cargo laboral	{1, Asesor d...	Ninguna	17	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Indique lash...	Numérico	16	0	Indique las horas que usted dedica a sus actividades familiares	{1, 8 Horas}...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Indique lash...	Numérico	16	0	Indique las horas que usted dedica diariamente a su actividad laboral	{1, 8 Horas}...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Mencioneel...	Numérico	8	0	Mencione el número de horas diarias que dedica a su vida laboral	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Mencioneel...	Numérico	7	0	Mencione el número de horas diarias que dedica a su vida familiar	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	DIMENSIÓN...	Numérico	12	0	1. Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo qu...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
9	@2.Eltiemp...	Numérico	12	0	2. El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualit...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
10	@3.Hedepe...	Numérico	12	0	3. He de perderme actividades familiares debido al tiempo que de...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
11	@4.Eltiemp...	Numérico	12	0	4. El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele in...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
12	@5.Eltiemp...	Numérico	12	0	5. El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedica...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
13	@6.Hedepe...	Numérico	12	0	6. He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de ti...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
14	DIMENSIÓN...	Numérico	12	0	7. Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado ca...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
15	@8.Amenua...	Numérico	12	0	8. A menudo estoy tan emocionalmente agotado/da cuando llego ...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
16	@9.Debidoa...	Numérico	12	0	9. Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
17	@10.Debido...	Numérico	12	0	10. Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado/da por...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
18	@11.Debido...	Numérico	12	0	11. Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, ta...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
19	@12.Latens...	Numérico	12	0	12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi ...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
20	DIMENSIÓN...	Numérico	12	0	13. Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son o...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
21	@14.Lasco...	Numérico	12	0	14. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo s...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
22	@15.Lastar...	Numérico	12	0	15. Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo/va en el trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
23	@16.Lacon...	Numérico	12	0	16. La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces e...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
24	@17.Lasest...	Numérico	12	0	17. Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportu...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada

9.6 Anexo 6. Vista de datos en el programa SPSS

Visible: 33 de 33 variables

	Edad	Género	Cargolaboral	Indique las horas que usted dedica a sus actividades familiares	Indique las horas que usted dedica diariamente a su actividad laboral	Mencione el número de horas que dedica a su actividad laboral	Mencione el número de horas que dedica a su actividad familiar	DIMENSIÓN DE TIEMPO	@2 El tiempo que dedica a su actividad familiar	@3 He dedicado tiempo a mi familia	@4 He dedicado tiempo a mi familia
1	21-30	Femenino	Asistente de venta	8 Horas	Más de 8 Horas	10	8	Casi Siempre	A veces	A veces	
2	41-50	Masculino	Gerente	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	13	5	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	C
3	31-40	Femenino	Asistente de venta	Más de 8 Horas	8 Horas	8	15	Nunca	Nunca	Nunca	
4	31-40	Femenino	Coordinador	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	7	8	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Ca
5	41-50	Femenino	Coordinador	Menos de 8 horas	Menos de 8 horas	7	9	Nunca	Nunca	Nunca	
6	18-20	Masculino	Asistente de venta	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	11	3	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Ca
7	31-40	Femenino	Asistente de venta	Menos de 8 horas	8 Horas	7	8	Nunca	Nunca	Nunca	
8	21-30	Masculino	Asistente de venta	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	12	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	
9	31-40	Femenino	Asistente administrativo	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	16	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	
10	21-30	Femenino	Asistente de talento hum...	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	11	6	A veces	A veces	Casi Siempre	C
11	31-40	Femenino	Contadora	8 Horas	8 Horas	9	9	Casi Nunca	Nunca	Casi Nunca	
12	31-40	Femenino	Secretaria	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	14	5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	C
13	31-40	Femenino	Asistente contable	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	12	5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	C
14	41-50	Masculino	Jefe de ventas	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	13	5	Casi Siempre	A veces	A veces	Ca
15	31-40	Femenino	Asesor de ventas	8 Horas	8 Horas	8	10	Casi Nunca	Casi Nunca	A veces	C
16	21-30	Femenino	Asistente de venta	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	12	4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Ca
17	31-40	Masculino	Asistente de venta	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	5	8	Nunca	Nunca	Nunca	
18	41-50	Femenino	Coordinador	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	10	3	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	
19	18-20	Femenino	Asistente de venta	Más de 8 Horas	Menos de 8 horas	6	10	Nunca	Nunca	Nunca	
20	41-50	Masculino	Coordinador	Menos de 8 horas	Más de 8 Horas	14	3	Siempre	Siempre	Siempre	
21	18-20	Masculino	Asistente de venta	Más de 8 Horas	Menos de 8 horas	5	9	Nunca	Nunca	Nunca	

9.7 Anexo 7. Respuestas individuales de la dimensión tiempo

1. Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	13	20,6	20,6	20,6
Casi Nunca	8	12,7	12,7	33,3
A veces	9	14,3	14,3	47,6
Casi Siempre	29	46,0	46,0	93,7
Siempre	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

2. El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	23,8	23,8	23,8
	Casi Nunca	6	9,5	9,5	33,3
	A veces	13	20,6	20,6	54,0
	Casi Siempre	26	41,3	41,3	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

3. He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	20,6	20,6	20,6
	Casi Nunca	7	11,1	11,1	31,7
	A veces	13	20,6	20,6	52,4
	Casi Siempre	25	39,7	39,7	92,1
	Siempre	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

4. El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	38,1	38,1	38,1
	Casi Nunca	25	39,7	39,7	77,8
	A veces	7	11,1	11,1	88,9
	Casi Siempre	6	9,5	9,5	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

5. El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	30	47,6	47,6	81,0
	A veces	6	9,5	9,5	90,5
	Casi Siempre	5	7,9	7,9	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

6. He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	38,1	38,1	38,1
	Casi Nunca	27	42,9	42,9	81,0
	A veces	6	9,5	9,5	90,5
	Casi Siempre	5	7,9	7,9	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9.8 Anexo 8. Respuestas individuales de la dimensión estrés

7. Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado/da como para participar en responsabilidades o actividades familiares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	10	15,9	15,9	27,0
	A veces	14	22,2	22,2	49,2
	Casi Siempre	25	39,7	39,7	88,9
	Siempre	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

8. A menudo estoy tan emocionalmente agotado/da cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	10	15,9	15,9	30,2
	A veces	17	27,0	27,0	57,1
	Casi Siempre	21	33,3	33,3	90,5
	Siempre	6	9,5	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9. Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado/da para hacer cosas que me divierten.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	10	15,9	15,9	30,2
	A veces	17	27,0	27,0	57,1
	Casi Siempre	22	34,9	34,9	92,1
	Siempre	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

10. Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado/da por mi familia en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	23,8	23,8	23,8
	Casi Nunca	8	12,7	12,7	36,5
	A veces	21	33,3	33,3	69,8
	Casi Siempre	18	28,6	28,6	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

11. Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en concentrarme en mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	23,8	23,8	23,8
	Casi Nunca	10	15,9	15,9	39,7
	A veces	19	30,2	30,2	69,8
	Casi Siempre	18	28,6	28,6	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

12. La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	23,8	23,8	23,8
	Casi Nunca	9	14,3	14,3	38,1
	A veces	20	31,7	31,7	69,8
	Casi Siempre	15	23,8	23,8	93,7
	Siempre	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9.9 Anexo 9. Respuestas individuales de la dimensión comportamiento

13. Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	23,8	23,8	23,8
	Casi Nunca	11	17,5	17,5	41,3
	A veces	17	27,0	27,0	68,3
	Casi Siempre	17	27,0	27,0	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

14. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	20,6	20,6	20,6
	Casi Nunca	10	15,9	15,9	36,5
	A veces	19	30,2	30,2	66,7
	Casi Siempre	18	28,6	28,6	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

15. Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo/va en el trabajo no me ayudan a ser buen padre (madre)/ esposo (esposa).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,1	11,1	11,1
	Casi Nunca	15	23,8	23,8	34,9
	A veces	14	22,2	22,2	57,1
	Casi Siempre	24	38,1	38,1	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

16. La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	17,5	17,5	17,5
	Casi Nunca	11	17,5	17,5	34,9
	A veces	13	20,6	20,6	55,6
	Casi Siempre	26	41,3	41,3	96,8
	Siempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

17. Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	13	20,6	20,6	34,9
	A veces	17	27,0	27,0	61,9
	Casi Siempre	21	33,3	33,3	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

18. Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	20,6	20,6	20,6
	Casi Nunca	11	17,5	17,5	38,1
	A veces	21	33,3	33,3	71,4
	Casi Siempre	15	23,8	23,8	95,2
	Siempre	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9.10 Anexo 10. Respuestas agrupadas por dimensión

TIEMPO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	7,9	7,9	7,9
	MEDIO	51	81,0	81,0	88,9
	ALTO	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

ESTRES (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	7,9	7,9	7,9
	MEDIO	26	41,3	41,3	49,2
	ALTO	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

COMPORTAMIENTO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	9,5	9,5	9,5
	MEDIO	24	38,1	38,1	47,6
	ALTO	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

TOTALCUESTIONARIO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	6,3	6,3	6,3
	MEDIO	31	49,2	49,2	55,6
	ALTO	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9.11 Anexo 11. Respuestas agrupadas por datos sociodemográficos

TOTALCUESTIONARIO (Agrupada)

		Media	% de N columnas	Recuento
Edad	BAJO	2	6,3%	4
	MEDIO	3	49,2%	31
	ALTO	3	44,4%	28
Género	BAJO	1	6,3%	4
	MEDIO	2	49,2%	31
	ALTO	2	44,4%	28
Indique las horas que usted dedica a sus actividades familiares	BAJO	2	6,3%	4
	MEDIO	2	49,2%	31
	ALTO	3	44,4%	28
Indique las horas que usted dedica diariamente a su actividad laboral	BAJO	3	6,3%	4
	MEDIO	2	49,2%	31
	ALTO	2	44,4%	28

9.12 Anexo 12. Número de horas diarias que dedica a su vida laboral y vida familiar

Mencione el número de horas diarias que dedica a su vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	4	6,3	6,3	6,3
	6	4	6,3	6,3	12,7
	7	5	7,9	7,9	20,6
	8	8	12,7	12,7	33,3
	9	3	4,8	4,8	38,1
	10	8	12,7	12,7	50,8
	11	6	9,5	9,5	60,3
	12	14	22,2	22,2	82,5
	13	3	4,8	4,8	87,3
	14	4	6,3	6,3	93,7
	16	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mencione el número de horas diarias que dedica a su vida familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	8	12,7	12,7	14,3
	3	11	17,5	17,5	31,7
	4	6	9,5	9,5	41,3
	5	7	11,1	11,1	52,4
	6	7	11,1	11,1	63,5
	7	3	4,8	4,8	68,3
	8	6	9,5	9,5	77,8
	9	6	9,5	9,5	87,3
	10	6	9,5	9,5	96,8
	13	1	1,6	1,6	98,4
	15	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

9.13 Anexo 13. Prueba estadística de normalidad en las variables sociodemográficas.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	,270	63	,000	,830	63	,000
Género	,368	63	,000	,632	63	,000
Cargo laboral	,226	63	,000	,919	63	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

9.14 Anexo 14. Prueba de normalidad en las dimensiones.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tiempo	,161	63	,000	,924	63	,001
Estrés	,149	63	,001	,942	63	,005
Comportamiento	,149	63	,001	,916	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

9.15 Anexo 15. Prueba estadística de correlación de Spearman en las variables sociodemográficas.

Correlaciones

		Edad	Género	Cargo laboral	Total cuestionario
Rho de Spearman	Edad	1,000	,130	,241	-,129
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	.	,311	,057	,312
n	N	63	63	63	63

Género	Coefficiente de correlación	,130	1,000	,193	,032
	Sig. (bilateral)	,311	.	,130	,805
	N	63	63	63	63
Cargo laboral	Coefficiente de correlación	,241	,193	1,000	,027
	Sig. (bilateral)	,057	,130	.	,832
	N	63	63	63	63
Total cuestionario	Coefficiente de correlación	-,129	,032	,027	1,000
	Sig. (bilateral)	,312	,805	,832	.
	N	63	63	63	63

9.16 Anexo 16. Prueba estadística de correlación de Spearman en las dimensiones.

Correlaciones

			Tiempo	Estrés	Comportamiento	Total cuestionario
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,796**	,753**	,877**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	
Estrés	Coefficiente de correlación	,796**	1,000	,779**	,938**	
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	
	N	63	63	63	63	
Comportamiento	Coefficiente de correlación	,753**	,779**	1,000	,914**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	
	N	63	63	63	63	

Total	Coeficiente de	,877**	,938**	,914**	1,000
cuestiona	correlación				
rio	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
	N	63	63	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).