



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

**“EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY”**

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

Autores:

William Santiago Ante Taibe

Joselyn Giselle Guaman Maisincho

Tutor:

Ángel Alberto Villarroel Maya

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO - 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA


Nosotros, Ante Taípe William Santiago, con cédula de ciudadanía No. 1752881118 y Guaman Maisincho Joselyn Giselle, con cédula de ciudadanía No. 1726167149, declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY”**, siendo el Ing. Ángel Alberto Villarroel Maya, 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, 19 agosto del 2024



William Santiago Ante Taípe
C.C: 1752881118



Joselyn Giselle Guaman Maisincho
C.C: 1726167149

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **ANTE TAIPE WILLIAM SANTIAGO**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1752881118** de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: marzo 2020 - Julio 2020.

Finalización de la carrera: febrero 2024 - Agosto 2024.

Aprobación en Consejo Directivo: 25 de julio 2024.

Tutor: Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya.

Tema: “**EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. – LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2024.



William Santiago Ante Taipe.

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GUAMAN MAISINCHO JOSELYN GISELLE**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1726167149** de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Marzo 2020 - Julio 2020.

Finalización de la carrera: Febrero 2024 - Agosto 2024.

Aprobación en Consejo Directivo: 25 de julio 2024.

Tutor: Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya.

Tema: “**EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. – LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de febrero del 2024.

Joselyn Giselle Guaman-Maisincho.

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.


LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO- FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY” de Ante Taípe William Santiago y Guaman Maisincho Joselyn Giselle, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 19 agosto del 2024



Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya
C C.: 0692765406
TUTOR


AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

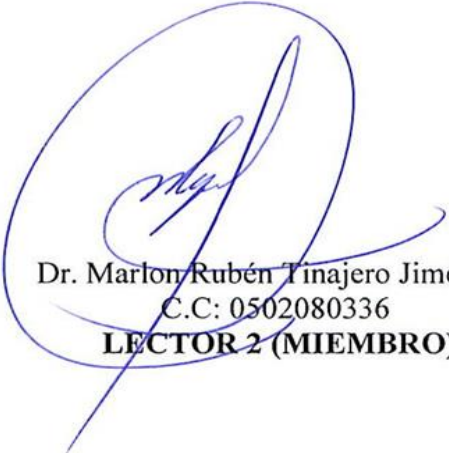
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Ante Taípe William Santiago y Guaman Maisincho Joselyn Giselle, con el título del Proyecto de Investigación : **“EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO- FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY”** han 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, 19 agosto del 2024

Para constancia firman


Dra. Gloria Susana Vizcaino Cárdenas Ph.D.
C.C: 0501876650
LECTOR 1 (PRESIDENTE)


Dr. Marlon Rubén Tinajero Jiménez Ph.D.
C.C: 0502080336
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Mg. Irma Edith Ortiz Mora
C.C: 1707186076
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a las entidades de la Universidad Técnica de Cotopaxi por proporcionar los recursos y el entorno necesario para la realización de este proyecto de investigación.

Un agradecimiento especial a nuestro tutor, cuya guía, paciencia y dedicación fueron fundamentales para llevar a buen término este trabajo.

Una mención importante de igual manera para la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay” por obsequiarnos su colaboración, su sabiduría y su tiempo, de antemano gracias.

El apoyo y la orientación de nuestros docentes, han sido invaluable en cada paso de este camino. Gracias por creer en nosotros y ayudarnos a alcanzar este importante logro.

Joselyn y William

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación en primer lugar a Dios por darme la sabiduría y la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mis padres Elsa Maisincho y Jorge Guaman, gracias por su incondicional amor y apoyo. Han sido mi guía y mi sustento en los momentos más difíciles, y sin su ejemplo y sacrificio, este logro no habría sido posible.

A mi hermano Jorge Luis, gracias por ser mi compañero en todo momento, y mi pilar en los momentos de duda. Tu apoyo, optimismo y entusiasmo siempre me han motivado a seguir adelante.

Gracias a todos por estar siempre a mi lado, son lo más importante en mi vida. Este logro es tan suyo como mío

Joselyn Guaman

El esfuerzo puesto en este trabajo se lo dedico a en primer lugar a Dios y a usted madre querida, que cada instante me ha demostrado que con determinación y sacrificio se puede conseguir muchas cosas, en especial este logro alcanzado.

Su infinito amor me ha llevado a superar dificultades que pensé que no las solventaría, sus palabras y abrazos fueron fundamentales a lo largo de esta travesía, siendo usted el papel protagónico de mi vida.

A todos aquellos que, de una u otra manera me acompañaron en este proceso, llevo en mi corazón su apoyo y sus palabras de aliento.

William Ante

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: “EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO- FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY”

Autores:

Ante Taípe William Santiago
Guaman Maisincho Joselyn Giselle

Tutor:

Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto

RESUMEN

En los últimos tiempos, equilibrar las responsabilidades laborales y familiares al interior de las empresas públicas o privadas, entre la fuerza laboral, tanto administrativa como obrera en general, se ha convertido en un desafío fundamental que requiere atención urgente, especialmente dentro de las instituciones financieras del Ecuador. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es analizar el equilibrio entre el trabajo y la familia en los colaboradores de la Cooperativa de Crédito “Sumak Kawsay”. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance descriptivo. La metodología incluye una revisión bibliográfica y abarca a la totalidad de los 75 trabajadores de la mencionada cooperativa. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, a través del cuestionario Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) adaptado al español por (Jiménez et al., 2009). Los resultados del cuestionario, que evalúa cuatro dimensiones (interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo), muestran que la mayoría de los encuestados reportaron niveles bajos de interacción negativa entre trabajo- familia 48%, mientras que la interacción familia-trabajo fue del 80%. Esto indica que las demandas familiares y laborales tienen un impacto mínimo en sus respectivas áreas. Además, se encontró que el 49,3% de los empleados cree que la dinámica laboral tiene una interacción positiva con la familia, en comparación con el 69,3% que cree que la dinámica familiar tiene una interacción positiva con el trabajo. De acuerdo con los resultados de esta investigación, podemos concluir que los trabajadores de la Cooperativa de Crédito Sumak Kawsay, en general, tienen un buen equilibrio entre su vida laboral y familiar.

Palabras clave: Equilibrio, trabajo, familia, colaboradores, SWING, interacción.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

TITLE: “WORK-FAMILY BALANCE AT THE SUMAK KAWSAY CREDIT UNION”

Authors:

Ante Taípe William Santiago
Guaman Maisincho Joselyn Giselle

Tutor:

Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto

ABSTRACT

Lately, balancing work and family duties within public or private companies, among the labor force, both administrative and workers in general, has become a fundamental challenge that requires urgent attention, especially within Ecuadorian's financial institutions. Therefore, the objective of this enquiry is to analyze the balance between work and family inside the employees of the “Sumak Kawsay” Credit Union. A quantitative approach was used with a non-experimental design and a descriptive scope. The methodology includes a bibliographic review, and covers all 75 employees of the aforementioned cooperative. The data collection technique was the survey, using the Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) questionnaire adapted to Spanish by (Jiménez et al., 2009). The results of the questionnaire, which assessed four dimensions (negative work-family interaction, negative family-work interaction, positive work-family interaction, and positive family-work interaction), show that the majority of respondents reported low levels of negative work-family interaction (48%), while negative interaction family-work was 80%. This indicates that family and work demands, have minimal impact on their respective areas. Furthermore, it was found that 49.3% of employees believe that work dynamics have a positive interaction with family, compared to 69.3% who believe that family dynamics have a positive work interaction. According to the results of this inquiry, we can conclude that the workers of the Sumak Kawsay Credit Union generally have a good balance between their work and family life.

Keywords: Balance, work, family, employees, SWING, interaction.

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: “Equilibrio Entre Trabajo-Familia En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Sumak Kawsay”, de Ante Taipe William Santiago y Guaman Maisincho Joselyn Giselle, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 3%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Ante_Guaman_Villarroel
ANGEL

3%
Textos
sospechosos

< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
2% Idiomas no reconocidos
1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Ante_Guaman_Villarroel ANGEL.pdf
ID del documento: 0f513a2530ab8f027c0525fc1d40c8fadd50aa78
Tamaño del documento original: 925,86 kB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 22/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 22/8/2024

Número de palabras: 14.470
Número de caracteres: 96.386

Ubicación de las similitudes en el documento:

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.


Mg. Ángel Alberto Villarroel Maya
C.C.: 0602765406
TUTOR

Latacunga, 22 agosto del 2024

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD.....	xiii
ÍNDICE.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
INFORMACIÓN GENERAL	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Problemática en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”	6
1.2. Formulación del problema de investigación.....	7
1.3. Objetivo general.....	7
1.4. Objetivos específicos.....	7
1.5. Beneficiarios	9
1.5.1. Beneficiarios directos	9
1.5.2. Beneficiarios indirectos	9
1.6. Justificación de la investigación.....	9
2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Marco Teórico.....	15
2.2.1. Equilibrio entre trabajo –familia.....	15
2.2.2. Teorías de equilibrio entre trabajo y familia	17
2.2.3. Factores que influyen en el equilibrio entre trabajo –familia.....	18

2.2.4.	Consecuencias del equilibrio entre trabajo y familia.....	21
2.2.5.	Beneficios del equilibrio entre trabajo- familia en las organizaciones.....	25
2.2.6.	Políticas de equilibrio entre trabajo-familia	26
2.2.7.	Dimensiones del estudio de equilibrio de la vida laboral y familiar	29
3.	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	33
3.1.	Enfoque de investigación.....	33
3.2.	Diseño de investigación	33
3.3.	Alcance de investigación	33
3.4.	Método	34
3.5.	Población-Muestra	34
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	34
3.7.	Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING).....	35
3.8.	Resultados obtenidos de la evaluación de confiabilidad y validez	35
3.8.1.	Prueba de confiabilidad del instrumento	35
3.8.2.	Prueba de validez del instrumento.....	36
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	40
4.1.	Resultados obtenidos de la información sociodemográfica.....	40
4.2.	Análisis de interacción de las dimensiones.....	42
4.3.	Baremaciones obtenidas de las dimensiones	50
4.4.	Discusión de resultados	56
5.	PROPUESTA	58
5.1.	Propuesta de estrategias para el fortalecimiento del equilibrio entre trabajo-familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”.	58
6.	CONCLUSIONES	65
7.	RECOMENDACIONES	66
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Objetivos del Proyecto	7
Tabla 2	Factores de Equilibrio entre Trabajo-Familia.....	21
Tabla 3	Políticas para el Equilibrio entre Trabajo y Familia.....	27
Tabla 4	Alpha de Cronbach.....	35
Tabla 5	Validez del Equilibrio entre Trabajo-Familia.....	36
Tabla 6	Matriz de Variable Equilibrio entre trabajo-familia.....	37
Tabla 7	Información Sociodemográfica	40
Tabla 8	Resultados de los Ítems de la Interacción Negativa Trabajo-Familia	42
Tabla 9	Resultados de los Ítems de la Interacción Negativa Familia-Trabajo	45
Tabla 10	Resultados de los Ítems de la Interacción Positiva Trabajo-Familia.....	46
Tabla 11	Resultados de los Ítems de la Interacción Positiva Familia-Trabajo.....	48
Tabla 12	Baremación de la Dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia	50
Tabla 13	Baremación de la Dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo	52
Tabla 14	Baremación de la Dimensión Interacción Positiva Trabajo-Familia.....	53
Tabla 15	Baremación de la Dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo.....	55
Tabla 16	Propuesta de Estrategias Interacción Negativa.....	60
Tabla 17	Propuesta de Estrategias Interacción Positiva	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Consecuencias Positivas y Negativas del Equilibrio Trabajo y Familia.....	26
Figura 2	Interacción Negativa Trabajo-Familia	51
Figura 3	Interacción Negativa Familia-Trabajo	52
Figura 4	Interacción Positiva Trabajo-Familia.....	54
Figura 5	Interacción Positiva Familia-Trabajo.....	55

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Equilibrio entre Trabajo-Familia en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución: Provincia de Cotopaxi - Ciudad Latacunga - Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia:

Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

N/A

Grupo de investigación:

N/A

Equipo de Trabajo:

Joselyn Giselle Guaman Maisincho C.I.: 1726167149

William Santiago Ante Taipe C.I.: 1752881118

Ángel Alberto Villarroel Maya C.I.: 0602765406

Área de Conocimiento:

Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Sub área Educación Comercial y Administración

Campo específico: Administración de Personal.

Línea de investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de Organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares se ha convertido en un desafío que es fundamental abordarlo. En un mundo donde la carga laboral aumenta y la familia sigue siendo crucial, es esencial encontrar un equilibrio entre estas áreas para el bienestar personal y el funcionamiento armonioso de la sociedad. Sin embargo, varios factores obstaculizan este equilibrio y afectan a personas de todos los ámbitos. Es así que Beham & Drobnič (2010) mencionan que el trabajo ocupa una parte significativa del tiempo de una persona, y la mayoría de las veces, las obligaciones laborales afectan la vida familiar, generando un desbalance.

En el contexto de las cooperativas de ahorro y crédito, que se destacan por su compromiso con el bienestar de sus miembros y empleados, surge un desafío significativo: mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar. A medida que estas organizaciones han crecido y diversificado sus servicios, las presiones laborales sobre su personal también han aumentado, los empleados a menudo desempeñan múltiples roles, desde la atención al cliente hasta la gestión financiera, lo que puede resultar en largas jornadas laborales y una carga de trabajo elevada. La Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay es especialmente sensible a este desafío porque no tiene prácticas específicas para mejorar el equilibrio entre trabajo y familia. Los empleados tienen más dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales debido a la falta de políticas de flexibilidad horaria, trabajo remoto y otras opciones de apoyo. Esta situación puede causar conflictos entre la vida laboral y familiar, afectando la salud física y emocional de los empleados y su desempeño en el trabajo. La falta de estrategias para fomentar un equilibrio adecuado en Sumak Kawsay puede tener consecuencias graves, como un aumento en la rotación de personal, el ausentismo y la moral del equipo.

En diferentes ámbitos sociales en todo el mundo, se evidencia el desafío de alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y familiar, como lo muestra una investigación realizada por Begum et al. (2024) titulada "Un estudio sobre el desequilibrio entre la vida laboral y familiar entre las mujeres administrativas en instituciones de educación superior de los Emiratos Árabes Unidos". De acuerdo con este estudio, las mujeres administradoras experimentan una tensión significativa entre sus responsabilidades laborales y sus roles familiares, debido al aumento de las responsabilidades en el trabajo y la presión para cumplir con las expectativas sociales y

culturales. Estas mujeres quieren progresar en sus trabajos y mejorar sus puestos laborales, pero también tienen que enfrentarse a compromisos personales que causan conflicto interno y desequilibrio entre el trabajo y la familia. Además, destinan una cantidad de energía emocional mayor a sus responsabilidades familiares y laborales en comparación con los hombres, lo cual ocasiona una distribución desigual de recursos como el tiempo y la energía.

La (OIT) Organización Internacional de Trabajo (2022) ha puesto en evidencia esta problemática en su informe titulado "El tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el mundo", Según este informe, antes de la pandemia, el promedio mundial de horas laborales semanales era de 43.9 horas. En las regiones de Asia y el Pacífico, las cifras eran bastante más altas, alcanzando un promedio de 47.4 horas. En áreas como Asia Meridional y Asia Oriental, las horas de trabajo eran aún más largas, con promedios de 49.0 y 48.8 horas, respectivamente. En contraste, en América del Norte y Europa, los promedios eran más bajos, situándose en 37.9 y 38.4 horas, respectivamente. Desde una perspectiva de género, el informe muestra que los hombres dedicaban un poco más de tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, con una diferencia de 46.2 horas frente a 40.5 horas. Sin embargo, las mujeres cargaban con la mayor parte del trabajo no remunerado, como el cuidado del hogar y de la familia. Estas largas horas de trabajo tienen un gran impacto en la vida familiar. Las personas tienen menos tiempo para pasar con sus seres queridos, lo que puede afectar las relaciones y la calidad de vida en general. El estrés y la fatiga también son problemas comunes, ya que es difícil encontrar un equilibrio cuando el trabajo consume tanto tiempo y energía. El informe también menciona algunas iniciativas que buscan mejorar esta situación. Por ejemplo, en Canadá, alrededor del 60% de las empresas han implementado o están planeando implementar medidas para apoyar a los padres que enfrentan desafíos debido a sus responsabilidades familiares. Estas medidas incluyen ajustes en los horarios laborales, la posibilidad de trabajar desde casa y la opción de cambiar a una jornada laboral a tiempo parcial. Estos datos subrayan la importancia de crear políticas laborales que ayuden a las personas a equilibrar su trabajo y su vida familiar de manera efectiva. Al final del día, es indispensable el tiempo para descansar, disfrutar de las familias y vivir una vida plena.

Los autores Ahumada & Díaz (2022) presentaron una nota técnica en la cual se ha sistematizado la evidencia científica existente entre el 2016 y 2021 sobre el equilibrio entre la vida privada y laboral donde se identificaron factores que impactan negativamente este equilibrio,

como la sobrecarga laboral, y se destacaron las consecuencias adversas en la salud y bienestar de los trabajadores, como la disminución de la satisfacción laboral, el estrés y el burnout. Además, se presentaron datos que respaldan estas conclusiones, donde se observó que el burnout o estrés laboral fue identificado por más del 60% de los encuestados como la principal consecuencia de la falta de equilibrio entre trabajo y vida familiar. A nivel organizacional, se encontró que una parte significativa de los estudios señalaba una disminución en la satisfacción laboral, así como efectos negativos en el equilibrio entre trabajo y vida privada debido a la sobrecarga laboral. Además, una proporción considerable de trabajadores mostró una mayor intención de renunciar debido a este desequilibrio. El estudio de Sturges (2012) "Fomentando un balance entre el trabajo y la vida familiar" complementa esta discusión al explorar cómo los jóvenes profesionales manejan el equilibrio entre su vida laboral y personal. Según los hallazgos, la mayoría de los participantes, en su mayoría jóvenes profesionales sin hijos, emplean diversas estrategias para lograr este equilibrio y se identificaron tres tipos de estrategias de adaptación: física, cognitiva y relacional. La adaptación física implica acciones como ajustar los horarios laborales, realizar ejercicio físico, socializar con amigos y participar en actividades recreativas, la adaptación cognitiva consiste en justificar largas horas de trabajo a través de una fuerte identificación con la organización y el trabajo, por otra parte, la adaptación relacional se refiere a la gestión de relaciones tanto laborales como personales para lograr un equilibrio satisfactorio. En síntesis, la investigación de Ahumada & Díaz (2022) y el estudio de Sturges (2012) destacan la importancia crítica del equilibrio entre la vida privada y laboral en el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, subrayan la necesidad de políticas y prácticas laborales que fomenten un entorno que permita a los trabajadores encontrar un equilibrio adecuado entre sus obligaciones laborales y familiares, reconociendo que este equilibrio es esencial para el bienestar individual y el rendimiento organizacional óptimo.

Por otra parte, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2020) señala lo importante que es considerar las horas laborales cuando se habla del equilibrio entre trabajo y vida personal. Las largas jornadas laborales, que afectan a cerca del 10% de los trabajadores en países como México, Turquía y Colombia, no son solo cuestión de horas extras; también traen consigo riesgos para la salud, la seguridad y el bienestar emocional. Cuando las personas pasan tanto tiempo en el trabajo, a menudo se quedan sin tiempo para cuidarse a sí mismas o para disfrutar de actividades recreativas, que son cruciales para una buena calidad de

vida. Esto genera un desequilibrio preocupante entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y aunque los empleados tratan de aprovechar el tiempo que tienen para descansar y divertirse, la diferencia en las horas de trabajo entre hombres y mujeres sigue siendo muy marcada. Este desajuste afecta directamente la forma en que las personas pueden equilibrar su vida laboral con la familiar ya que no debería ser necesario sacrificar tiempo con la familia para cumplir con las demandas del trabajo. Por lo tanto, es crucial buscar soluciones que permitan integrar el tiempo con los seres queridos de manera natural en la rutina diaria, promoviendo así un estilo de vida más saludable.

En América Latina, esta problemática también se encuentra presente, según el Instituto Nacional de Salud Pública de México (2020) enfrentar una carga de trabajo pesada, cumplir con plazos ajustados, sentir la presión de destacar y buscar reconocimiento son cosas comunes en el entorno laboral. Todo esto tiene un impacto negativo en la vida familiar, ya que dificulta el equilibrio entre el trabajo y el tiempo con la familia. Estas presiones no solo afectan la calidad del tiempo con los seres queridos, sino que también pueden traer consigo riesgos relacionados con el trabajo, problemas para organizar el día a día y otros desafíos. Además, las condiciones laborales difíciles pueden tener efectos muy perjudiciales en la salud física y mental de las personas, e incluso llegar a ser peligrosas si no se abordan adecuadamente. En resumen, cuando el trabajo consume tanto tiempo y energía, es difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la familiar y es esencial buscar formas de reducir la presión y encontrar un mejor balance para asegurar que tanto el bienestar personal como el familiar no se vean comprometidos.

La investigación de Valdez & Melo (2020) sobre el equilibrio entre la vida y el trabajo de las mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo, República Dominicana, revela que estas mujeres enfrentan desafíos significativos para armonizar sus responsabilidades laborales y personales. Esto tiene un impacto negativo en varios aspectos de sus vidas, incluyendo su bienestar físico, mental y familiar. A pesar de la importancia de este equilibrio para su satisfacción laboral y personal, muchas de ellas luchan por alcanzarlo, lo que puede afectar su desempeño en el trabajo y su calidad de vida en general. Además, se encontró que pertenecer a una empresa comprometida con el equilibrio entre la vida y el trabajo mejora la calidad de vida de estas mujeres, ayudándoles a alcanzar un nivel más saludable de equilibrio en sus vidas.

En Ecuador, Ruperti et al. (2021) llevaron a cabo una investigación titulada "Conciliación de la vida familiar y el bienestar laboral, análisis de roles sociales y de género en tiempos de

COVID-19: el caso ecuatoriano". Los resultados muestran algunas características importantes sobre cómo se maneja el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. El estudio revela que el tiempo que se dedica al cuidado de los hijos y, a las tareas del hogar, así como la adaptación al teletrabajo, no es igual para todos los géneros y roles de la sociedad, lo indica que se necesita una reeducación familiar que promueva una división más justa de las responsabilidades en casa. Además, aunque los trabajadores pasan tiempo de ocio con sus hijos e hijas, se observa una diferencia notable entre hombres y mujeres. Las mujeres tienen un 24,1 % del tiempo para ocio, mientras que los hombres disfrutan de un 29,5 %. Esto sugiere que el equilibrio entre la vida familiar y el bienestar laboral aún no está completamente alcanzado, y la brecha es más marcada para las mujeres, estas diferencias demuestran que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar sigue siendo un desafío, especialmente para las mujeres. Es importante seguir trabajando para cerrar esta brecha y lograr un balance más justo para todos.

Como muestran los estudios mencionados anteriormente existen desafíos globales para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar causada por distintos factores entre los más comunes: carga laboral pesada, distribución desigual de responsabilidades familiares, presión y expectativas laborales, inflexibilidad, etc. que afectan negativamente el bienestar y la armonía de las personas. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar políticas y cambios culturales para promover un mayor equilibrio en el trabajo como en el hogar.

1.1. Problemática en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”

Para esta investigación, se han detectado ciertas problemáticas que pueden afectar la productividad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Entre los problemas se encuentra la falta de flexibilidad en los horarios y la presión alta para alcanzar metas laborales que exige la cooperativa. Estos factores intervienen negativamente en la salud mental de los colaboradores y en su calidad de vida. Por ello, esta situación podría incidir tanto en el bienestar personal de los colaboradores como en su rendimiento en el trabajo, lo que señala la importancia de implementar estrategias que promuevan un equilibrio más saludable entre la vida laboral y familiar dentro de la cooperativa.

1.2. Formulación del problema de investigación.

¿Existe equilibrio entre trabajo-familia en los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay?

1.3. Objetivo general.

Analizar el equilibrio entre trabajo y familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”.

1.4. Objetivos específicos.

- Fundamentar teóricamente a través de fuentes confiables el estudio sobre el equilibrio entre trabajo y familia proporcionando una base sólida para el desarrollo de la investigación.
- Evaluar el estado actual del equilibrio entre trabajo-familia en la Cooperativa de Ahorro Crédito Sumak Kawsay.
- Proponer estrategias para el fortalecimiento del equilibrio entre trabajo-familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay.

Tabla 1*Objetivos del Proyecto*

Objetivo Específico	Actividades	Cronograma	Producto
Fundamentar teóricamente a través de fuentes confiables el estudio sobre el equilibrio entre trabajo y familia proporcionando una base sólida para el desarrollo de la investigación.	Revisión de literatura especializada sobre equilibrio trabajo-familia. Identificación y selección de fuentes confiables y relevantes. Síntesis y análisis crítico de la información obtenida. Determinación del instrumento de investigación.	Del 29 de abril al 6 de mayo 2024.	Marco Teórico.
Evaluar el estado actual del equilibrio entre trabajo-familia en la Cooperativa de Ahorro Crédito “Sumak Kawsay”.	Aplicación del instrumento estructurado y validado a los colaboradores de la cooperativa. Recopilación de datos sobre el equilibrio entre trabajo y familia en la cooperativa. Análisis de los datos obtenidos.	Del 15 de mayo al 25 de junio 2024.	Resultados del instrumento.
Proponer estrategias para el fortalecimiento del equilibrio entre trabajo-familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”.	Revisión y análisis de estrategias efectivas de equilibrio entre trabajo-familia. Adaptación de estrategias a la realidad y necesidades específicas de la Cooperativa “Sumak Kawsay”. Elaboración de la propuesta de las estrategias.	Del 25 de junio al 31 de julio 2024.	Propuesta de estrategias de equilibrio trabajo-familia.

1.5. Beneficiarios

1.5.1. Beneficiarios directos

Los beneficiarios directos de esta investigación son los 75 colaboradores distribuidos en las distintas áreas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”. Dado que ellos constituyen la población objetivo del estudio, se les entregarán los resultados obtenidos y se detallarán las estrategias diseñadas en función de estos hallazgos. El propósito de estas estrategias es fortalecer el equilibrio entre trabajo-familia de los colaboradores. A través de la implementación de estas medidas, se espera no solo mejorar el bienestar personal de los colaboradores, sino también optimizar su rendimiento en el entorno laboral, ayudando así al desarrollo continuo de la cooperativa.

1.5.2. Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos también juegan un papel crucial, como es el caso de los clientes y socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay,” quienes disfrutan diariamente de una amplia gama de servicios financieros diseñados para mejorar su economía que ofrece la cooperativa. Además, las familias de los colaboradores también se ven favorecidas, ya que, al existir un equilibrio entre trabajo y vida familiar, promovido por la cooperativa, permitirá a los colaboradores, disfrutar de una mayor calidad de vida, lo que a su vez se va a reflejar en un mejor desempeño laboral.

1.6. Justificación de la investigación.

Abordar el tema del equilibrio trabajo-familia es fundamental porque tiene un impacto directo en la calidad de vida, el bienestar emocional y la productividad de las personas y es posible que un desequilibrio entre estas áreas produzca estrés, conflictos y dificultades para lograr objetivos profesionales y personales. De acuerdo a Frías (2020), es necesario examinar si los tiempos dedicados a la familia y el trabajo permiten que el individuo pueda desarrollarse en ambas esferas ya que un entorno que facilita un equilibrio laboral y familiar es agradable para profesionales que buscan un ambiente de trabajo saludable. De tal forma que Idrovo (2006), señala que las organizaciones que ofrecen políticas de conciliación efectivas entre trabajo y familia son más propensas a mantener mayor productividad y rendimiento. Estas políticas no solo

benefician a los empleados al permitirles gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, sino que también contribuyen a un clima organizacional positivo que puede mejorar el compromiso y la lealtad de los trabajadores.

La necesidad de este estudio es muy relevante en el contexto actual. Con el trabajo remoto siendo cada vez más común y la línea entre la vida laboral y personal cada vez más borrosa, entender cómo mantener un equilibrio saludable entre trabajo y familia es más importante que nunca. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay, es esencial diseñar estrategias efectivas para manejar esta situación.

Esta investigación no solo ayuda a entender mejor el equilibrio entre trabajo y familia en un entorno específico, sino que también tiene relevancia para el conocimiento ya que contribuye a la base de datos existente y ofrece nuevas perspectivas. Proporciona una comprensión más profunda del fenómeno, valida teorías existentes y ofrece herramientas prácticas que pueden ser útiles para mejorar el equilibrio en el lugar de trabajo. Además, al generar nuevas ideas y recomendaciones, el estudio enriquece el campo de estudio y puede orientar futuras investigaciones sobre el tema.

En cuanto, a la relevancia práctica, para los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay, este estudio es muy valioso. Las estrategias propuestas están diseñadas para mejorar su bienestar y satisfacción laboral, al implementar estas estrategias, la cooperativa puede crear un entorno laboral más equilibrado, lo que puede aumentar la satisfacción de los empleados y su compromiso con el trabajo. Esto podría llevar a una mayor productividad y una mejor retención de talento.

Además, los hallazgos de esta investigación pueden servir de guía para otras organizaciones que quieran mejorar sus condiciones laborales y promover un ambiente de trabajo saludable. Al aplicar estrategias basadas en los resultados del estudio, las organizaciones pueden mejorar el equilibrio entre trabajo y familia, reducir el ausentismo y la rotación de personal, y aumentar la productividad y la calidad del trabajo. En última instancia, esto no solo beneficiará a los empleados al mejorar su vida laboral y familiar, sino que también contribuirá al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la cooperativa. Incluso, el estudio puede ayudar a crear una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados y reconozca la importancia de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia.

2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

2.1. Antecedentes

Domínguez-Aguirre et al. (2020) en su investigación titulada “El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida”, se exploraron las relaciones entre el ambiente laboral, el equilibrio trabajo-familia y las ganas de irse entre empleados de hoteles de lujo donde el objetivo era entender cómo el equilibrio trabajo-familia influye en la relación entre el ambiente laboral y las ganas de irse, los resultados mostraron que a medida que aumenta el conflicto entre trabajo y familia, la percepción positiva de los trabajadores sobre el ambiente laboral disminuye, lo que afecta su deseo de quedarse en el trabajo actual. Esto sugiere que promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia e implementar estrategias que contribuyan a su fortalecimiento podría ser clave para mejorar el ambiente laboral y retener al personal.

Por otra parte, Cueva (2020) realizó un estudio en Perú llevado a cabo para evaluar cómo el conflicto entre el trabajo y la vida familiar afecta la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en una empresa distribuidora de productos farmacéuticos y de consumo en Chiclayo. La muestra incluyó a 92 colaboradores a tiempo completo de distintas áreas de la empresa. Para analizar los resultados, usaron una escala de 1 a 5, donde una puntuación baja (1-2.33) significaba una percepción mala, una puntuación media (2.34-3.67) se consideraba regular, y una puntuación alta (3.68-5) era buena. Los resultados mostraron una percepción regular del conflicto entre el trabajo y la familia, con una puntuación de 3.47. Sin embargo, tres aspectos específicos fueron evaluados positivamente: el conflicto familiar (3.72), el conflicto interrol (3.77), y la desmotivación (3.73). Esto indica que los empleados sienten que los problemas en el trabajo están afectando su vida familiar y que les cuesta lograr un equilibrio entre ambos sin que se vean perjudicados. Además, la falta de apoyo y comprensión por parte de la empresa en momentos de dificultades familiares puede impactar negativamente en el ambiente laboral y, en consecuencia, en el rendimiento de los empleados.

Guamán Guevara et al. (2022) conducen un estudio titulado “Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de educación superior”. El objetivo

principal del estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la conciliación entre trabajo y familia en colaboradores de empresas de servicios después de que la presencialidad laboral regresó después de la pandemia de COVID-19. La investigación se realizó en Ambato, Ecuador, y se enfocó en colaboradores de cooperativas financieras y profesores de educación superior. Se emplearon métodos cuantitativos, correlacionales, explicativos y transversales. De los 355 participantes en la muestra, el 20% pertenecía al sector de educación superior y el 80% al sector financiero. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso de un cuestionario estructurado que se aplicó de forma online. La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), compuesta por 61 ítems divididos en tres dimensiones: desgaste emocional, despersonalización e insatisfacción del logro, fue incluida en este cuestionario. Además, se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), que utiliza 22 ítems agrupados en cuatro dimensiones para evaluar las interacciones positivas y negativas entre el trabajo y la familia. Los hallazgos mostraron que las dimensiones de interacción negativa entre trabajo y familia mostraron una correlación significativa con el agotamiento emocional (0.655), la despersonalización (0.335) y la insatisfacción del logro (0.670). Por el contrario, se encontraron correlaciones negativas entre las interacciones positivas entre el trabajo y la familia, lo que indica que una mejor conciliación positiva está relacionada con una disminución del desgaste ocupacional. En conclusión, el estudio confirmó la existencia de una relación significativa entre el síndrome de agotamiento y la conciliación entre trabajo y familia. Se ha demostrado que el desequilibrio entre estas dos áreas causa un desgaste emocional significativo, que tiene un impacto negativo en el comportamiento y el bienestar de los trabajadores.

Conforme a lo señalado por Armijos-Buitrón et al. (2023) en su estudio "Gestión socialmente responsable del talento humano en las Empresas Familiares en el Sur del Ecuador" que se centró en ver si las pequeñas y medianas empresas familiares están realmente comprometidas con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar de sus empleados. Se utilizaron encuestas aplicadas a los gerentes de estas empresas para evaluar cómo se ajustan al modelo de empresas familiarmente responsables (EFR). Los resultados mostraron que menos del 50% de las empresas se alinean con este modelo. Lo que sí es bastante común es permitir que los empleados salgan del trabajo en caso de emergencias familiares, y esto es algo que el 100% de las empresas aprueba. Sin embargo, otras políticas como el teletrabajo (14%), el acceso a guarderías (24%) y centros deportivos (25%) son mucho menos frecuentes, probablemente por razones de costo y las

características específicas del negocio. Aunque ninguna de las empresas ha implementado guarderías, que se sabe que pueden reducir el ausentismo y ayudar a retener al personal, hay aspectos positivos. Por ejemplo, la mayoría de los empleadores (88.9%) no esperan que los trabajadores lleven trabajo a casa y el 77.8% asegura que no afecta la trayectoria profesional de los empleados si priorizan temas familiares. Estos hallazgos subrayan la necesidad de fomentar políticas que apoyen la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, hacerlo no solo beneficia el bienestar de los empleados, sino que también puede mejorar la productividad de la empresa.

Así mismo Haridass et al. (2023) llevaron a cabo un estudio en India sobre la salud laboral de los radiólogos intervencionistas (RI), se abordó el problema principal del agotamiento profesional y el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo del estudio fue identificar los factores de riesgo que contribuyen al agotamiento y proponer formas de mejorar el bienestar de estos profesionales. Utilizaron un cuestionario de 30 preguntas que abordaba aspectos de salud laboral, familiar y personal. La metodología incluyó el análisis de datos cuantitativos, y los resultados destacaron varios problemas serios. Por ejemplo, cerca del 67% de los radiólogos intervencionistas reportaron altos niveles de estrés relacionado con el trabajo. Este nivel de estrés puede afectar negativamente tanto su salud física como mental, y su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar. Además, el estudio reveló que el 25% de los participantes tenía problemas de salud vinculados a su trabajo, y un 44% enfrentaba dificultades familiares debido a sus actividades laborales. Esto indica que estos profesionales están trabajando demasiado y con mucha intensidad, lo que les dificulta disfrutar de una buena vida familiar. Otro dato preocupante es que el 6% de los participantes calificó la calidad de su trabajo como insatisfactoria o de baja calidad. La mayoría de los radiólogos también tenía tareas adicionales durante los fines de semana (98.9%) y trabajaban por la noche y los fines de semana (90%), lo que hace aún más difícil equilibrar el trabajo con la vida personal. La falta de apoyo en el trabajo también es un problema: el 39.1% de los encuestados no contaba con un grupo de apoyo y el 31% no recibió ayuda en momentos difíciles, lo que puede aumentar su estrés y sensación de soledad. Por último, la dificultad para pasar tiempo de calidad con la familia y disfrutar de actividades placenteras también fue notable, con el 32.6% y el 57.6% de los participantes enfrentando estos problemas, respectivamente. Todos estos datos muestran claramente los desafíos que enfrentan estos profesionales para equilibrar su vida laboral y personal y subrayan la necesidad de implementar prácticas que ayuden a mejorar esta situación.

De igual manera un artículo realizado en Ecuador por Henríquez & Burgos (2023) examina el impacto de la emergencia sanitaria de la COVID-19 en el equilibrio trabajo-familia de los docentes universitarios en Guayaquil, la investigación, realizada con un enfoque cuantitativo-descriptivo y cualitativo, encuestó a 109 docentes. Los resultados revelan que el 42% de los encuestados indicó que la familia no interfiere en el trabajo, mientras que el 33% señaló que a veces sí lo hace. En cuanto a cómo el trabajo interfiere en la familia, el 58% de los participantes afirmó que esto sucede, y dentro de este grupo, el 100% indicó que su pareja no está de acuerdo con ello. Sin embargo, el 86% percibe el apoyo de su pareja en esta situación. Por otro lado, el 83% considera que el trabajo tiene un impacto positivo en su familia, destacando beneficios como la retribución económica y el soporte emocional. Del mismo modo, el 83% cree que la familia también enriquece su trabajo, citando el apoyo, la motivación y la paz que encuentran en el ámbito familiar como elementos clave para su desempeño laboral. Estos resultados enfatizan la necesidad de comprender y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia para el bienestar tanto de los empleados como para el éxito organizacional.

Vethamuthu & Divya (2024) en su estudio titulado "Equilibrio Laboral y Personal de los Empleados en la Ciudad de Bangalore" examinan detalladamente cómo los empleados de los sectores de Tecnología de la Información (TI) y Servicios habilitados para tecnología de la información (ITES) experimentan el equilibrio entre su vida personal y laboral, se utilizó un proceso de muestreo aleatorio de varias etapas, donde participaron 600 trabajadores de varias empresas. Los resultados destacan la influencia de factores como la edad, el género y la experiencia en la configuración de este equilibrio, prestando especial atención a aspectos como la cultura laboral, la flexibilidad en el trabajo, el respaldo social, las iniciativas de equilibrio laboral y familiar, y el apoyo a las responsabilidades familiares. Se evidencia que en un entorno empresarial tan dinámico y competitivo como el de los sectores de TI e ITES, comprender y abordar estas complejidades no sólo es una cuestión de recursos humanos, sino también es una necesidad estratégica fundamental. Al hacerlo, las organizaciones pueden atraer y retener el mejor talento, mejorar el ánimo de los empleados y alcanzar los objetivos de rendimiento deseados.

Estos hallazgos muestran lo crucial que es pensar en crear estrategias para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia en las empresas a su vez revelan cómo un desbalance entre

estas áreas puede llevar a altos niveles de estrés laboral, problemas de salud y dificultades en la vida familiar de los empleados, esto subraya la necesidad urgente de abordar este tema de forma prioritaria. También destacan cómo diferentes factores, como la cultura laboral, la flexibilidad en el trabajo y el apoyo social, juegan un papel importante en cómo se logra este equilibrio. Además, estos factores tienen un impacto directo en la retención del talento y el desempeño general de las organizaciones. En resumen, estos descubrimientos refuerzan la importancia de fomentar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal. No solo es esencial para el bienestar de los empleados, sino que también es clave para el éxito general de las empresas.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Equilibrio entre trabajo –familia

Mantener un equilibrio entre el entorno familiar y laboral es indispensable en la vida del ser humano, ya que permite a las personas realizar sus actividades laborales y familiares sin que una interfiera o dificulte a la otra. Es decir “el significado de equilibrio entre el trabajo y la familia es la falta de conflicto o interferencia entre los roles laborales y familiares” (Frone 2003, p.145).

De manera similar, Grzywacz & Carlson (2007) definen el equilibrio entre el trabajo y la familia como cumplir con las expectativas que se tienen en los roles que una persona negocia y comparte con los demás, tanto en el trabajo como en casa. Esto significa que se trata de encontrar un equilibrio armonioso entre las responsabilidades y compromisos en ambos ámbitos. Asimismo, Kalliath & Brough (2008) plantean que el equilibrio entre la vida personal y laboral se refiere a cómo una persona percibe que sus responsabilidades laborales y personales se complementan y contribuyen al desarrollo personal de acuerdo con lo que considera más importante en su vida en este momento. En resumen, el equilibrio entre la vida laboral y familiar es un concepto multifacético que comprende la poca o nula presencia de conflictos entre lo mencionado anteriormente, la negociación y cumplimiento de metas, y la percepción de que hay relación recíproca entre las actividades de trabajo y las familiares.

Por su parte Greenhaus J, Collins K, Shaw J (2003) ofrecen una definición completa del equilibrio entre el trabajo y la familia. Según ellos, el equilibrio se logra cuando una persona se

siente igualmente comprometida y satisfecha tanto con sus roles en el trabajo como en la familia, destacan que mantener este equilibrio significa dedicar una cantidad similar de tiempo, atención e implicación a ambos roles, ya sea en el trabajo o en casa. En esencia, se trata de encontrar un punto medio donde se pueda comprometer de manera justa con ambas áreas de la vida, en palabras de Greenhaus et al. (2003) “es difícil imaginar que las personas hayan logrado el equilibrio entre el trabajo y la familia si están sustancialmente más satisfechos con un rol que con el otro” (p.513). Esto resalta la idea de que, para lograr un equilibrio verdadero, la satisfacción y el compromiso deben ser equivalentes en ambas áreas. No se trata solo de ajustar el tiempo que uno dedica a cada rol, sino también de asegurarse de que la calidad del compromiso y la satisfacción que uno obtiene de esos roles sean igualmente satisfactorias. En otras palabras, es importante que tanto el trabajo como la vida familiar ofrezcan un sentido de realización y satisfacción similar.

El concepto de equilibrio entre el trabajo y la familia no solo se limita a evitar conflictos, sino que también abarca tanto los aspectos beneficiosos como los desafiantes que surgen al gestionar las responsabilidades laborales y familiares es así como Grzywacz & Carlson (2007) señalan que el balance entre el trabajo y la familia se origina a partir de las experiencias tanto favorables como desfavorables que surgen de la interacción entre la vida laboral y familiar. Es decir, el balance se forma a partir de cómo se manejan y experimentan las situaciones que surgen cuando estas dos áreas de la vida se cruzan y se afectan mutuamente.

Mientras tanto Rahman et al. (2017), abordan los conceptos de conflicto trabajo-familia (WFC) y equilibrio trabajo-familia (WFB), explican que el WFC ocurre cuando las responsabilidades familiares afectan negativamente el rendimiento en el trabajo o cuando las exigencias laborales llevan a que se descuide la participación en la familia. En cambio, el WFB se refiere a la habilidad de los empleados para involucrarse de manera efectiva y satisfactoria tanto en su trabajo como en sus responsabilidades familiares. Este análisis destaca lo crucial que es manejar bien las demandas de ambos ámbitos para evitar el WFC, que puede afectar negativamente tanto el desempeño laboral como la vida familiar. Promover el WFB, en cambio, no sólo ayuda a los empleados a sentirse mejor en general, sino que también puede aumentar su productividad y satisfacción en ambas áreas. Por eso, es importante que tanto las organizaciones como los empleados colaboren para encontrar estrategias que permitan un equilibrio saludable entre el trabajo y la familia, creando así un entorno laboral más armonioso y eficiente.

2.2.2. Teorías de equilibrio entre trabajo y familia

La teoría de la frontera entre el trabajo y la familia propuesta por Clark (2000), dice que, para mantener un buen equilibrio entre el trabajo y la familia, las personas establecen y manejan límites entre estos dos aspectos de su vida. Es crear “fronteras” para separar el tiempo y el espacio que se dedica al trabajo del que se dedica a la familia. Estas fronteras pueden ser bastante rígidas o más flexibles, y cómo se la maneje es crucial para encontrar ese equilibrio, indica que ser bueno en esto puede tener un gran impacto en el bienestar general y en lo satisfecho que se puede sentir tanto en el trabajo como en la vida familiar.

La Teoría del Conflicto Trabajo-Familia propuesta por (Greenhaus & Beutell, 1985), se centra en cómo las demandas de los roles laborales y familiares pueden chocar y generar conflictos en ambas direcciones. Según esta teoría, el trabajo puede afectar negativamente la vida familiar, y viceversa: las responsabilidades familiares pueden interferir con el desempeño laboral. Estos conflictos pueden surgir de varias maneras, como cuando el tiempo dedicado a uno de estos roles limita el tiempo disponible para el otro, cuando el estrés o la tensión de un rol impactan el desempeño en el otro, o cuando las expectativas en el trabajo y en la familia son incompatibles, esta teoría es clave para entender por qué a veces es difícil equilibrar las responsabilidades laborales y familiares y cómo esto afecta el bienestar emocional, físico y mental. Conociendo las fuentes de conflicto, se pueden desarrollar estrategias efectivas, como horarios laborales flexibles y programas de apoyo familiar, para ayudar a encontrar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El Enfoque de los Recursos y las Demandas, desarrollado por Demerouti et al. (2001), enseña que el equilibrio trabajo-familia es influido por las exigencias y los recursos presentes en ambos ámbitos. Según esta perspectiva, las responsabilidades laborales, que se manifiestan a través del tiempo, la carga de trabajo y las demandas emocionales, pueden generar estrés y conflicto si no están equilibradas adecuadamente con los recursos en el lugar de trabajo, como el apoyo social, las habilidades de afrontamiento y la autonomía. Al mismo tiempo, los recursos personales y laborales pueden actuar como un escudo contra el estrés y ayudar en la armonía al proporcionar al individuo los medios para enfrentar las exigencias y recuperarse del agotamiento simultáneamente. En resumen, esta perspectiva muestra la necesidad de equilibrar las demandas y los recursos presentes en el trabajo y la vida para lograr el bienestar.

No obstante, el Modelo de Enriquecimiento Trabajo-Familia, desarrollado por Greenhaus & Powell (2006) ofrece una visión más optimista de cómo se relacionan el trabajo y la vida familiar. Según este modelo, lo que uno aprende y gana en su trabajo puede mejorar cómo maneja su vida familiar, y viceversa. Por ejemplo, las habilidades que se adquiere en el trabajo, como la gestión del tiempo, pueden ser útiles en casa. A la inversa, el apoyo emocional y las buenas experiencias en el hogar pueden ayudar a que una persona se desempeñe mejor en el trabajo. Este modelo es clave para entender el equilibrio entre el trabajo y la familia, ya que muestra que ambos roles pueden en realidad apoyarse y reforzarse mutuamente. En lugar de verlos como áreas en conflicto, el modelo sugiere que pueden formar un ciclo positivo, beneficiando todas las áreas de tu vida.

2.2.3. Factores que influyen en el equilibrio entre trabajo –familia

El equilibrio entre el trabajo y la familia es influenciado por una variedad de factores, tanto individuales como organizacionales, que van desde la carga laboral hasta las políticas empresariales. Por esta razón, la falta de este equilibrio ha sido objeto de estudio desde múltiples perspectivas. Frone (2003) menciona que han identificado varios factores que contribuyen a este conflicto, estos factores se pueden clasificar en dos categorías principales: el entorno de rol y la personalidad. En el entorno de rol, se examinan aspectos como la cantidad de tiempo dedicado a las responsabilidades laborales y familiares (participación conductual), así como la importancia que se asigna a cada rol (participación psicológica). Además, se consideran los factores estresantes y la insatisfacción asociados con los roles laborales y familiares como también los recursos disponibles para cumplir con las responsabilidades de cada rol.

De la misma manera se analiza diversas características de la personalidad, como el dominio, la resistencia, la afectividad positiva y la extraversión, que pueden actuar como recursos individuales que ayudan a gestionar de manera efectiva las demandas del trabajo y del hogar, por otro lado, variables de personalidad como la afectividad negativa y el neuroticismo pueden considerarse como déficits individuales que afectan el equilibrio entre el trabajo y la familia (Frone, 2003). Este análisis resalta la importancia de considerar tanto los aspectos relacionados con los roles como las disposiciones de la personalidad al estudiar el equilibrio trabajo-familia, lo que permite comprender mejor cómo los individuos gestionan las demandas de ambos ámbitos en su vida diaria.

Por otra parte Delgado (2021) propone distintas determinantes que pueden influir en la falta de equilibrio entre trabajo familia como:

- Responsabilidad social empresarial: Se refiere a cómo los trabajadores perciben las condiciones y el entorno laboral.
- Factores que generan estrés laboral: Se centra en las condiciones del lugar de trabajo y la carga de trabajo.
- Incentivos fiscales: Explora los beneficios que las organizaciones pueden obtener al implementar políticas que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la familia.
- Políticas públicas: Examina cómo se aplican y adaptan las políticas laborales para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Flexibilidad de horarios: Evalúa la flexibilidad de los horarios laborales y cómo esta flexibilidad contribuye a la estabilidad tanto en el trabajo como en la vida familiar.

En resumen, todos estos factores muestran un panorama claro sobre cómo la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar puede afectar a las personas. La responsabilidad social empresarial es fundamental porque refleja cómo los empleados ven su entorno laboral, algo que es clave para su bienestar general. El estrés en el trabajo está muy relacionado con la salud mental y física de los trabajadores, y puede afectar su capacidad para manejar tanto el trabajo como la vida en casa. Los incentivos fiscales y las políticas gubernamentales también juegan un papel importante, ya que pueden motivar a las empresas a crear ambientes laborales más equilibrados. Además, ofrecer flexibilidad en los horarios ayuda a los empleados a manejar mejor sus responsabilidades en el trabajo y en casa, lo que, a su vez, mejora su calidad de vida.

Brough, Timms, Chan, Hawkes y Rasmussen (2020) también examinan la información relacionada con tres tipos de factores que afectan el equilibrio trabajo-familia: (a) aquellos vinculados al trabajo como las demandas y recurso laborales, (b) los relacionados con la familia como las demandas y recursos familiares y (c) otros aspectos que no están directamente relacionados con el trabajo o la familia como la tecnología.

Las demandas laborales como los recursos vinculados al trabajo, el tiempo extra, las demandas cognitivas y emocionales, influyen en la habilidad para equilibrar responsabilidades tanto en el trabajo como en la vida familiar (Brough et al., 2020). El incremento de horas de trabajo, conlleva menos tiempo disponible para pasar con la familia lo

que puede generar problemas en las relaciones familiares y causar tensiones, además, si el trabajo implica mucha carga mental y estrés, puede dejar a la persona agotada mental y emocionalmente ocasionando que sea difícil desconectar del trabajo y disfrutar del tiempo en familia. En resumen, estas exigencias laborales pueden dificultar que alguien encuentre un buen equilibrio entre su trabajo y su vida familiar, lo que podría afectar su bienestar general y su calidad de vida.

Los recursos laborales son todas aquellas cosas en el trabajo que ayudan a hacer el trabajo de manera más fácil. Pueden ser cosas físicas: como herramientas o equipos, aspectos psicológicos: como sentirse motivado o tener confianza en uno mismo, sociales: como el apoyo de los compañeros de trabajo, o incluso aspectos organizativos: como tener una estructura clara en las tareas a realizar (Brough et al., 2020). Los recursos laborales mencionados pueden marcar una gran diferencia en cómo se maneja el equilibrio entre el trabajo y la familia. Por ejemplo, no tener las herramientas adecuadas hace que las tareas sean más difíciles lo que podría reducir el tiempo para la familia y aumentar el del trabajo y no estar motivado y confiado podría generar estrés, haciendo complicado separar el trabajo de la vida familiar.

Los recursos familiares, como el apoyo emocional, las responsabilidades y la calidad de las relaciones, juegan un papel crucial en cómo las personas manejan el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Tener el respaldo emocional sólido de la familia puede marcar una gran diferencia al enfrentar el estrés laboral y al gestionar mejor el tiempo entre las responsabilidades en el trabajo y en casa. Sin embargo, cuando se tienen más responsabilidades familiares, como cuidar a niños pequeños o adultos mayores, esto puede aumentar las demandas de tiempo y energía. Esto hace que sea más complicado encontrar un equilibrio satisfactorio entre el trabajo y la vida personal. Los autores Chan et al. (2017) señalan que, por lo general, los trabajadores que están casados suelen tener más responsabilidades familiares en comparación con aquellos que están solteros. A pesar de esto, tener un cónyuge puede brindar un valioso respaldo para el empleado.

Así también la tecnología trae consigo grandes beneficios a los trabajadores aumentando la eficiencia de procesos hasta facilitando la comunicación. Sin embargo, también puede ser un problema, ya que borra los límites entre la vida laboral y personal, por lo que ahora, los empleados pueden encontrarse revisando correos electrónicos en sus

teléfonos apenas se despiertan y trabajando en tareas en línea hasta altas horas de la noche (Brough et al., 2020).

En este punto se presenta la tabla 2 que se diseñó para enriquecer la información previa de los factores de equilibrio entre trabajo y familia:

Tabla 2

Factores de Equilibrio entre Trabajo-Familia

Factores individuales	Factores organizacionales	Otros Factores
<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad y estilos de afrontamiento. • Nivel de satisfacción laboral y personal. • Nivel de estrés y salud mental. • Responsabilidades familiares 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos y demandas de trabajo • Flexibilidad laboral. • Políticas laborales • Herramientas y equipos • Clima laboral y apoyo de superiores y compañeros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología su impacto en la capacidad de desconectar del trabajo • Situación económica y estabilidad financiera.

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de diversos autores y estudios sobre los factores que afectan el equilibrio entre la vida laboral y familiar: Frone (2003), Delgado (2021), (Brough et al., 2020).

2.2.4. Consecuencias del equilibrio entre trabajo y familia

Tanto trabajadores como empleadores están cada vez más interesados en encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la familia, y analizar las consecuencias de este equilibrio no sólo es relevante para comprender el impacto en la vida de los individuos sino también para conocer los beneficios a nivel personal como profesional.

2.2.4.1. Consecuencias positivas del equilibrio entre trabajo-familia para los trabajadores y sus familias

Contar con equilibrio trabajo-familia beneficia significativamente a los trabajadores mejorando su vida familiar y laboral. A partir de la revisión de numerosos estudios

Tomazevic, Kozjek y Stare (2014) mencionan las siguientes consecuencias positivas para el individuo:

- Menos estrés y cansancio: Al reducir los conflictos entre el trabajo y las responsabilidades familiares, se logra disfrutar más del tiempo libre, contribuye a estar menos estresado y cansado.
- Mejora en la salud: Menos conflictos significan mejor salud física y mental. Y, en general, esto ayuda a tener una vida más saludable y placentera.
- Ambiente de trabajo más positivo: Cuando el trabajo y la vida familiar están en armonía, el ambiente en el trabajo suele ser más solidario y positivo. Todos se sienten valorados, lo que hace más fácil colaborar en equipo.
- Mayor satisfacción laboral: Cuando se tiene un buen equilibrio entre el trabajo y la familia, se siente más empoderado y en control de la jornada laboral. Eso hace que se pueda disfrutar más y que a los trabajadores les apasione más su trabajo.

En definitiva, contar con un buen equilibrio entre el trabajo y la familia beneficia significativamente a los trabajadores y sus familias en general, mejoran la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez puede beneficiar a las organizaciones al aumentar la productividad y la retención de empleados.

2.2.4.2. Consecuencias positivas del equilibrio entre trabajo- familia en las organizaciones

Después de un análisis exhaustivo de investigaciones y estudios los autores Tomazevic et al. (2014) señalan una serie de resultados positivos para las organizaciones:

- Menos ausencias y llegadas tarde, al mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, es más probable que los empleados lleguen a tiempo y falten menos.
- Menos rotación de personal, cuando los empleados están contentos, hay menos rotación, lo que significa que la empresa gasta menos en contratar y entrenar nuevos empleados.
- Atraer y mantener talento, un buen equilibrio laboral atrae a personas talentosas, tanto hombres como mujeres, en un mercado competitivo. Esto hace que la empresa sea vista como un lugar genial para trabajar.

- Mayor productividad, los empleados motivados suelen ser más productivos y rendir mejor en sus tareas.
- Más eficiencia y rentabilidad, reducir el tiempo de inactividad y los costos generales, especialmente con el trabajo remoto, mejora la eficiencia y la rentabilidad de la empresa.
- Mejor trabajo en equipo y comunicación, cuando los empleados están equilibrados, mejoran las relaciones y la comunicación tanto con sus compañeros como con los clientes.
- Ventaja competitiva e innovación, un buen equilibrio laboral ayuda a la empresa a mantener su ventaja competitiva y fomenta la innovación, haciendo que sea más competitiva en el mercado.

2.2.4.3. Consecuencias negativas de la falta de equilibrio entre trabajo- familia

La falta de equilibrio entre el trabajo y la familia puede tener consecuencias significativas tanto para los individuos como para las organizaciones, a los trabajadores les puede generar un fuerte estrés, fatiga y una sensación de insatisfacción tanto en el trabajo como en la vida diaria, además, puede afectar de manera negativa las relaciones familiares y tener repercusiones en la salud mental; desde la perspectiva empresarial, puede disminuir la eficiencia, el compromiso de los colaboradores y la retención del talento, al mismo tiempo que puede aumentar las tasas de ausentismo y los costos asociados a la rotación de personal. Es así que Rahman et al. (2017) menciona que la falta de equilibrio entre el trabajo y la familia genera repercusiones en el desempeño laboral, la satisfacción laboral, el éxito profesional y el enriquecimiento familiar. A continuación, se mencionan algunas consecuencias significativas:

2.2.4.3.1. Efectos sobre la salud

Además de las responsabilidades laborales, las personas tienen otros compromisos como padres, cónyuges o simplemente como individuos, cuando hay un desequilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal, se puede generar un impacto adverso en la salud, pudiendo manifestarse en síntomas depresivos y de ansiedad. Asimismo, este desequilibrio puede generar insatisfacción en el trabajo, lo que a su vez puede llevar a una reducción en la productividad laboral (Wang, 2006). La salud, y en particular la tensión mental, es la variable dependiente más analizada, asumir múltiples roles como responsabilidades familiares y laborales puede llevar a

experimentar tensión, ansiedad y problemas físicos, es así que el desequilibrio entre el trabajo y la familia produce síntomas psicósomáticos y un estado emocional negativo, que a menudo se relaciona con la depresión, la ansiedad y el abuso de sustancias (Ugarteburu et al., 2008). Por lo tanto, es crucial entender que el desequilibrio trabajo-familia no solo afecta el bienestar personal, sino que también tiene repercusiones directas en el desempeño profesional. La reducción de la productividad laboral y la insatisfacción en el trabajo pueden crear un ciclo vicioso que empeora la situación de salud del empleado.

2.2.4.3.2. Estrés

Puede surgir de la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que afecta negativamente tanto a las personas como al entorno laboral y puede tener efectos adversos en la moral de los empleados, la productividad y la satisfacción laboral, lo que se refleja en síntomas específicos como el abuso de tiempo libre por enfermedad, la desconfianza y la violencia en el lugar de trabajo. También se enfatizan las repercusiones personales del estrés, como la depresión, el abuso de sustancias y los problemas familiares (Lockwood, 2003). Por consiguiente el estrés como resultado de la falta de equilibrio entre el trabajo y la familia puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de las personas y en el funcionamiento eficiente de las organizaciones y es esencial abordar estas tensiones y buscar soluciones que promuevan un equilibrio más saludable entre las responsabilidades laborales y familiares, tanto a nivel individual como en el entorno laboral, para fomentar el bienestar y la productividad.

2.2.4.3.3. Insatisfacción laboral

Una persona que no logra gestionar su tiempo en actividades tanto laborales y familiares puede experimentar sentimientos de insatisfacción con su trabajo cuando las actividades laborales interfieren con el tiempo que dedica a la familia. En este aspecto la sobrecarga de roles está directamente relacionada con la satisfacción laboral y la capacidad para equilibrar las responsabilidades laborales y de la familia (Paterna & Martínez, 2002). Por ello es evidente que la buena gestión del tiempo y el equilibrio en la asignación de roles son clave para prevenir la insatisfacción en el trabajo ya que los trabajadores que no pueden manejar la presión entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares suelen estresarse, lo que afecta su motivación y mantenimiento de los deberes de trabajo, también es crucial considerar que la

transgresión del trabajo en la vida privada podría afectar las relaciones familiares, logrando intensificar los sentimientos insatisfechos.

2.2.5. Beneficios del equilibrio entre trabajo- familia en las organizaciones

Asimismo Lockwood (2003) resalta algunos beneficios de contar con un buen equilibrio entre el trabajo y familia.

2.2.5.1. Tiempo

Una de las ventajas más claras de los programas que promueven un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es la cantidad de tiempo que los empleados pueden ahorrar (Lockwood, 2003). Esto implica que cuando el empleado logra un buen equilibrio en la gestión de sus responsabilidades laborales y familiares, es más eficiente en la gestión de tiempo debido a que están menos preocupados y más concentrados en las actividades que están realizando lo que les permite concentrarse más en sus responsabilidades laborales mientras están en el trabajo y en sus responsabilidades familiares cuando están en casa.

2.2.5.2. Retención de empleados

Lockwood (2003) menciona que el gasto relacionado con la rotación de empleados y la consecuente pérdida de conocimiento valioso de la empresa puede ser considerable no obstante los programas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal ofrecen una respuesta a los desafíos de retención de personal. Es así que cuando un empleado logra equilibrar su vida familiar y laboral, se siente más satisfecho y comprometido con su trabajo generando un sentido de lealtad hacia la empresa, ya que el empleado percibe que su bienestar personal es valorado y apoyado.

2.2.5.3. Mayor motivación y productividad

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar juega un papel crucial ya que contribuye a una mayor motivación para cumplir con sus responsabilidades laborales y una disposición a esforzarse más en su trabajo. Además, al tener tiempo para descansar y disfrutar de actividades fuera del trabajo, los empleados pueden recargar energías, lo que les permite ser más productivos y eficientes en sus tareas laborales. De igual manera Lockwood (2003) refuerza esta información ya que menciona que un estudio que se enfocó en aspectos laborales, bienestar y estrés destacó

esta conexión y llegó a la conclusión de que el 45% de los hombres y el 50% de las mujeres rechazarían un ascenso si el nuevo cargo les quitara tiempo para su vida personal o familiar. Esto destaca la importancia del equilibrio trabajo-familia en la decisión de los empleados respecto a sus trayectorias profesionales.

Figura 1

Consecuencias Positivas y Negativas del Equilibrio Trabajo y Familia.



Nota. Elaboración propia a partir de Rahman et al. (2017), (Wang, 2006), (Ugarteburu et al., 2008) (Lockwood, 2003), (Paterna & Martínez, 2002).

2.2.6. Políticas de equilibrio entre trabajo-familia

La interacción entre las obligaciones laborales y familiares es un factor que puede imponer efectos notorios en la vida de los colaboradores, incluyendo su nivel de satisfacción y desempeño laboral, así como sus relaciones de familia. Por esta razón, desde el ámbito ocupacional la conciliación laboral y familiar se convierte en una medida relevante a implementar para garantizar el bienestar de los trabajadores y fortalecer el desempeño organizacional. De acuerdo con López (2020) el impacto del trabajo en la vida familiar es más significativo que el efecto contrario. Por lo tanto, la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar tiene un efecto positivo en los empleados, porque ayudan a mejorar la satisfacción laboral, desempeño en el trabajo y fortaleciendo sus relaciones familiares. Tal es así que “El reto para los líderes organizacionales y de recursos humanos es propiciar el desarrollo de políticas y prácticas

de gestión dirigidas a incrementar los mecanismos de facilitación de la relación positiva entre el trabajo y la familia para los trabajadores de todos los niveles jerárquicos”(Vesga Rodríguez, 2019, p.130).

Las políticas de equilibrio en una empresa son prácticas formales que respaldan la integración del trabajo, la familia y la vida personal de los colaboradores. Estas políticas se centran en proporcionar flexibilidad tanto en el tiempo como en el espacio, así como en ofrecer apoyo profesional y servicios que van más allá de la retribución económica.(Chinchilla et al., 2015). Así mismo los autores Bosch et al. (2017) hacen mención a distintas políticas para el equilibrio entre trabajo y familia las cuales se mencionan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Políticas para el Equilibrio entre Trabajo y Familia

Políticas	Categoría	Descripción
1. Políticas de flexibilidad en el tiempo y en el espacio	Horario laboral flexible.	Permite a los empleados determinar sus horarios de inicio y finalización, cumpliendo con las horas mínimas requeridas, sin costo adicional directo para la empresa.
	Tiempo parcial.	Los empleados pueden reducir su jornada laboral, adaptándola a sus necesidades, trabajando media jornada o un horario variable acordado con el empleador.
	Semana comprimida.	Permite distribuir más horas de trabajo en ciertos días a cambio de un día libre a la semana, incrementando la satisfacción y productividad de los empleados.
	Trabajo compartido.	Dos empleados comparten un mismo puesto, brindando mayor flexibilidad y apoyo mutuo entre los trabajadores.

	Teletrabajo.	Permite trabajar desde casa, ahorrando costos de desplazamiento y gastos asociados a la oficina.
2. Políticas destinadas al apoyo familiar	Abandono del lugar de trabajo	Se permite el abandono ante una emergencia familiar sin justificación previa
	Subsidios para el cuidado familiar	Ayuda económica para el cuidado de niños o personas dependientes.
	Guardería en el centro de trabajo	Ofrecer guarderías gratuitas en el lugar de trabajo o subsidios para guarderías convencionales, puede mejorar el rendimiento de los empleados al tener acceso a estos servicios.
	Baja por maternidad/paternidad	Ofrece la oportunidad de quedarse en casa después de agotar el período legalmente establecido.
3. Información sobre la conciliación laboral y familiar	Asesoramiento profesional/personal	Programas de mentoría y coaching para adaptar los puestos de trabajo según las necesidades personales y familiares.
	Información sobre servicios	Ofrece información sobre guarderías, escuelas, centros de día y residencias de ancianos.
	Prestaciones para la conciliación	Facilita información sobre prestaciones y puede contribuir económicamente a entidades que ofrecen servicios de cuidados y limpieza.
	Seminarios/talleres informativos	Sesiones diseñadas para mejorar la gestión del tiempo en el hogar, crear conciencia sobre la importancia de las responsabilidades familiares y ofrecer estrategias para mejorar la vida familiar.

Nota. Elaboración propia a partir de Bosch et al. (2017)

Implementar prácticas que ayuden a los empleados a equilibrar su vida laboral y familiar es clave para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Estas políticas investigadas no solo mejoran el bienestar y la satisfacción de los empleados, sino que también reducen el estrés y aumentan su lealtad y compromiso con la empresa. Ofrecer horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y apoyo en el cuidado familiar ayuda a los empleados a manejar mejor sus responsabilidades tanto en el trabajo como en casa. Además, proporcionar información y asesoramiento adecuado puede marcar una gran diferencia. Este enfoque no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también trae grandes beneficios a la empresa. Contribuye a una mayor productividad, reduce la rotación de personal y mejora la reputación de la empresa como un empleador responsable y atractivo. En resumen, adoptar prácticas de conciliación laboral y familiar no es solo una buena acción; es una inversión inteligente que favorece el éxito sostenible tanto para los empleados como para la organización.

2.2.7. Dimensiones del estudio de equilibrio de la vida laboral y familiar

Las exigencias del trabajo y las responsabilidades familiares pueden influenciarse entre sí, afectando el bienestar y la vida de las personas. En este sentido, se puede reconocer tanto interacciones negativas como positivas entre estas dos áreas esenciales de la vida. Las interacciones negativas pueden surgir cuando las demandas laborales y las responsabilidades familiares chocan, causando preocupación y tensión. Por otro lado, las interacciones positivas pueden aparecer cuando los logros en el trabajo o el apoyo de la familia contribuyen al bienestar en ambas.

2.2.7.1. Interacción negativa trabajo-familia

La interacción negativa trabajo-familia se fundamenta en las teorías del estrés laboral, particularmente en el modelo de Demanda-Control propuesto por Karasek y el concepto de estrés de rol desarrollado por Kahn.

El modelo de Demanda-Control sugiere que un entorno laboral caracterizado por altas demandas y un bajo nivel de control pueden generar un considerable desgaste psicológico en los trabajadores, lo que a su vez puede extenderse a la vida personal, afectando negativamente el entorno familiar. Este fenómeno se explica porque las demandas excesivas del trabajo, en ausencia de un control adecuado sobre las tareas o las condiciones laborales, no solo agotan los

recursos personales del trabajador, sino que también reducen su capacidad para cumplir con las responsabilidades del hogar, provocando un desequilibrio entre la vida laboral y personal (Karasek, 1979).

Por otro lado, la teoría del estrés de rol, describe cómo la sobrecarga de roles, conflictos de rol, y la ambigüedad de rol en el ámbito laboral pueden trasladarse al ámbito doméstico, intensificando la tensión y el conflicto entre estos dos dominios. Según Kahn et al. (1964), este estrés de rol, originado en el trabajo, puede manifestarse en el hogar como irritabilidad, fatiga o disminución de la calidad de las relaciones familiares, lo que subraya la interdependencia entre el bienestar laboral y familiar. Según estas teorías, las altas demandas laborales combinadas con bajos niveles de control pueden llevar a un desequilibrio que afecta negativamente las esferas no laborales, como el hogar y la familia.

Esta dimensión de la misma manera analiza la presión constante en el trabajo y como esta puede impactar negativamente el entorno familiar, manifestándose como, por ejemplo, en una menor calidad del sueño, una irritabilidad constante y menos tiempo para actividades con los seres amados. Según Bianchi et al. (2018), el estrés acumulado en el trabajo puede tener consecuencias negativas en la vida familiar, afectando tanto la salud mental como las relaciones familiares.

Por lo tanto, estudia de qué manera las exigencias y el estrés del trabajo pueden impactar negativamente a la vida familiar. Tal como mencionan Figueroa & Díaz (2008) que el aumento de las horas que los empleados pasan en el trabajo, las demandas excesivas impuestas sobre ellos, responsabilidades altamente exigentes son factores laborales que incrementan las posibilidades de conflicto entre la vida familiar y el trabajo.

2.2.7.2. Interacción negativa familia-trabajo

El concepto de la interacción negativa familia-trabajo aborda cómo las demandas y responsabilidades en el ámbito familiar pueden afectar de manera adversa el desempeño en el trabajo. Esta noción se desarrolla a partir de la teoría del conflicto trabajo-familia, que examina cómo los roles en el hogar pueden entrar en conflicto con las obligaciones laborales, generando estrés y reduciendo la efectividad en el trabajo. Según Greenhaus & Beutell (1985), los conflictos surgen cuando las demandas del hogar, como el cuidado de los hijos o las tareas domésticas, interfieren con la capacidad del individuo para cumplir con sus responsabilidades laborales. Esta

interacción negativa puede llevar a un aumento en el estrés y disminuir el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. La teoría sugiere que los roles en el hogar pueden crear exigencias que no son compatibles con las demandas laborales, lo que resulta en una reducción en la eficacia y el bienestar en el entorno profesional.

Esta dimensión, de igual manera, aborda cómo las tensiones y conflictos en el entorno familiar, como los desafíos en la relación con la pareja, los hijos o los padres, pueden afectar negativamente la concentración y el desempeño laboral. Según Kinnunen et al. (2004) que los conflictos familiares pueden afectar el rendimiento laboral, lo que puede resultar en menor productividad, mayor absentismo y agotamiento emocional.

Por lo tanto, explora cómo las obligaciones y preocupaciones familiares pueden afectar negativamente el desempeño y la experiencia en el trabajo. En este contexto, la obligación de atender a la familia u otros aspectos de la vida, tienen un impacto en cómo se lleva el ámbito laboral dado que numerosos adultos se enfrentan al compromiso de cuidar a sus padres u otros parientes mayores (Ugarteburu et al., 2008).

2.2.7.3. Interacción positiva trabajo-familia

La noción de que el trabajo puede tener interacción positiva en la vida familiar se basa en la teoría de la ampliación de recursos y en la teoría de los roles múltiples. Según la teoría de la ampliación de recursos, el involucramiento en diversas actividades laborales y personales puede generar una acumulación de recursos que benefician tanto el ámbito laboral como el familiar.

Según Marks (1977) el desempeño en múltiples roles, como el de trabajador y padre/madre, no solo proporciona competencias adicionales y apoyo social, sino que también puede aumentar la autoestima del individuo. Estos recursos adquiridos en el ámbito laboral pueden trasladarse al ámbito personal, mejorando el equilibrio y la satisfacción en ambos dominios. De igual forma, Sieber (1974) sostiene que la participación en diferentes roles puede facilitar el desarrollo de habilidades transferibles y fortalecer redes de apoyo, lo que contribuye a una mayor realización en la vida personal y profesional.

Por otro lado, esta mide cómo las experiencias y éxitos en el trabajo pueden tener un efecto positivo y enriquecedor en la vida familiar. Aspectos como el horario flexible, las ausencias voluntarias, los permisos para cuidar a la familia, el trabajo remoto o parcial, un mayor uso de la licencia de paternidad, el apoyo de la dirección, mínimas consecuencias profesionales y

menores exigencias horarias por parte de la organización están relacionados con una mejora en el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar (Ugarteburu et al., 2008).

Por ello, esta dimensión se centra en cómo las competencias desarrolladas en el entorno laboral, tales como la organización del tiempo, la capacidad para resolver problemas y la comunicación eficaz, pueden ser aplicadas de manera positiva en la vida familiar. Según Greenhaus & Powell (2006) indican que las habilidades desarrolladas en el trabajo pueden ser útiles en el hogar, lo que puede llevar a un mayor bienestar en ambos entornos.

2.2.7.4. Interacción positiva familia-trabajo

El concepto de la interacción positiva familia-trabajo, se basa en la investigación sobre apoyo social y los efectos protectores del entorno familiar. Según Barnett & Hyde (2001) propusieron que los roles múltiples pueden ser mutuamente beneficiosos. Esta investigación, sugiere que las experiencias positivas en el entorno familiar pueden actuar como un amortiguador, favoreciendo el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Según esta perspectiva, las interacciones y el apoyo recibido en el hogar no solo contribuyen al bienestar personal, sino que también pueden mejorar la capacidad del individuo para enfrentar desafíos laborales y aumentar su efectividad en el trabajo.

Esta dimensión evidencia también, que el apoyo emocional proporcionado por familiares cercanos, como la pareja, hijos o padres, tiene un impacto positivo en la motivación laboral, la realización de sus obligaciones y en la capacidad de manejar el estrés en el entorno de trabajo. Según Grzywacz & Marks (2000), los colaboradores que disfrutaban de este tipo de respaldo emocional tienden a estar más comprometidos con sus responsabilidades laborales y a enfrentar mejor el estrés profesional.

Por lo tanto, evalúa cómo el apoyo y la satisfacción en la vida familiar pueden mejorar y facilitar el rendimiento laboral. Como señala Ugarteburu et al., (2008) que la distribución equitativa de las tareas del hogar y el apoyo social de la pareja y de la familia en general juegan un papel crucial en el nivel de satisfacción de ambos, tanto mujeres como hombres.

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Enfoque de investigación

Para la presente investigación se utilizará el enfoque cuantitativo que se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos, se enfoca en establecer relaciones causales entre variables mediante el uso de métodos estadísticos y matemáticos, su objetivo es generalizar hallazgos y realizar inferencias basadas en evidencia numérica, además utiliza instrumentos de medición estandarizados y técnicas estadísticas para garantizar la objetividad y replicabilidad de los resultados (Hernández & Mendoza, 2020).

3.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado es el no experimental debido a la naturaleza de esta investigación que no requiere de la manipulación de variables de forma deliberada, tal como menciona Hernández & Mendoza (2020) que los estudios no experimentales carecen de manipulación intencional de variables. En este tipo de estudio, las variables independientes no se varían intencionalmente para examinar sus efectos sobre otras variables. En cambio, los fenómenos y variables se observan o miden tal como ocurren en el entorno natural y luego se analizan.

3.3. Alcance de investigación

El alcance de la investigación se enmarca en un alcance descriptivo según la definición de Hernández & Mendoza (2020) el principal objetivo del alcance descriptivo en la investigación cuantitativa es detallar para especificar las propiedades y características de una población, fenómeno, variables o hechos en un contexto específico, es decir este enfoque se centra en describir y medir las variables, así como en detallar el fenómeno que se ocupa.

3.4. Método

El estudio se llevó a cabo mediante una investigación bibliográfica ya que se utilizaron distintas fuentes para la recolección de información. La investigación bibliográfica consiste en la recopilación sistemática de información publicada sobre un tema en particular utilizando una búsqueda estructurada y crítica de fuentes como libros, artículos y bases de datos, mediante el uso de herramientas adecuadas, como buscadores y bases de datos especializadas, es necesario para una búsqueda efectiva (Vilanova, 2012).

3.5. Población-Muestra

La población objeto de estudio está conformada por los 75 colaboradores que integran la cooperativa de ahorro y crédito Sumak Kawsay, la matriz está ubicada en la ciudad de Latacunga y consta de 8 agencias ubicadas en: Sangolquí, La Mana, Quinsaloma, Pujilí, Pucayacu, Santo Domingo, Pedro Vicente Maldonado y Ambato. Este grupo de colaboradores representa la totalidad del personal de la cooperativa, lo que permite una investigación exhaustiva y representativa de la organización. Como señala Tamayo (2004) que se entiende como población el conjunto completo del fenómeno que se va a investigar.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta y el instrumento seleccionado para llevar a cabo la recolección de datos es el cuestionario: Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING). Según Hernández & Mendoza (2020) un instrumento de investigación se refiere a una herramienta utilizada para recopilar datos como parte de un estudio, estos instrumentos pueden variar en forma y función e incluyen instrumentos como el cuestionario. En el contexto particular de los cuestionarios, son instrumentos estructurados compuestos por una serie de preguntas diseñadas con el fin de obtener información específica de los participantes bajo investigación y representan una herramienta útil en el proceso de recolección de datos, ya que permiten estandarizar la información recolectada y facilitar el análisis posterior de los datos.

3.7. Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)

Para recopilar datos sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay se utilizó el Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) que permite estudiar y medir la dinámica entre el trabajo y la vida familiar de las personas., este cuestionario, cuyas siglas significan “Encuesta sobre la Interacción entre el Trabajo y el Hogar”, fue originalmente desarrollado en inglés por Geurts et al. (2005). Para este estudio, se empleó la adaptación al español realizada por Jiménez et al. (2009), en esta adaptación, se conservó la estructura original de la escala, compuesta por 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas donde las puntuaciones van desde 0 (nunca) hasta 3 (siempre). Al evaluar la fiabilidad de la escala, se encontró que esta versión en español mostró una consistencia interna sólida, con valores que oscilan entre 0,77 y 0,89.

3.8. Resultados obtenidos de la evaluación de confiabilidad y validez

3.8.1. Prueba de confiabilidad del instrumento

Tabla 4

Alpha de Cronbach

Estadísticas de Confiabilidad			N de elementos
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basada en elementos estandarizados		
0,846	0,842		22

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

El cuestionario utilizado para evaluar el Equilibrio entre Trabajo y Familia demuestra una confiabilidad notablemente alta, como lo indica el valor de Alfa de Cronbach que es de 0.846. Ya que según Sánchez (2020) un valor cercano a 1 en el Alfa de Cronbach indica que el cuestionario es muy fiable lo que indica que los datos que se obtienen son sólidos y confiables para el análisis. En otras palabras, si el valor es alto, el cuestionario mide lo que se propone medir de manera consistente y los resultados serán precisos.

3.8.2. Prueba de validez del instrumento

Tabla 5

Validez del Equilibrio entre Trabajo-Familia

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,807
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	991,725
	gl	231
	Sig.	0,000

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

El análisis de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) realizado en la tabla 6 arroja un valor de 0,807, el cual supera el mínimo recomendado de 0,5. Además, la significancia estadística asociada al valor KMO fue de 0,000, significativamente menor que el nivel de significancia convencional de 0,05, lo cual refuerza la validez de la variable incluida en la investigación.

Tabla 6*Matriz de Variable Equilibrio entre trabajo-familia*

Variable	Dimensión	Indicador	Codificación	Código del Ítem	Ítems
Equilibrio Trabajo - Familia	Información Demográfica	N/A	ETF_ID	ETF_ID_1	Género
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_2	Edad
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_3	Estado Civil
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_4	Etnia
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_5	Nivel de Estudio
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_6	Tiempo de Experiencia Laboral
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_7	Tiempo de Servicio en la Cooperativa
		N/A	ETF_ID	ETF_ID_8	Área a la que Pertenece
	Interacción Negativa Trabajo-Familia	N/A	ETF_INTF	ETF_INTF_1	1. Está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador.
			ETF_INTF	ETF_INTF_2	2. Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo.
ETF_INTF			ETF_INTF_3	3. Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.	
ETF_INTF			ETF_INTF_4	4. Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas.	

	N/A	ETF_INTF	ETF_INTF_5	5. No tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.
	N/A	ETF_INTF	ETF_INTF_6	6. Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies (pasatiempos).
	N/A	ETF_INTF	ETF_INTF_7	7. Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.
	N/A	ETF_INTF	ETF_INTF_8	8. Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos.
	N/A	ETF_INFT	ETF_INFT_1	9. La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo.
Interacción	N/A	ETF_INFT	ETF_INFT_2	10. Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos.
Negativa Familia- Trabajo	N/A	ETF_INFT	ETF_INFT_3	11. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral.
	N/A	ETF_INFT	ETF_INFT_4	12. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar.
	N/A	ETF_IPTF	ETF_IPTF_1	13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.
Interacción Positiva Trabajo-Familia	N/A	ETF_IPTF	ETF_IPTF_2	14. Desempeñan mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades que ha aprendido en su trabajo.

	N/A	ETF_IPTF	ETF_IPTF_3	15. Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas.
	N/A	ETF_IPTF	ETF_IPTF_4	16. El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa.
	N/A	ETF_IPTF	ETF_IPTF_5	17. Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo.
	N/A	ETF_IPFT	ETF_IPFT_1	18. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable.
	N/A	ETF_IPFT	ETF_IPFT_2	19. Toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo.
Interacción Positiva Familia-Trabajo	N/A	ETF_IPFT	ETF_IPFT_3	20. Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas.
	N/A	ETF_IPFT	ETF_IPFT_4	21. El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo.
	N/A	ETF_IPFT	ETF_IPFT_5	22. Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados obtenidos de la información sociodemográfica

Tabla 7

Información Sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	38	50,7
	Femenino	37	49,3
	Total	75	100
Edad	20-29	29	38,7
	30-39	32	42,7
	40-49	14	18,7
	Total	75	100
Estado Civil	Soltero	35	46,7
	Casado	31	41,3
	Divorciado	4	5,3
	Unión Libre	5	6,7
	Total	75	100
Etnia	Mestizo	47	62,7
	Blanco	2	2,7
	Indígena	26	34,7
	Total	75	100
Nivel de Estudio	Secundaria	11	14,7
	Tercer nivel	55	73,3
	Cuarto nivel	9	12
	Total	75	100
Tiempo de Experiencia Laboral	Menos de 1 año	10	13,3
	2 a 4 años	26	34,7
	6 a 10 años	18	24
	10 a 15 años	14	18,7
	Total	75	100

	Más de 15 años	7	9,3
	Total	75	100
	Menos de 1 año	21	28
	2 a 4 años	39	52
Tiempo de Servicio en la Cooperativa	6 a 10 años	12	16
	10 a 15 años	3	4
	Total	75	100
	Administración y Finanzas	19	25,3
Área a la que Pertenece	Crédito y Cobranza	27	36
	Atención al cliente	13	17,3
	Talento Humano	4	5,3
	Operaciones	12	16
	Total	75	100

Nota. Datos generados con SPSS versión 27

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay” presenta una distribución sociodemográfica equitativa entre géneros, con ligera mayoría de enero masculino con el 50,7%; sobre el género femenino con el 49,3%; destacando un equilibrio relativo en la composición de género. La población se caracteriza mayoritariamente por individuos jóvenes y adultos jóvenes, con un 38,7% en el grupo de 20-29 años y un 42,7% en el rango de 30-39 años. El grupo de 40-49 años representa el 18,7% restante. En cuanto al estado civil, predomina el estado de soltero con el 46,7%; seguido por personas casadas con el 41,3%; con un 5,3% de individuos divorciados y un 6,7% en unión libre. Étnicamente, la mayoría se identifica como mestiza con el 62,7%; seguida por individuos de origen indígena con el 34,7%; y con el 2,7% se considera blanca. En términos educativos, un alto porcentaje del 73,3% ha alcanzado educación de tercer nivel, mientras que un 14,7% completó la educación secundaria y un 12,0% posee educación de cuarto nivel. Con un 13,3% tienen menos de un año de experiencia laboral, un 34,7% posee 2 a 4 años de experiencia, seguido por un 24,0% con 6 a 10 años de experiencia, y un 18,7% con 10 a 15 años de trayectoria laboral. Además, un 9,3% de los participantes tienen más de 15 años de experiencia laboral, destacando un grupo minoritario pero experimentado. El 52,0%, ha

acumulado 2 a 4 años de servicio en la cooperativa, indicando un porcentaje alto de trabajadores recién incorporados, 28,0% tiene menos de 1 año, un 16,0% cuenta con 6 a 10 años de servicio, mientras que sólo un 4,0% ha alcanzado 10 a 15 años de servicio. Los sectores predominantes son Crédito y Cobranza con el 36,0%; Administración y Finanzas con un 25,3%; y Atención al Cliente con un 17,3%, mientras que áreas como Talento Humano y Operaciones representan porcentajes menores con 5,3% y 16,0%; respectivamente.

4.2. Análisis de interacción de las dimensiones

Esta sección se organiza en cuatro partes, con un enfoque equilibrado entre las influencias negativas y positivas. Los resultados se detallan: primero, se exploran las repercusiones negativas del trabajo en la familia; segundo, se analizan las repercusiones negativas de la familia en el trabajo; tercero, se examinan las repercusiones positivas del trabajo en la familia; y cuarto, se estudian las repercusiones positivas de la familia en el trabajo.

Tabla 8

Resultados de los Ítems de la Interacción Negativa Trabajo-Familia

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
1. Está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador.	Nunca	26	34,7
	A veces	30	40
	A menudo	16	21,3
	Siempre	3	4
	Total	75	100
2. Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo.	Nunca	22	29,3
	A veces	33	44,0
	A menudo	12	16,0
	Siempre	8	10,7
	Total	75	100,0
	Nunca	17	22,7

3. Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.	A veces	24	32,0
	A menudo	16	21,3
	Siempre	18	24,0
	Total	75	100,0
4. Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas.	Nunca	16	21,3
	A veces	32	42,7
	A menudo	17	22,7
	Siempre	10	13,3
	Total	75	100,0
5. No tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.	Nunca	19	25,3
	A veces	29	38,7
	A menudo	16	21,3
	Siempre	11	14,7
	Total	75	100,0
6. Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies (pasatiempos).	Nunca	16	21,3
	A veces	31	41,3
	A menudo	18	24,0
	Siempre	10	13,3
Total	75	100,0	
7. Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.	Nunca	23	30,7
	A veces	23	30,7
	A menudo	20	26,7
	Siempre	9	12,0
Total	75	100,0	
8. Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos.	Nunca	22	29,3
	A veces	31	41,3
	A menudo	14	18,7
	Siempre	8	10,7
Total	75	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27

La tabla 8 ofrece un análisis detallado de cómo el trabajo impacta negativamente en la vida familiar, evaluado en ocho aspectos mediante una escala donde 0 indica que el impacto es mínimo ("nunca"), 1 representa impacto ocasional ("a veces"), 2 señala un impacto frecuente ("a menudo"), y 3 denota un impacto constante ("siempre"). En este contexto, a medida que aumenta la puntuación en la escala, se indica una mayor influencia negativa del trabajo en la vida familiar de los encuestados, reflejando las dificultades adicionales que el trabajo puede ocasionar en el entorno familiar. Varios aspectos se destacan como especialmente problemáticos: El ítem 2 revela que un considerable 44.0% de los encuestados a veces tienen dificultades para atender sus responsabilidades domésticas debido a la constante preocupación por el trabajo. Además, un 10.7% reportó sentirse siempre afectado por esta situación. En cuanto al ítem 5, un significativo 38.7% indicó que a veces carece de la energía suficiente para disfrutar de actividades de ocio con su pareja, familia o amigos debido a las demandas laborales. Por otro lado, el ítem 6 destaca que un 41.3% a veces y un 24.0% a menudo se ven privados de tiempo para sus hobbies debido a la carga laboral. Estos resultados subrayan que muchos encuestados enfrentan dificultades para desconectarse del trabajo, lo cual repercute negativamente en su capacidad para participar plenamente en actividades familiares y de ocio. Los altos porcentajes en las categorías "a veces" y "a menudo" reflejan un impacto frecuente y significativo del trabajo en la vida familiar, potencialmente generando tensiones en las relaciones personales y afectando la calidad del tiempo dedicado a actividades tanto familiares como personales. En resumen, los datos indican claramente que el trabajo exigente y las largas horas afectan varios aspectos de la vida familiar de los encuestados, especialmente en cuanto a la dificultad para cumplir con las responsabilidades domésticas, la falta de energía para el ocio y la limitación en el tiempo disponible para actividades personales.

Tabla 9*Resultados de los Ítems de la Interacción Negativa Familia-Trabajo*

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
9. La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo.	Nunca	42	56
	A veces	20	26,7
	A menudo	10	13,3
	Siempre	3	4
	Total	75	100
10. Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos.	Nunca	37	49,3
	A veces	28	37,3
	A menudo	7	9,3
	Siempre	3	4
	Total	75	100
11. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral.	Nunca	41	54,7
	A veces	22	29,3
	A menudo	10	13,3
	Siempre	2	2,7
	Total	75	100
12. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar.	Nunca	46	61,3
	A veces	18	24
	A menudo	9	12
	Siempre	2	2,7
	Total	75	100

Nota. Datos generados con SPSS versión 27

La tabla 9 presenta los datos obtenidos sobre cómo los problemas familiares inciden en la vida laboral de los encuestados, en los que se destacan los ítems con los porcentajes más altos, indicando el impacto de la familia en el trabajo: Ítem 9: "La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo". Un 26.7% de los encuestados

indicó que esto ocurre "a veces" y un 13.3% "a menudo". Ítem 10: "Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos". Un 37.3% señaló que esto ocurre "a veces" y un 9.3% "a menudo". Ítem 11: "Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral". Un 29.3% de los encuestados reportó que esto sucede "a veces" y un 13.3% "a menudo". Ítem 12: "Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar". Un 24.0% indicó que esto ocurre "a veces" y un 12.0% "a menudo".

Estos resultados muestran que, aunque una mayoría de encuestados reporta que "nunca" experimenta estos problemas, hay una proporción considerable que enfrenta dificultades debido a asuntos familiares, afectando su concentración, rendimiento y actitud hacia el trabajo. En general, los datos sugieren que los problemas domésticos y familiares tienen un impacto ocasional pero significativo en el desempeño laboral de los encuestados. Las preocupaciones familiares afectan la capacidad de concentración y rendimiento en el trabajo, lo que subraya la importancia de contar con estrategias de apoyo tanto en el hogar como en el entorno laboral para ayudar a los empleados a manejar mejor el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales.

Tabla 10

Resultados de los Ítems de la Interacción Positiva Trabajo-Familia

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.	Nunca	1	1,3
	A veces	19	25,3
	A menudo	25	33,3
	Siempre	30	40,0
	Total	75	100,0
14. Desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades que ha aprendido en su trabajo.	Nunca	6	8,0
	A veces	23	30,7
	A menudo	28	37,3
	Siempre	18	24,0
	Total	75	100,0
	Nunca	4	5,3

15. Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas.	A veces	17	22,7
	A menudo	29	38,7
	Siempre	25	33,3
	Total	75	100,0
16. El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa.	Nunca	2	2,7
	A veces	21	28,0
	A menudo	26	34,7
	Siempre	26	34,7
	Total	75	100,0
17. Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo.	Nunca	8	10,7
	A veces	14	18,7
	A menudo	27	36,0
	Siempre	26	34,7
Total	75	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27

La tabla 10, proporciona información sobre cómo el trabajo puede influir positivamente en la vida personal y familiar de los encuestados. En el ítem 13, la mayoría de los encuestados (73,3%) reporta que un día o semana de trabajo agradable los pone en un mejor humor para interactuar con sus seres queridos con bastante frecuencia o siempre, sugiriendo que un ambiente laboral positivo tiene un efecto beneficioso significativo en las relaciones personales. En el ítem 14, un 61,3% de los encuestados considera que a menudo o siempre desempeñan mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades adquiridas en el trabajo, lo que indica que el aprendizaje y desarrollo de habilidades en el ámbito laboral puede traducirse en una mejor gestión de tareas domésticas. Para el ítem 15, la mayoría de los encuestados (72%) manifiesta que a menudo o siempre cumplen mejor con sus responsabilidades en casa debido a la capacidad de compromiso adquirida en el trabajo, subrayando la transferencia de habilidades de compromiso y responsabilidad del ámbito laboral al doméstico. En el ítem 16, un 69,4% de los encuestados afirma que a menudo o siempre organizan mejor su tiempo en casa gracias a la experiencia de

organizar su tiempo en el trabajo, evidenciando una fuerte correlación entre las habilidades de gestión del tiempo desarrolladas en el trabajo y su aplicación en el hogar. Finalmente, en el ítem 17, un 70,7% de los encuestados considera que a menudo o siempre pueden interactuar mejor con sus seres queridos gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo, sugiriendo que las habilidades interpersonales desarrolladas en el ámbito laboral tienen un impacto positivo significativo en las relaciones personales. En general, los datos sugieren que las experiencias y habilidades adquiridas en el trabajo pueden tener un impacto positivo considerable en la vida personal y familiar de los encuestados. La mayoría de los participantes indica que un entorno laboral positivo mejora su estado de ánimo, lo que a su vez facilita la interacción con familiares y amigos. Además, las habilidades de organización, compromiso y las interpersonales aprendidas en el trabajo parecen transferirse efectivamente al ámbito doméstico, mejorando el desempeño en las obligaciones del hogar y las interacciones con los seres queridos. Estos resultados subrayan la importancia de un ambiente de trabajo positivo y el desarrollo de habilidades en el contexto laboral, no solo para el bienestar profesional, sino también para el personal. En resumen, los datos indican que las experiencias y habilidades adquiridas en el trabajo tienen un impacto positivo significativo en la vida personal y familiar de los encuestados. Un entorno laboral positivo mejora el estado de ánimo y facilita la interacción con seres queridos. Además, las habilidades de organización, compromiso y las interpersonales aprendidas en el trabajo se transfieren eficazmente al ámbito doméstico, mejorando el desempeño en las tareas del hogar y las relaciones personales.

Tabla 11

Resultados de los Ítems de la Interacción Positiva Familia-Trabajo

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
18. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable.	Nunca	1	1,3
	A veces	10	13,3
	A menudo	26	34,7
	Siempre	38	50,7
	Total	75	100,0
	Nunca	3	4,0

19. Toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo.	A veces	11	14,7
	A menudo	24	32,0
	Siempre	37	49,3
	Total	75	100,0
20. Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas.	Nunca	1	1,3
	A veces	12	16,0
	A menudo	22	29,3
	Siempre	40	53,3
	Total	75	100,0
21. El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo.	Nunca	3	4,0
	A veces	8	10,7
	A menudo	27	36,0
	Siempre	37	49,3
	Total	75	100,0
22. Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada.	Nunca	3	4,0
	A veces	8	10,7
	A menudo	20	26,7
	Siempre	44	58,7
Total	75	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27

El análisis de los ítems 18 a 22 en la tabla 11 muestra que las experiencias y habilidades desarrolladas en el ámbito personal y familiar influyen positivamente en el desempeño y bienestar laboral de los encuestados. En el ítem 18: Un 85.4% de los participantes dice que, después de un fin de semana divertido con sus seres queridos, su trabajo se vuelve más agradable. Esto subraya lo importante que es mantener un buen equilibrio entre la vida personal y profesional. El Ítem 19 muestra que el 81.3% de los encuestados toma sus responsabilidades laborales muy en serio porque también lo hacen en casa. Esto sugiere que las actitudes y comportamientos en el hogar se reflejan en el trabajo. El ítem 20 señala que un 82.6% cumple adecuadamente con sus responsabilidades laborales gracias a la capacidad de compromiso que ha desarrollado en casa. Esto demuestra que

las habilidades aprendidas en el ámbito familiar se transfieren efectivamente al ámbito laboral. Ítem 21: Un 85.3% ha mejorado su organización en el trabajo debido a la necesidad de organizar su tiempo en casa. Esto destaca la interdependencia entre las habilidades organizativas en ambos ámbitos. En el ítem 22 un 85.4% de los encuestados afirma tener más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada. Esto resalta cómo un entorno familiar estable y organizado puede fortalecer la confianza y el desempeño profesional. En conjunto, estos resultados subrayan lo importante que es tener un entorno familiar positivo y organizado para el bienestar y la eficiencia en el trabajo. Muestran claramente la interconexión entre la vida personal y profesional.

4.3. Baremaciones obtenidas de las dimensiones

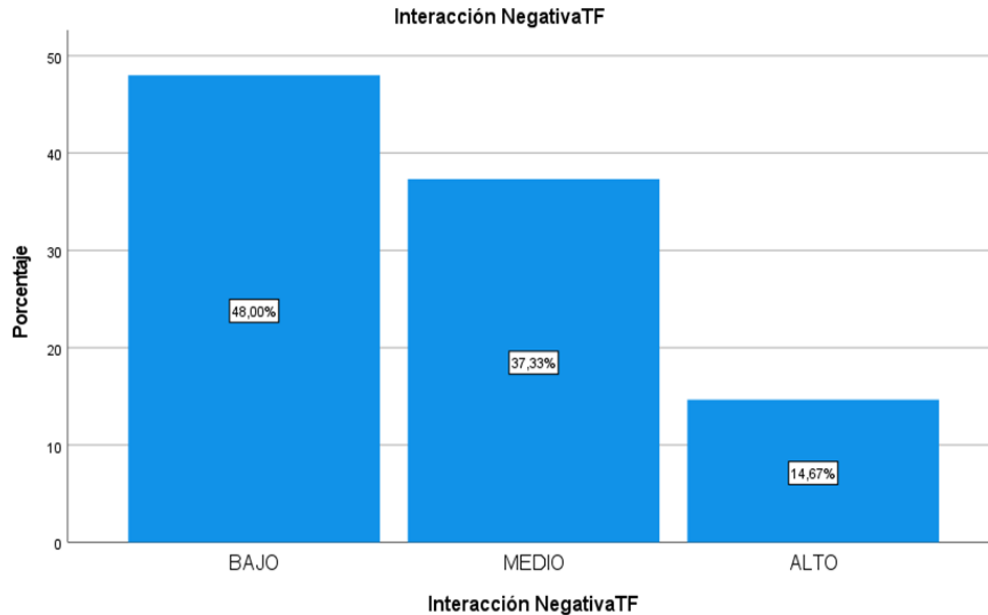
Para los autores Sanchez et al. (2018) el proceso de baremación es una norma cuantitativa establecida después de un proceso de investigación conocido como normalización o estandarización de un instrumento. Es posible que esta norma se exprese mediante una puntuación ponderada, como una escala percentil, típica, u otra escala que el investigador decida. Es decir, el término "baremación" se refiere al proceso de asignar un valor o calificación a una categoría. En este estudio este proceso se lo realizó a cada dimensión y las puntuaciones asignadas fueron: 1 BAJO, 2 MEDIO, 3 ALTO.

Tabla 12

Baremación de la Dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interacción Negativa TF	BAJO	36	48,0	48,0	48,0
	MEDIO	28	37,3	37,3	85,3
	ALTO	11	14,7	14,7	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

Figura 2*Interacción Negativa Trabajo-Familia*

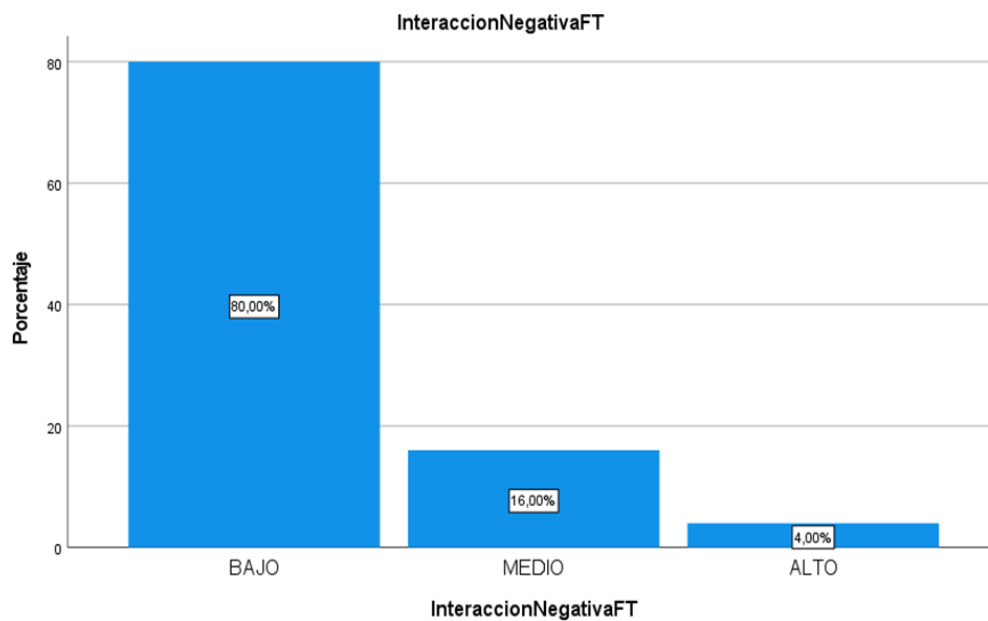
Nota. Resultados del análisis estadístico del programa SPSS versión 27. La figura representa los porcentajes de la interacción negativa Trabajo-Familia

De acuerdo a los resultados de la tabla 12, la mayoría de las personas reportaron niveles "BAJOS" cuando se trata de la interacción negativa entre el trabajo y la familia (48.0%). Esto significa que casi la mitad de los encuestados rara vez presentan problemas en ese sentido, lo que es positivo. Alrededor del 37.3% está en la categoría "MEDIO". Esto significa que, para ellos, la interacción negativa es más como algo que sucede de vez en cuando. Ahora, el 14.7% restante se situó en la categoría "ALTO". Esto significa que para un grupo pequeño pero significativo, la interacción negativa es bastante frecuente, casi siempre o a menudo. En general, ver más personas en "BAJO" es positivo porque muestra que muchos tienen un buen equilibrio entre trabajo y familia. Pero no se debe ignorar a los que están en "ALTO" porque tienen más dificultades y esto puede afectar su bienestar y satisfacción tanto en el trabajo como en casa. Aunque la mayoría no percibe una alta interacción negativa, el hecho de que un porcentaje significativo reporte interacciones negativas medianas sugiere la necesidad de explorar las causas y considerar estrategias para reducir estos impactos.

Tabla 13*Baremación de la Dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interacción NegativaFT	BAJO	60	80,0	80,0	80,0
	MEDIO	12	16,0	16,0	96,0
	ALTO	3	4,0	4,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

Figura 3*Interacción Negativa Familia-Trabajo*

Nota. Resultados del análisis estadístico del programa SPSS versión 27. La figura representa los porcentajes de la interacción negativa Familia-Trabajo.

De acuerdo a los resultados de la tabla 13, se observó que un sólido 80.0% está en la categoría "BAJO" en cuanto a interacción negativa. Esto indica que, para la mayoría, los problemas que la familia pueda causar en el trabajo son bastante raros, lo cual es favorable para mantener un buen equilibrio entre vida familiar y profesional. Un 16.0% está en la categoría "MEDIO", lo que indica que, para algunos, hay momentos en los que la familia puede influir en el trabajo, aunque no con mucha frecuencia. No es lo ideal, pero al menos no es algo constante. Solo un pequeño 4.0% cae en la categoría "ALTO" esto significa que, para unos pocos, la familia tiene una influencia negativa bastante frecuente en el trabajo. Es un grupo pequeño, pero estos casos merecen atención porque pueden tener un impacto significativo tanto en el bienestar laboral como familiar. En resumen, la mayoría parece manejar bien la integración de familia y trabajo, lo cual es positivo. Pero es importante prestar atención a aquellos que experimentan desafíos más frecuentes en esta área para mejorar su calidad de vida y satisfacción general.

Tabla 14

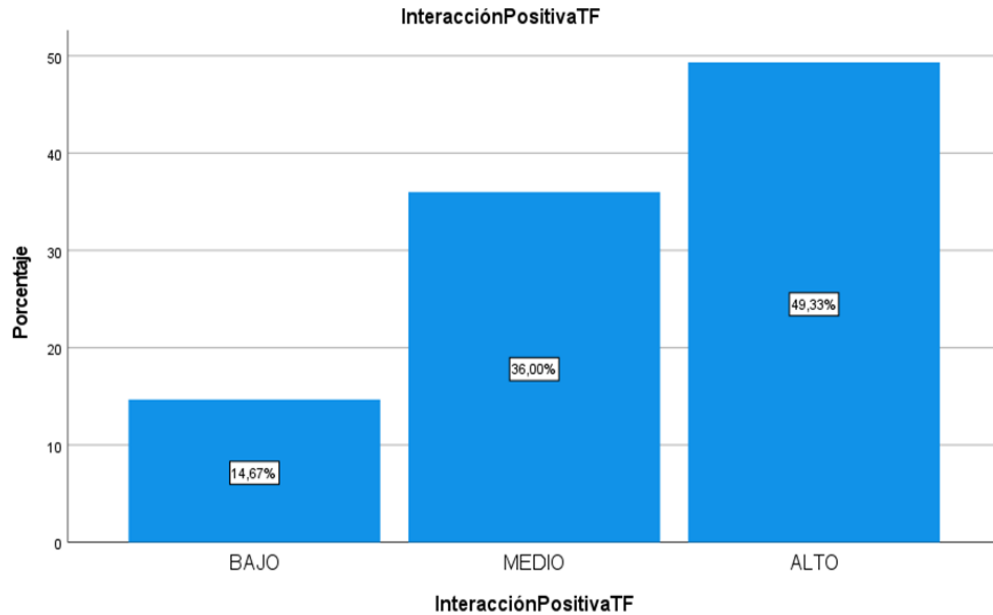
Baremación de la Dimensión Interacción Positiva Trabajo-Familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interacción PositivaTF	BAJO	11	14,7	14,7	14,7
	MEDIO	27	36,0	36,0	50,7
	ALTO	37	49,3	49,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

Figura 4

Interacción Positiva Trabajo-Familia



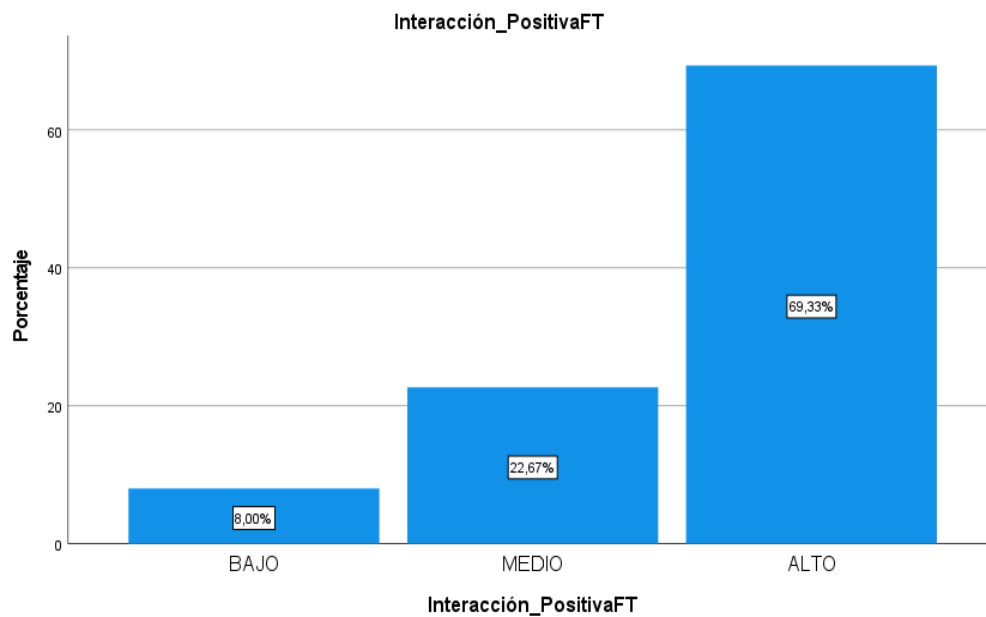
Nota. Resultados del análisis estadístico del programa SPSS versión 27. La figura representa los porcentajes de la interacción positiva Trabajo-Familia

Según los resultados de la tabla 14, un pequeño porcentaje de los encuestados el 14.7% indicó que el trabajo nunca tiene una interacción positiva sobre la familia, categorizándolo como “BAJO”. Más de un tercio de los encuestados el 36.0% reportaron que el trabajo a veces tiene una interacción positiva en este ámbito categorizándolo como “MEDIO”. Por otro lado, la mayoría de los encuestados el 49.3% se ubicaron en la categoría “ALTO”, lo que demuestra que percibieron que el trabajo a menudo o siempre tiene un impacto positivo en la dinámica familiar. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que el trabajo influye de manera positiva en la dinámica familiar, ya sea ocasionalmente o con mayor frecuencia. Esto podría interpretarse como una indicación general de que el trabajo tiene un impacto positivo significativo en la vida familiar de los encuestados, lo cual es un hallazgo importante desde el punto de vista organizacional y de bienestar familiar.

Tabla 15*Baremación de la Dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Interacción_PositivaFT	BAJO	6	8,0	8,0	8,0
	MEDIO	17	22,7	22,7	30,7
	ALTO	52	69,3	69,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

Nota. Datos generados con SPSS versión 27.

Figura 5*Interacción Positiva Familia-Trabajo*

Nota. Resultados del análisis estadístico del programa SPSS versión 27. La figura representa los porcentajes de la interacción positiva Familia-Trabajo.

Según los resultados, un pequeño porcentaje de los encuestados el 8.0% indicó que la familia nunca tiene una interacción positiva sobre el trabajo, lo que se categoriza como “BAJO”. Alrededor de una cuarta parte de los encuestados el 22.7% reportó que la familia a veces tiene una interacción positiva en este ámbito, considerado como “MEDIO”. En contraste, la mayoría de los encuestados, el 69.3% percibió que la familia a menudo o siempre tiene una interacción positiva sobre el trabajo, categorizado como “ALTO”.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados siente que la familia influye positivamente en su trabajo, ya sea ocasionalmente o con mayor frecuencia. Esto puede interpretarse como un indicador de que las relaciones familiares juegan un papel importante en el bienestar y la dinámica laboral de los encuestados.

4.4. Discusión de resultados

Los hallazgos de la investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay revelaron varios puntos clave sobre el equilibrio entre trabajo y familia. En cuanto a la interacción negativa trabajo-familia, la mayoría de los encuestados (48.0%) reportaron niveles bajos, lo que sugiere que casi la mitad rara vez experimenta problemas entre el trabajo y la familia. Un 37.3% se encuentra en un nivel medio, indicando que ocasionalmente enfrentan problemas, mientras que el 14.7% restante reporta un nivel alto, señalando que frecuentemente enfrentan problemas entre el trabajo y la familia. Para la interacción negativa familia-trabajo, un 80.0% de los encuestados reportaron niveles bajos de problemas causados por la familia en el trabajo, lo cual es favorable para mantener un buen equilibrio. Un 16.0% se encuentra en un nivel medio y un 4.0% reporta un nivel alto de problemas, indicando que la familia frecuentemente interfiere en el trabajo. Respecto a la interacción positiva trabajo-familia, un 14.7% reporta bajos niveles de influencia positiva del trabajo en la familia, mientras que un 36.0% se encuentra en un nivel medio. Sin embargo, un 49.3% percibe altos niveles de influencia positiva, indicando que el trabajo frecuentemente tiene un impacto beneficioso en la familia. En cuanto a la interacción positiva familia-trabajo, un 8.0% reporta bajos niveles de influencia positiva de la familia en el trabajo, un 22.7% se encuentra en un nivel medio, y un 69.3% percibe altos niveles de influencia positiva, sugiriendo que la familia frecuentemente contribuye positivamente al trabajo.

Estos resultados en el contexto del problema de investigación, que busca determinar si existe equilibrio entre trabajo y familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay, indican que, en general, los colaboradores de la cooperativa tienen un buen equilibrio. La mayoría de los encuestados experimenta bajos niveles de interacción negativa y altos niveles de interacción positiva entre estos dos ámbitos. Sin embargo, un grupo significativo todavía enfrenta desafíos, lo que sugiere que se deben implementar estrategias adicionales para mejorar el equilibrio para todos los empleados. Comparando estos hallazgos con la literatura existente, se observa que los resultados son en gran parte consistentes con estudios previos. Haridass et al. (2023) y Vethamuthu & Divya, (2024) encontraron que factores como el estrés laboral y la falta de apoyo afectan negativamente el equilibrio trabajo-familia, lo cual también se reflejó en el pequeño pero significativo grupo de encuestados que reportaron altos niveles de interacción negativa. Sin embargo, la alta proporción de interacción positiva en este estudio es un hallazgo alentador que resuena con los resultados de Henríquez & Burgos (2023), quienes encontraron que el trabajo puede tener un impacto positivo en la vida familiar y viceversa. Por otro lado, los resultados contrastan con el estudio de Cueva (2020), quien encontró una percepción regular del conflicto trabajo-familia, mientras que, en este estudio, la percepción fue más positiva en general.

Teóricamente, los resultados de esta investigación contribuyen al conocimiento en el campo del equilibrio trabajo-familia al resaltar la importancia de la interacción positiva entre estos dos ámbitos. La alta proporción de encuestados que experimentan una influencia positiva del trabajo en la familia y viceversa sugiere que factores contextuales específicos, como la cultura organizacional de la cooperativa, pueden jugar un papel crucial en fomentar este equilibrio. Además, la identificación del grupo que experimenta niveles de interacción negativa subraya la necesidad de teorías que consideren tanto los factores positivos como negativos en el estudio del equilibrio trabajo-familia. En términos prácticos, estos hallazgos tienen varias implicaciones. Las autoridades pueden usar estos datos para promover políticas laborales que fomenten un equilibrio saludable entre trabajo y familia, como el teletrabajo y horarios flexibles. Las organizaciones pueden desarrollar programas de bienestar que incluyan manejo del estrés y apoyo emocional para los empleados. Los individuos pueden beneficiarse de estrategias de manejo del tiempo y apoyo familiar para mejorar su equilibrio trabajo-familia.

Entre las fortalezas de la investigación se encuentra la visión detallada del equilibrio trabajo-familia en la cooperativa, lo cual puede servir como modelo para estudios futuros en organizaciones similares. Además, el uso de una escala detallada y la evaluación de múltiples dimensiones de interacción trabajo-familia y familia-trabajo proporcionan una comprensión profunda de estos fenómenos. Sin embargo, el estudio se limita a una única cooperativa, lo que puede no representar completamente a otras organizaciones o sectores, y la muestra de 75 participantes puede no ser suficiente para generalizar los hallazgos a una población más amplia. Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar la investigación a otras cooperativas y sectores para comparar y validar los hallazgos, investigar las causas específicas de la interacción negativa y desarrollar intervenciones específicas para mitigar estos efectos, y explorar el papel de la cultura organizacional y el apoyo social en el equilibrio trabajo-familia en diferentes contextos. En conclusión, los hallazgos de esta investigación indican que, en general, los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sumak Kawsay experimentan un buen equilibrio entre trabajo y familia, con una alta proporción de interacciones positivas. Sin embargo, un grupo significativo enfrenta desafíos, lo que sugiere la necesidad de estrategias adicionales para mejorar el equilibrio para todos los empleados. Estos resultados son consistentes con estudios previos y contribuyen tanto teóricamente como en lo práctico en el campo del estudio del equilibrio trabajo-familia, subrayando la importancia de políticas y prácticas que apoyen este equilibrio para el bienestar de los empleados y el éxito organizacional.

5. PROPUESTA

5.1. Propuesta de estrategias para el fortalecimiento del equilibrio entre trabajo-familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”.

El equilibrio entre trabajo y familia es esencial para el bienestar de los colaboradores y la eficiencia de la organización. En la cooperativa de ahorro y crédito Sumak Kawsay, se realizó un estudio para analizar estos dos ámbitos en la vida de sus empleados, revelando algunas tendencias importantes. Los resultados mostraron que, aunque la mayoría de los colaboradores experimentan bajos niveles de conflicto entre el trabajo y la familia y perciben una interacción positiva considerable, aún hay áreas que necesitan atención y mejora.

Los autores Bosch et al. (2017) existen varias estrategias clave para mejorar el equilibrio entre trabajo y familia, destacando la importancia de la flexibilidad en el tiempo y el espacio. Por ejemplo, el horario laboral flexible es crucial porque permite a los empleados ajustar sus horarios a las necesidades familiares, lo que no solo reduce la interacción negativa entre trabajo y familia, sino que también aumenta la percepción de control sobre el tiempo y la satisfacción laboral. El teletrabajo, al reducir el tiempo de desplazamiento y la necesidad de estar físicamente en la oficina, minimiza los conflictos entre trabajo y familia, permitiendo a los empleados estar más presentes en el hogar y mejorar sus relaciones familiares. Otra estrategia importante es el asesoramiento profesional/personal, que ayuda a adaptar el puesto de trabajo a las necesidades familiares, reduciendo los conflictos y facilitando el desarrollo profesional en armonía con las responsabilidades familiares. Las prestaciones para la conciliación, como el apoyo económico para el cuidado de dependientes, permiten a los empleados concentrarse mejor en el trabajo sabiendo que sus necesidades familiares están cubiertas, fomentando así un ambiente laboral más relajado y centrado. Los seminarios y talleres informativos también son efectivos, ya que ofrecen estrategias para gestionar mejor el tiempo y las responsabilidades, reduciendo los conflictos y promoviendo una mejor gestión de la vida familiar, lo que se traduce en una mayor satisfacción y productividad laboral. Por otra parte Bosch et al. (2017) también mencionan políticas de apoyo familiar que abarcan diversas dimensiones de la interacción trabajo-familia y familia-trabajo. Los subsidios para el cuidado familiar alivian la carga económica del cuidado de dependientes, reduciendo el estrés que puede interferir con el trabajo y permitiendo que los empleados se concentren mejor en sus tareas laborales. La guardería en el centro de trabajo facilita la conciliación de responsabilidades familiares y laborales al tener a los niños cerca, mejorando la tranquilidad y eficiencia laboral al saber que los hijos están en un entorno seguro. La baja por maternidad/paternidad proporciona el tiempo necesario para atender a los recién nacidos sin comprometer la estabilidad laboral, fomentando una relación familiar sólida desde los primeros días, lo que puede traducirse en una mayor motivación y lealtad hacia la empresa.

A continuación, se presentan estrategias para abordar las diferentes dimensiones de la interacción trabajo-familia. Estas estrategias no solo buscan reducir los conflictos, sino también potenciar los aspectos positivos, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

Tabla 16

Propuesta de Estrategias Interacción Negativa

Estrategias para el Fortalecimiento del Equilibrio entre Trabajo-Familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”							
Dimensión	Estrategia	Objetivo de la estrategia	Método	Acciones	Resultados esperados	Responsable	Presupuesto anual
Interacción negativa trabajo-familia	Horario laboral flexible.	Reducir la interferencia del trabajo en la vida familiar, permitiendo ajustes según las necesidades familiares.	Definición de Horas Núcleo donde la Presencia sea obligatoria para asegurar disponibilidad para reuniones importantes y coordinación de equipo.	Permitir a los empleados elegir su hora de inicio y fin dentro de un rango establecido, adaptándose a sus necesidades personales, como llevar o recoger a los hijos de la escuela.	Reducción del estrés relacionado con los horarios de trabajo. Mejora en la satisfacción y equilibrio trabajo-familia al tener más tiempo actividades familiares.	Departamento de Talento Humano	Software y Herramientas de Gestión \$4,000
	Desconexión digital.	Proteger el tiempo personal de los empleados al limitar las comunicaciones y el trabajo fuera de las horas laborales establecidas.	Establecer límites precisos para el uso de dispositivos y comunicaciones laborales.	Asegurar que los empleados no puedan responder correos electrónicos o mensajes de trabajo, después de su jornada.	Se anticipa que el empleado pueda aprovechar y disfrutar del tiempo para estar con su familia.	Departamento de Talento Humano	Comunicación y Capacitación \$3,600

	Teletrabajo	Reducir la necesidad de desplazamientos y ofrecer flexibilidad.	Mediante el fácil acceso a herramientas de trabajo remoto y colaboración en línea para que los empleados se mantengan productivos y comunicados, incluso fuera de la oficina.	Proporcionar la infraestructura tecnológica necesaria y establecer políticas claras para el trabajo remoto, incluyendo horarios de disponibilidad y reuniones virtuales regulares.	Menor conflicto y mayor presencia en el hogar.	Departamento de Talento Humano	Infraestructura Tecnológica \$1,200 Formación para Empleados \$4,500
Interacción negativa familia-trabajo	Subsidios para el cuidado familiar.	Reducir el estrés económico asociado al cuidado de dependientes.	Alianzas con proveedores de cuidado de calidad para negociar tarifas preferenciales que beneficien a la cooperativa al reducir costos y mejorar el acceso de los empleados a servicios confiables y asequibles.	Ofrecer apoyo económico directo para el cuidado de niños y otras personas dependientes.	Reducción significativa en la carga financiera relacionada con el cuidado familiar. Mayor enfoque y productividad en el trabajo debido a menor estrés financiero.	Departamento de Talento Humano en colaboración con la Gerencia Administrativa	Costo mensual promedio \$2,250

Licencias parentales extendidas.	Facilitar el tiempo necesario para atender las responsabilidades familiares.	Planificación anticipada de licencias para ajustar horarios y redistribuir responsabilidades, asegurando así la continuidad y la productividad.	Ofrecer períodos de licencia más largos, más allá de los requisitos legales mínimos. Garantizar la protección del puesto de trabajo durante la baja.	Alivio de las preocupaciones relacionadas con la estabilidad laboral y familiar. Fomento de una relación familiar sólida desde el inicio.	Departamento de Talento Humano	\$4,200
Subtotal						\$19,750

Tabla 17

Propuesta de Estrategias Interacción Positiva

Estrategias para el Fortalecimiento del Equilibrio entre Trabajo-Familia en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”							
Dimensión	Estrategia	Objetivo de la Estrategia	Método	Acciones	Resultados esperados	Responsable	Presupuesto anual
	Guías prácticas para el hogar.	Crear guías que adapten las habilidades laborales a contextos domésticos.	Recopilación de ejemplos concretos de cómo aplicar las habilidades laborales en el hogar.	Desarrollar guías prácticas en formato digital e impreso que expliquen cómo estas habilidades pueden ser adaptadas al entorno doméstico.	Creatividad y soluciones prácticas en el hogar derivadas del conocimiento adquirido en el trabajo.	Departamento de Talento Humano	Diseño de Infografías y Ejemplos Visuales \$2700
Interacción positiva trabajo-familia	Intercambio de habilidades.	Organizar talleres donde los empleados puedan compartir las habilidades aprendidas en el trabajo que les ayudan en el hogar, fomentando un aprendizaje colectivo.	Lugar y tiempo predispuesto por los jefes y subordinados de cada área para realizar los talleres.	Establecer horarios de sesiones donde los empleados puedan compartir casos de éxito y desafíos en la aplicación de habilidades laborales en el contexto doméstico.	Diversidad de pensamiento y transferencia de conocimientos entre diferentes áreas de la empresa, enriqueciendo el aprendizaje y la aplicación de habilidades del trabajo al hogar.	Departamento de Talento Humano	Coordinación y Logística (Horarios, Espacios) \$3502 Snacks para los participantes (75 personas) \$1430

Interacción positiva familia-trabajo	Compromisos cruzados.	Implementar programas donde los empleados con altos niveles de compromiso en el hogar puedan compartir sus estrategias con sus compañeros de trabajo.	Mediante el fácil acceso a herramientas digitales (WhatsApp, etc.) y colaboración en línea para los empleados.	Desarrollar foros en línea o grupos de discusión donde los empleados con altos niveles de compromiso en el hogar puedan intercambiar consejos y experiencias sobre cómo manejar las responsabilidades en ambos ámbitos.	Una comunidad de apoyo donde los empleados puedan aprender unos de otros sobre el compromiso familiar y laboral, fomentando una cultura de colaboración y aprendizaje constante.	Departamento de Talento Humano	Diseño y Estructuración del Foro/Grupo de Discusión \$1500. Creación de Contenido Inicial (temas de discusión, recursos compartidos) \$1000.
	Reconocimiento de dualidad de roles.	Promover campañas que reconozcan la importancia de la gestión de roles tanto en el hogar como en el trabajo, promoviendo un equilibrio saludable.	Planificación anticipada para la Campaña "EquiRol: Equilibra tu Vida, Transforma tu Mundo".	Organizar días temáticos centrados en la familia y el hogar, donde se lleven a cabo actividades que involucren tanto a los empleados como a sus familias, reforzando la importancia de un equilibrio saludable.	Fortalecimiento de los vínculos familiares y un aumento en la satisfacción y el compromiso de los empleados con la empresa, al sentir que su vida personal es valorada y apoyada.	Departamento de Talento Humano	Materiales Promocionales (posters, anuncios internos) \$1050.
Subtotal							\$11,182
Total							\$30,932

6. CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo una investigación bibliográfica detallada, se llegó a la conclusión de que el equilibrio entre trabajo y familia se refiere a la capacidad de los individuos para cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva y satisfactoria, sin que uno de estos ámbitos interfiera negativamente en el otro. Poniendo énfasis en la cultura organizacional la que desempeña un papel fundamental en este equilibrio, incluyendo la flexibilidad laboral, el apoyo social y una comunicación adecuada entre directivos y empleados. La flexibilidad laboral permite a los empleados ajustar sus horarios y responsabilidades para atender las necesidades familiares, mientras que el apoyo social se manifiesta en la colaboración y comprensión mutua entre compañeros de trabajo y superiores. Además, una comunicación clara y abierta facilita la resolución de conflictos y la creación de un ambiente de trabajo más armonioso. En conjunto, estos factores no solo mejoran el bienestar y la satisfacción de los empleados, también la productividad experimenta un aumento notable.

Mediante el instrumento Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), se puede concluir que la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay” presenta un estado mayormente positivo en cuanto al equilibrio trabajo-familia de sus colaboradores. La mayoría de los empleados experimentan bajos niveles de interacción negativa entre trabajo y familia (48%) y entre familia y trabajo (80%), lo que indica que las demandas laborales y familiares rara vez interfieren de manera significativa en sus respectivas esferas. Además, una proporción considerable de empleados reporta altos niveles de interacción positiva entre trabajo y familia (49.3%) y entre familia y trabajo (85.4%), sugiriendo que las experiencias en un ámbito benefician al otro, mejorando la satisfacción y el rendimiento en ambos contextos. Sin embargo, es importante no descuidar al pequeño grupo de trabajadores que reporta altos niveles de interacción negativa, ya que esto podría afectar su bienestar general y su desempeño laboral.

A través de la identificación de los resultados que necesitan atención y mejora, se ha propuesto diversas estrategias para abordar las diferentes dimensiones de la interacción trabajo-familia y familia-trabajo. Estas estrategias incluyen el horario laboral flexible, políticas de desconexión digital, teletrabajo, subsidios para el cuidado familiar, licencias parentales extendidas, guías prácticas para el hogar, intercambio de habilidades, compromisos cruzados, y el reconocimiento de la dualidad de roles. Cada estrategia está acompañada de objetivos

específicos, acciones concretas, resultados esperados y métodos, con el fin de reducir los conflictos y potenciar los aspectos positivos de la interacción trabajo-familia y viceversa.

7. RECOMENDACIONES

Es crucial fomentar una cultura organizacional que valore y apoye el equilibrio entre la vida laboral y familiar, proporcionando recursos como servicios de guardería y espacios para el bienestar de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”. Las empresas que priorizan estas prácticas no solo mejoran el bienestar de sus trabajadores, sino que también podrán aumentar la retención de talento y la productividad general. En última instancia, abordar de manera integral y estratégica el equilibrio entre trabajo y familia es esencial para el éxito sostenido de cualquier organización.

Se recomienda establecer un sistema de evaluación regular que recopile feedback de los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”, sobre las estrategias propuestas del equilibrio trabajo-familia. Este debe incluir encuestas anuales o semestrales, así como entrevistas individuales que permitan a los empleados expresar sus opiniones y sugerencias de manera abierta y confidencial.

Para las estrategias propuestas es recomendable tomar en cuenta cada una de ellas e implementarlas dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Sumak Kawsay”, ya que será importante para el logro de los objetivos y para fomentar el bienestar de los empleados y la eficiencia organizacional, creando un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, M., & Díaz, F. (2022). *Equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras*. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/06/NT-Equilibrio-Vida-Trabajo.pdf>
- Armijos-Buitrón, V. A., Costa-Ruiz, M. P., & Caguana, D. G. (2023). Gestión Socialmente Responsable del Talento Humano en las Empresas Familiares en el Sur del Ecuador. *Memorias de La Vigésima Segunda Conferencia Iberoamericana En Sistemas, Cibernética e Informática: CИСCI 2023*. <https://doi.org/10.54808/cisci2023.01.66>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Begum, V., Anwer Arshi, T., Said Arman, A., Saleem Butt, A., & Latheef, S. (2024). A study on work-family life imbalance among women administrators in UAE higher education institutions. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28286>
- Beham, B., & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6). <https://doi.org/10.1108/02683941011056987>
- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, E. (2018). Burnout Syndrome and Depression . *Understanding Depression*., 2.
- Bosch, M. J., Las Heras, M., Chinchilla, N., & Riumallo, M. P. (2017). *Responsabilidad Familiar Corporativa estudio IFREI Chile*. https://www.researchgate.net/publication/319712082_Responsabilidad_Familiar_Corporativa_estudio_IFREI_Chile/citation/download
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6). <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>

- Chinchilla, N., Las Heras, M., & Jiménez, E. (2015). *La Responsabilidad Familiar Corporativa de Republica Dominicana*. file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/articulos%20y%20pds/IND-168.pdf
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6). <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cueva, J. (2020). *Conflicto trabajo familia y calidad de vida laboral percibida por los colaboradores de una empresa distribuidora de productos farmacéuticos y de consumo en Chiclayo*. [UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO]. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TL_CuevaBalderaJoselid.pdf
- Delgado Ledezma, K. E. (2021). Determinantes del balance laboral y familiar en Monterrey, México. *Revista Geon (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1). <https://doi.org/10.22579/23463910.203>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Domínguez-Aguirre, L. R., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, Á. F. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos de Gestion*, 20(3).
- Figuroa, A. J., & Díaz, E. M. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. In *Universum* (Vol. 23, Issue 1). <https://doi.org/10.4067/s0718-23762008000100007>
- Frías, S. M. (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>
- Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. https://www.researchgate.net/profile/Michael-Frone/publication/259177003_Work-Family_Balance/links/0046352e92e6b8f754000000/Work-Family-Balance.pdf

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, *10*(1). <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. In *Academy of Management Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, *9*(4). <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. In *Journal of Marriage and Family* (Vol. 62, Issue 2). <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>
- Guamán Guevara, M. D., Guillén Rubio, D. N., & León Santiana, V. P. (2022). Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de educación superior. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *7*(33). <https://doi.org/10.46652/rgn.v7i33.960>
- Haridass, S., Kalva, S., Yadav, B., & Keshava, S. N. (2023). A Survey on Factors Influencing the Work–Family–Health Balance of an Interventional Radiologist. *Indian Journal of Radiology and Imaging*, *34*(1). <https://doi.org/10.1055/s-0043-1772694>
- Henríquez Basurto, V. A., & Burgos Yambay, J. M. (2023). EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. GUAYAQUIL ECUADOR. *Revista Conrado*, *19*,94. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/aitorres,+Gestor_a+de+la+revista,+A56+\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/aitorres,+Gestor_a+de+la+revista,+A56+(2).pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.*

- Idrovo Carlier, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 22(100).
- Instituto Nacional de Salud Pública de México. (2020, August 26). *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>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 14, Issue 3). <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2). <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*.
- López, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. *Los Nuevos Retos Del Trabajo Decente: La Salud Mental y Los Riesgos Psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)*.
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6). <https://doi.org/10.2307/2094577>
- (OCDE). (n.d.). *Balance vida-trabajo*. Organización Para La Cooperación y El Desarrollo Económico. Retrieved May 18, 2024, from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>

- Organización Internacional de Trabajo. (2022). *Working time and work-life balance around the world*.
https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_864222.pdf
- Paterna Bleda, C., & Martínez Martínez, C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75(1).
- Rahman, M. M., Uddin, M. J., Abdul, M., Mansor, Z., Ali, N. A., Khairuddin, I., Samuel, A. B., & Rahaman, Md. S. (2017). Factors of Work-Family Balance and Its Outcomes: A Synthesis of Literature Review. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 8(1).
- Rupert, 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 Chakñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 18–30.
<https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/525>
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del spss*.
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica. In *Universidad Ricardo Palma*.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4).
<https://doi.org/10.2307/2094422>
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12).
<https://doi.org/10.1177/0018726712457435>
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. 2004, 1.
- Tomazevic, N., Kozjek, T., & Stare, J. (2014). The Consequences of a Work-Family (Im)balance: From the Point of View of Employers and Employees. *International Business Research*, 7(8).
<https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p83>
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*, 18.

- Valdez, L., & Melo, A. (2020). *Balance Vida trabajo de las mujeres ejecutivas en el sector financiero de Santo Domingo, República Dominicana en el año 2020* [Universidad Iberoamericana].
https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/bitstream/123456789/511/1/17-8020_TF.pdf
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33). <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Vethamuthu, P., & Divya, B. E. (2024). WORK-LIFE BALANCE OF IT AND ITES EMPLOYEES IN BANGALORE CITY. *Mukt Shabd*, XII. https://www.researchgate.net/profile/Vethamuthu-Richard-Paul/publication/379644887_WORK-LIFE_BALANCE_OF_IT_AND_ITES_EMPLOYEES_IN_BANGALORE_CITY/links/661296522034097c54fb8e45/WORK-LIFE-BALANCE-OF-IT-AND-ITES-EMPLOYEES-IN-BANGALORE-CITY.pdf
- Vilanova, J. C. (2012). Revisión bibliográfica del tema de estudio de un proyecto de investigación. *Radiología*, 54(2). <https://doi.org/10.1016/j.rx.2011.05.015>
- Wang, J. L. (2006). Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 41(7).
<https://doi.org/10.1007/s00127-006-0058-y>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE "EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY"

Estimado/a Colaborador/a:

El presente instrumento tiene como objetivo recopilar datos para la investigación ***"EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO- FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY"***. El cuestionario ha sido desarrollado a partir de los ítems propuestos originalmente por *los siguientes autores* Geurts et al. (2005) y para garantizar la comprensión se escogió la versión ajustada al idioma español por Moreno Jimenez (2009) y modificada para el presente estudio.

Los datos que usted aporte al siguiente cuestionario tienen el carácter de confidencialidad y serán utilizados únicamente con fines académicos.

Gracias por su cooperación.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA.

1. Género *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

Prefiero no decirlo

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- Mas de 49

3. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Viudo
- Unión Libre

4. Etnia *

Marca solo un óvalo.

- Mestizo
- Blanco
- Afroecuatoriana
- Indígena
- Montubia
- Otra

5. Nivel de Estudio *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Secundaria
- Tercer nivel
- Cuarto Nivel

6. Tiempo de Experiencia Laboral

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- 2 a 4 años
- 6 a 10 años
- 10 a 15 años
- Mas de 15 años

7. Tiempo de Servicio en la Cooperativa

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- 2 a 4 años
- 6 a 10 años
- 10 a 15 años
- Más de 15 años

8. Área a la que Pertenece

Marca solo un óvalo.

- Administración y Finanzas
- Crédito y Cobranza
- Atención al cliente
- Talento Humano
- Operaciones

"EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO-FAMILIA EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SUMAK KAWSAY"

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes afirmaciones e indique la frecuencia con la que experimenta cada una de las siguientes situaciones donde las puntuaciones van desde:

Escala Likert.

0 = Nunca; 1 = A veces; 2 = A menudo; 3 = Siempre

PRIMERA DIMENSIÓN O CONSTRUCTO: INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA**9. 1. Está irritable en casa porque su trabajo es muy agotador. ***

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

10. 2. Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

11. 3. Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

12. 4. Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

13. 5. No tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

14. 6. Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus hobbies (pasatiempos). *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

15. 7. Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

16. 8. Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

SEGUNDA DIMENCIÓN O CONSTRUCTO: INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO

17. 9. La situación en casa le hace estar tan irritable que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

18. 10. Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

19. 11. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

20. 12. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

TERCERA DIMENSIÓN O CONSTRUCTO: INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA

21. 13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

22. 14. Desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades que ha aprendido en su trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

23. 15. Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

24. 16. El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

25. 17. Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

CUARTA DIMESIÓN O CONSTRUCTO: INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO

26. 18. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

27. 19. Toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

28. 20. Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las tareas. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

29. 21. El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

30. 22. Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada. *

Marca solo un óvalo.

0 1 2 3

Nun. Siempre

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

GRACIAS A CADA UNO POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

