

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología

**Interacción trabajo y familia de los empleados de la Clínica de Especialidades
Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en Cuenca, Ecuador periodo 2025-2026**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciada
en Psicología


Autores:

Sheyla Tatiana Lima Pérez

Sofía Valentina Vásquez Saavedra

Director:

Xiomar del Rocío Ortiz Vivar

ORCID:  0000-0001-6099-3102

Cuenca, Ecuador

2026-03-04

Resumen

La interacción entre trabajo y familia de una persona se refiere al equilibrio o conflicto que puede surgir entre las demandas de su empleo y las de su hogar, una falta de equilibrio entre estos dos ámbitos pueden influir en el bienestar y la productividad de una persona. El objetivo del estudio fue describir la interacción trabajo-familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. La presente investigación, utilizó enfoque cuantitativo no experimental y de corte transversal con alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 52 empleados entre 23 a 72 años de diferentes áreas de la clínica, a quienes se aplicó el Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING), acompañado de una ficha sociodemográfica. Entre los resultados más relevantes se identificó un predominio de interacciones positivas, tanto desde la familia hacia el trabajo como del trabajo hacia la familia, mientras que las interacciones negativas obtuvieron valores más bajos. Asimismo, en función de variables sociodemográficas, las interacciones positivas trabajo-familia se presentan con mayor frecuencia en hombres y en la dimensión familia-trabajo predominan las mujeres, destacándose en ambas dimensiones las edad de 41 a 60 años, divorciados o viudos, quienes tienen tres hijos, el personal de limpieza y mantenimiento y auxiliares de atención médica, además de quienes cumplen jornadas de menos de 8 horas. Se concluye que, aunque predominan las interacciones positivas, persisten dificultades relacionadas con las largas jornadas de trabajo, la carga emocional del ámbito sanitario y las obligaciones familiares.

Palabras clave del autor: equilibrio, conflicto, cuestionario swing, bidireccional



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

The interaction between a person's work and family refers to the balance or conflict that can arise between the demands of their job and those of their home. A lack of balance between these two areas can influence a person's well-being and productivity. The objective of the study was to describe the work-family interaction of employees at the Auxilio Praxxel Cia. Ltda. Medical Specialties Clinic. This research used a non-experimental, cross-sectional quantitative approach with a descriptive scope. The population consisted of 52 employees between the ages of 23 and 72 from different areas of the clinic, who were given the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING), accompanied by a sociodemographic form. Among the most relevant results, a predominance of positive interactions was identified, both from the family to work and from work to the family, while negative interactions obtained lower values. Likewise, based on sociodemographic variables, positive work-family interactions occur more frequently in men, and women predominate in the family-work dimension. In both dimensions, the age group 41 to 60 years old, divorced or widowed, those with three children, cleaning and maintenance staff, and medical assistants stand out, as well as those who work less than 8 hours. It is concluded that, although positive interactions predominate, difficulties related to long working hours, the emotional burden of the healthcare environment, and family obligations persist.

Author Keywords: balance, conflict, swing questionnaire, bidirectional



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Fundamentación teórica	9
Proceso metodológico	19
Enfoque y alcance de investigación	19
Participantes.....	19
Instrumentos.....	20
Procedimiento de la investigación y análisis de datos.....	21
Aspectos Éticos	22
Presentación y análisis de resultados	24
Interacción trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados.....	24
Interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo	27
Interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo.....	31
Conclusiones y Recomendaciones	36
Referencias	38
Anexos	43
Anexo A. Carta de aprobación (CEISH).....	43
Anexo B. Consentimiento informado.....	45
Anexo C. Maquetación del instrumento	48

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de los participantes	20
Tabla 2. Análisis descriptivo de trabajo – familia y familia - trabajo.....	24
Tabla 3. Estadística descriptiva según ítems	25
Tabla 4. Interacción negativa trabajo – familia según variables sociodemográficas	28
Tabla 5. Interacción negativa familia – trabajo según variables sociodemográficas	30
Tabla 6. Interacción positiva trabajo – familia según variables sociodemográficas.....	32
Tabla 7. Interacción positiva familia – trabajo según variables sociodemográficas.....	34

Dedicatoria

A mis padres, Esther y Edgar, por su amor y apoyo incondicional; por la humildad y sencillez con la que siempre me han guiado; por enseñarme a ser perseverante e impulsarme incluso cuando sentía que no podía más. Aunque la distancia nos separaba, nunca me sentí sola, sus palabras me acompañaron en cada momento. Gracias por todo el esfuerzo que ustedes hicieron para que yo llegara hasta aquí y por recordarme que los sueños se alcanzan con dedicación, constancia y fe.

A mis hermanos, Jairo y Jhandry, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles; por estar a mi lado y por brindarme una mano cuando más la necesité. Gracias por recordarme que la familia también es fuerza y refugio.

A Jackson, por caminar conmigo desde el inicio de este proceso; por tu comprensión y tu apoyo incondicional. Gracias por estar en los días buenos y en los difíciles, por motivarme cuando el cansancio me vencía y por celebrar conmigo cada pequeño logro. Tu compañía fue un impulso constante para no rendirme.

A mi familia, tíos y primos, gracias por cada palabra de aliento, por su motivación constante y por cada gesto de cariño; por sus consejos, por su guía y por caminar a mi lado en cada paso de este proceso. En especial, a mi abuelita Paulina, por ese cariño que abraza sin necesidad de palabras y por enseñarme a mirar la vida con bondad y gratitud. A Isaías, por tu generosidad y dulzura. Gracias por ser esa luz que siempre quiero ver brillar en mi vida.

A doña Mary, por su apoyo diario y por acompañarme a lo largo de mi formación profesional; por brindarme un techo sin dudarlo y por su generosidad sincera. Gracias, en especial, por ayudarme a no sentirme sola.

Y a las personas que estuvieron presentes en algún momento de mi vida y que, por decisiones o circunstancias, ya no están. Su paso dejó huellas y aprendizajes que también contribuyeron a mi crecimiento personal y profesional.

A todos ustedes, les dedico este logro con el corazón.

Atentamente,

Sheyla

Dedicatoria

Dedico mi trabajo, en primer lugar, a mi madre, por ser siempre mi pilar fundamental en cada instante de mi vida; por ser mi fortaleza, mi ejemplo y mi inspiración. Ella ha estado presente en todos los logros que he alcanzado, y sé que no estaría hoy donde estoy si no fuera por su apoyo incondicional. Ha sido quien me impulsó a ser valiente, generosa, dedicada y, sobre todo, una buena persona, enseñándome que lo verdaderamente importante es dejar una huella en este mundo y ayudar a los demás. Con el tiempo comprendí que fue mi mayor inspiración para estudiar Psicología, porque desde pequeña me mostró, a través de sus actos, el valor de acompañar y apoyar a quienes ama y a quienes más lo necesitan, siempre desde el amor. A ella le debo todo, y solo anhelo que algún día pueda retribuirle todo lo que me ha enseñado y lo hermoso que me ha dado.

Dedico este logro también a mi hermana Martina, porque desde que llegó se convirtió en una luz en mi vida. Basta recordar su sonrisa y sus ocurrencias para que todo mi esfuerzo valiera la pena. La llevo en mi corazón y en mis pensamientos todo el tiempo. Es un recordatorio constante de que la vida se disfruta mejor con inocencia, creatividad y alegría. Ha sido mi compañera de juegos, mi aprendiz, mi maestra sin querer y, muchas veces, mi refugio emocional. Sus abrazos, tan fuertes y sinceros, me hacen sentir que todo puede solucionarse mientras ella esté conmigo,

Además, dedico este trabajo al amor de mi vida, Juan Bernardo, por estar desde el día uno apoyándome, siendo mi soporte, mi mejor amigo, y por nunca dejarme sola en cada paso que he dado. Él es esa presencia que me abraza incluso cuando no está, esa voz que me calma cuando la vida se vuelve pesada y ese refugio en el que siempre puedo descansar. Gracias por escucharme, por comprender mis miedos, por celebrar mis logros y por sostenerme cuando siento que no puedo más. A su lado he descubierto un amor que no es perfecto, pero sí verdadero, noble y firme: un amor que me impulsa, que me cuida y que me hace querer crecer a su lado. No podría haber tenido un mejor compañero en este proceso; a su lado todo fue más sencillo y jamás me soltó la mano en los momentos difíciles.

Finalmente, agradezco a mi padre, a mis otros hermanos, a toda mi familia, a mis amigas y a Moni y Fernandito, porque cada muestra de cariño ha sido esencial para llegar hasta aquí y por recordarme que no camino sola. Cada uno, desde su manera única, ha aportado algo valioso a mi vida como paciencia, consejos, abrazos, enseñanzas y motivos para seguir adelante. Y gracias a Dios, cuya presencia constante ha guiado y sostenido mi camino en todo momento.

Atentamente, Sofía.

Agradecimiento

En primer lugar, queremos agradecer profundamente el trabajo compartido entre nosotras, este proyecto ha sido posible gracias al compromiso, la dedicación y el apoyo mutuo que mantuvimos durante todo el proceso. En este camino no solo hubo esfuerzo, sino también risas y una comunicación constante, que hicieron más ligero cada paso.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestras familias y seres queridos, quienes nos acompañaron con paciencia, amor y comprensión en cada momento. Su confianza en nosotras fue un pilar fundamental para continuar avanzando.

Agradecemos de manera especial a nuestra tutora de tesis, por su guía, orientación académica y disposición constante para ayudarnos a mejorar este trabajo. Al igual, nuestro agradecimiento también a nuestra profesora de titulación, quien nos brindó conocimientos, motivación y las herramientas necesarias para llevar a cabo este proceso con claridad.

Finalmente, expresamos nuestra gratitud a la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda., por brindarnos la apertura y el espacio para llevar a cabo nuestra investigación. Su colaboración fue primordial para el desarrollo de este trabajo.

Fundamentación teórica

La familia y el trabajo son dos dimensiones centrales en la vida de los individuos, no solo porque estructuran gran parte de su cotidianidad, sino también porque configuran identidades, valores y formas de participación social. La familia, presente en todas las culturas, es reconocida como uno de los aspectos más valorados por las personas, constituyéndose como el elemento natural y fundamental de la vida humana, con derecho a la protección del Estado y la sociedad (Benítez Pérez, 2017). Del mismo modo, el trabajo es una actividad esencial y significativa, también protegida por la sociedad, que permite la subsistencia, la autorrealización y la interacción con el entorno (Benítez Pérez, 2017; Vesga-Rodríguez, 2019).

No obstante, en las últimas décadas, el ámbito laboral ha experimentado profundas transformaciones, como el incremento de responsabilidades, la reestructuración de jerarquías, la diversificación de la fuerza laboral y cambios en las relaciones laborales (Vesga-Rodríguez, 2019). Estas dinámicas han llevado a que muchas personas prioricen sus compromisos laborales por encima de sus necesidades familiares, lo cual afecta directamente el equilibrio entre ambas esferas (Vesga-Rodríguez, 2017). Este desequilibrio puede generar tensiones que se manifiestan en conflictos emocionales, físicos y relacionales, particularmente en entornos laborales altamente demandantes (Ramírez-Ángel y Riaño-Casallas, 2022). Ante esta realidad, el equilibrio trabajo-familia se ha convertido en una preocupación clave para el área de talento humano, ya que los empleados buscan mejorar su calidad de vida en un contexto marcado por transformaciones en las estructuras familiares y avances hacia la equidad laboral entre hombres y mujeres (Pérez Pérez et al., 2015).

La interacción entre trabajo y familia no siempre implica conflicto; también puede representar una fuente de enriquecimiento si se logra una armonización adecuada. Villavicencio Sánchez y Arce Durán (2021) señalan que el bienestar y la productividad de una persona dependen en gran medida del equilibrio entre las demandas del trabajo y las del hogar. Sin embargo, cuando una de estas dimensiones interfiere negativamente en la otra, se ven comprometidas la salud mental, la satisfacción vital y la calidad de las relaciones personales (Ramírez-Ángel y Riaño-Casallas, 2022; Villavicencio Sánchez y Arce Durán, 2021).

Debido a esta complejidad, el enfoque sobre la relación trabajo-familia ha evolucionado hacia una perspectiva más inclusiva. Tradicionalmente, los estudios se han centrado en estructuras familiares normativas, como el matrimonio o la relación padres-hijos; sin

embargo, actualmente se propone hablar de “vida personal”, para abarcar no sólo los vínculos familiares sino también otras formas de organización y participación como actividades recreativas, comunitarias o espirituales (Quiñones-Guzmán et al., 2022). Este enfoque permite comprender mejor la diversidad de experiencias individuales y su interacción con el mundo laboral, ofreciendo una mirada más amplia sobre los desafíos del equilibrio entre lo personal y lo profesional.

Para Arévalo Marín et al. (2022) la conciliación trabajo-familia, se asocia con los cambios en los roles de trabajo y familia desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado. Pues, las mujeres han enfrentado históricamente una doble carga al combinar las responsabilidades laborales con las del hogar, lo que a menudo genera estrés, malestar físico y emocional. Aunque se han producido avances significativos en la distribución de las tareas domésticas, las mujeres aún contribuyen más del doble en las labores del hogar en comparación con los hombres, incluso cuando ambos trabajan a tiempo completo. Henríquez Basurto y Burgos Yambay (2023) refieren que existen diferencias significativas en ciertos aspectos, como la irritabilidad, el agotamiento y la falta de energía para actividades de ocio, donde las mujeres reportaron un mayor impacto.

De modo que, el incremento de parejas profesionales con hijos ha intensificado el conflicto entre los roles familiares y de trabajo, convirtiéndose en una preocupación creciente para las empresas, que lo perciben como un riesgo a gestionar (Arévalo Marín et al., 2022). Por lo que, la interacción trabajo-familia en diversas profesiones es un factor que determina y predice la posibilidad de desarrollar problemas de salud mental. Según Ramírez-Ángel y Riaño-Casallas (2022) se ha encontrado que el desequilibrio entre el trabajo y la familia está fuertemente relacionado con trastornos como ansiedad, depresión y una actitud poco optimista, como resultado de excesiva carga laboral, viajes y horas extras. Prada Belver et al. (2016) señalan que una gran parte de la población enfrenta problemas debido a la incompatibilidad y la falta de flexibilidad en los horarios, así como a las largas jornadas laborales que restan tiempo a la vida familiar y al ocio.

Ante esto, Vidal Velásquez y Sánchez Tovar (2017) mencionan que la red de apoyo familiar es un aspecto fundamental para que los individuos pudiesen rendir de manera óptima en el trabajo y en la familia. En esta línea, un estudio realizado por Adamczyk (2015) encontró que las personas solteras suelen percibir menores niveles de apoyo social particularmente de figuras significativas y del entorno familiar, lo que puede derivar en un incremento de la soledad tanto en el ámbito romántico como en el familiar, resaltando aún más la importancia de contar con redes sólidas de apoyo. Al igual, las personas solteras suelen disponer de menos apoyo social y doméstico, asumen solas la totalidad de sus responsabilidades

personales, y en algunos contextos laborales se les asignan mayores demandas. Este conjunto de factores limita sus recursos de tiempo y energía, aumentando la probabilidad de que las exigencias laborales interfieran en su vida personal (French et al., 2018).

En este sentido, el apoyo brindado por las personas del entorno influye en la reducción de los niveles de estrés y, a su vez, previene enfermedades coronarias, cancerígenas y del sistema inmunológico, que posteriormente afectan de manera negativa el estado de salud (Pérez-Barrera, 2019). Por el contrario, cuando se presenta un conflicto trabajo-familia, esto puede conllevar repercusiones negativas en la salud física y mental, así como en el rendimiento individual, grupal, organizacional y en el entorno familiar (Quiñones-Guzmán et al., 2022).

Además, Geraldo-Campos y Tito Huamaní (2022), afirman que los conflictos trabajo-familia tienen efectos significativamente negativos sobre el desempeño profesional, particularmente cuando emergen de tensiones en el entorno familiar que se trasladan al ámbito organizacional, afectando la motivación, el estado de ánimo y la energía de los empleados. De manera similar, Benavides Trochez y Villa Mestizo (2023) refieren que las responsabilidades familiares, especialmente en hogares con hijos menores, incrementan significativamente el nivel de estrés en el trabajo.

En este contexto, diversos modelos han intentado explicar la interacción entre el trabajo y la familia, siendo uno de los más influyentes el modelo ecológico del desarrollo humano de Bronfenbrenner. Esta teoría plantea que el desarrollo individual debe analizarse dentro del contexto en el que la persona vive e interactúa, considerando tanto su trayectoria vital como los cambios producidos por su entorno (Guitart y Ratner, 2010).

Así, el trabajo y la familia se ubican dentro de los sistemas ecológicos que influyen en la vida del individuo: el *microsistema* incluye las relaciones y roles inmediatos como los que se establecen en el hogar o en el entorno laboral; el *mesosistema* aborda la interacción entre estos entornos, por ejemplo, cómo el clima laboral repercute en la dinámica familiar. El *exosistema*, aunque no involucra directamente al sujeto, influye en su cotidianidad, como el horario de trabajo de un cónyuge que afecta la rutina familiar; y el *macrosistema* contempla las normas culturales, políticas y económicas que moldean tanto las condiciones laborales como los roles familiares. A estos se suma el *cronosistema*, que incorpora el cambio a lo largo del tiempo, como las transformaciones sociales y laborales que alteran la relación entre ambos ámbitos (Bronfenbrenner, 1987; Guitart y Ratner, 2010).

Con frecuencia la relación trabajo-familia comprende un conflicto de roles o ausencia de imposición de límites entre dichas esferas. La visión de esta interacción como un conflicto puede analizarse desde cinco diferentes modelos propuestos por Zedeck y Mosier (1990).

Primero, la *teoría del efecto secundario* sostiene que las experiencias positivas o negativas en el trabajo influyen de manera similar en la vida familiar, destacando una continuidad entre ambas dimensiones. Segundo, la *teoría de la compensación* plantea una relación inversa entre estas áreas, en la que las carencias en una se compensan con acciones en la otra. Tercero, la *teoría de la segmentación* propone que las esferas del trabajo y familia son completamente independientes, permitiendo que una no afecte a la otra. Cuarta, la *teoría instrumental* sugiere que las acciones realizadas en una de las áreas funcionan como un medio para alcanzar objetivos en la otra. Finalmente, la *teoría del conflicto* establece que el éxito o satisfacción en una esfera implica inevitablemente sacrificios en la otra, ya que ambas tienen características y exigencias incompatibles (Vesga-Rodríguez, 2019).

Mientras tanto, desde una perspectiva más positivista centrada en el balance en lugar de un conflicto surge la *teoría de la frontera trabajo-familia, propuesta por Campbell (2000)* con el objetivo de explicar cómo los individuos gestionan y negocian los límites entre trabajo y familia para alcanzar un equilibrio, aunque ambas áreas son diferentes, se influyen mutuamente, por lo que se enfatiza la importancia de que las personas busquen dicho balance o la conciliación entre estas dos dimensiones de la vida (Vesga-Rodríguez, 2019).

El grupo familiar desempeña un rol fundamental en el desarrollo psicosocial del individuo, ya que un ambiente adecuado promueve un crecimiento integral y reduce la probabilidad de problemas relacionados con la salud mental (Chávez Acurio y Lima Rojas, 2023). Un hogar donde prevalece una comunicación efectiva entre sus miembros fortalece la cohesión y las relaciones afectivas. Además, de establecer límites y normas que favorecen una convivencia armónica, funcionando, así como un factor protector para la salud mental (Palomino-Leiva y Torro-Correa, 2014).

Desde este punto de vista, el estudio también se fundamenta en el modelo sistémico de la psicología, el cual considera a la familia como un elemento clave para influir o mitigar síntomas y problemas que afectan a alguno de sus miembros (Galán Rello, 2024). Según López Vivas y Cedeño Cedeño (2021), la familia, integrada por individuos relacionados por parentesco o agrupados según su estructura, se concibe como un sistema en el que cualquier factor que impacte a uno de sus integrantes repercute en el conjunto del sistema familiar. De esta manera, cualquier alteración en el equilibrio de uno de los miembros puede desencadenar una serie de reacciones que afectan la dinámica de toda la familia.

En otras palabras, la interacción social, en este caso la familia, influye de manera positiva en el estado de salud del ser humano, en especial a nivel psicológico. Esto sucede debido a que, al mantener relaciones estables y positivas, la persona genera bienestar y equilibrio emocional (Pérez-Barrera, 2019). Por lo contrario, si el hogar presenta relaciones negativas estos efectos se reflejan en el trabajo del integrante (Quiñones-Guzmán et al., 2022). La identificación y gestión de conflictos en el área familiar también deben ser competencia de las organizaciones o entidades laborales, ya que, al facilitar a sus trabajadores las estrategias adecuadas para sobrellevar la carga laboral, simultáneamente con su ambiente familiar, garantiza condiciones favorables para un óptimo desempeño en espacios de trabajo, y a su vez la armonía personal de sus empleados (Vidal Velásquez y Sánchez Tovar, 2017).

La interacción trabajo y familia en trabajadores de la salud es un tema poco abordado y estudiado en el contexto ecuatoriano. Es importante señalar que estas dos áreas del desarrollo humano, el trabajo y la familia, contribuyen al desarrollo integral de las personas y representan pilares significativos como parte de las redes de apoyo del individuo a lo largo de su vida. Como lo plantea Pérez-Barrera (2019), el modelo biopsicosocial reconoce que el bienestar de una persona se ve fortalecido por su entorno social, especialmente por sus relaciones laborales y familiares, las cuales funcionan como sistemas de soporte emocional y funcional.

Desde un enfoque integral, el modelo biopsicosocial vincula el comportamiento, el pensamiento y las relaciones sociales con el bienestar y la calidad de vida, al considerar que el equilibrio físico, emocional, mental y social está condicionado por factores sociales, económicos, espirituales, culturales y psicológicos (Pérez-Barrera, 2019). En este marco, el desarrollo personal depende de la interacción dinámica con los distintos entornos a los que pertenece el individuo (Collodel-Benetti et al., 2013), siendo el trabajo y la familia dos de los más relevantes. Una relación equilibrada entre ambos ámbitos favorece la autorrealización y el desarrollo pleno a lo largo de la vida, mientras que su desbalance puede generar estrés, bajo rendimiento y deterioro en los vínculos familiares (Vidal Velásquez y Sánchez Tovar, 2017).

En esta línea, la teoría de las necesidades de Maslow resulta útil para comprender dicha interacción, ya que el trabajo permite satisfacer necesidades básicas como seguridad e ingresos, mientras que la familia cumple un rol esencial en la satisfacción de necesidades sociales y afectivas, contribuyendo a la autoestima y al sentido de pertenencia (Espinoza-Lagos y Espinoza-Lagos, 2024; Pérez Avilés, 2023). Así, tanto el entorno laboral como el familiar son fundamentales para el bienestar integral del individuo.

Por su parte, el principal modelo de la investigación, centrado en la interacción trabajo-familia de Geurts et al. (2005) ofrece un enfoque teórico integral que explica cómo las experiencias en uno de estos ámbitos pueden influir de forma recíproca, ya sea positiva o negativamente, en el otro. Esta relación bidireccional implica que las conductas, emociones y reacciones vividas en el contexto laboral afectan al ámbito familiar, y viceversa, generando consecuencias sobre el bienestar y la salud del individuo (Quiroz-González et al., 2024; Vesga-Rodríguez, 2019). La propuesta distingue entre interacciones generales, positivas y negativas, proporcionando un marco útil para evaluar e intervenir en el equilibrio entre ambas esferas.

El modelo identifica cuatro formas específicas de interacción. En primer lugar, la interacción negativa trabajo-familia hace referencia a situaciones en las que el estrés, las exigencias o la sobrecarga laboral deterioran el estado de ánimo, reducen la energía y limitan el tiempo dedicado al entorno familiar. En segundo lugar, la interacción negativa familia-trabajo alude a las dificultades del entorno doméstico como conflictos o responsabilidades familiares que afectan el rendimiento, la concentración o el estado emocional en el trabajo (Geurts et al., 2005; Vesga-Rodríguez, 2019).

En contraste, la interacción positiva trabajo-familia se refiere a los beneficios que el empleo puede aportar al ámbito familiar, como el desarrollo de habilidades, aprendizajes y estabilidad emocional que fortalecen la dinámica del hogar. De igual forma, la interacción positiva familia-trabajo destaca cómo el apoyo emocional y las relaciones familiares saludables pueden motivar, energizar y mejorar el desempeño en el ámbito laboral (Geurts et al., 2005).

Además de estas formas específicas, Geurts et al. (2005) introducen la dimensión general de la interacción, que evalúa si la experiencia global del individuo en la relación entre ambos ámbitos tiende a ser positiva o negativa. Este enfoque se complementa con la teoría de demandas y recursos laborales, que sugiere que los efectos de esta interacción pueden ser modulados por la disponibilidad de apoyos, como la autonomía, la resiliencia o el respaldo social en ambos contextos (Bakker y de Vries, 2021; Bakker y Demerouti, 2017).

Finalmente, el modelo plantea que para comprender el impacto de estas relaciones sobre el bienestar del trabajador, es necesario considerar tanto factores afectivos (como el estrés o la satisfacción emocional), como cognitivos (la percepción de equilibrio o realización personal), integrando así un marco holístico para evaluar la calidad de vida en la interacción trabajo-familia (Vesga-Rodríguez, 2019).

A partir de este modelo, se desarrolló el *Cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING)*, del cual más tarde varios autores realizaron sus respectivas adaptaciones y validaciones a los diferentes contextos socioculturales, geográficos y profesionales, como es el caso de Moreno Jiménez et al. (2009) al realizar la adaptación al español que será empleada en la presente investigación.

Hechas estas consideraciones y como se ha citado anteriormente, el personal del área de la salud, presenta retos significativos debido a las extensas jornadas de trabajo, fatiga física y mental, y el distanciamiento de su grupo familiar (Dragioti et al., 2022; Huarcaya-Victoria, 2020); lo cual desencadena problemas de salud mental (Awan et al., 2022), aumentando los riesgos psicosociales y la probabilidad de desarrollar problemas de estrés crónico o síndrome de burnout (Pacovilca-Alejo et al., 2022).

De esta manera, es importante señalar que el apoyo percibido por los empleados de parte de sus superiores y compañeros es clave para reducir el estrés laboral y mejorar la conciliación de roles. Sin embargo, en el área de la salud, a menudo se carece de estas medidas debido a la rigidez de los horarios y la sobrecarga de trabajo, especialmente en clínicas de atención primaria o emergencias (De Simone, 2014; Vásquez Mendoza y González Márquez, 2020).

A nivel de latinoamericana, el equilibrio trabajo-familia en el personal del área sanitaria muestra una variedad de enfoques y hallazgos relevantes. En el contexto mexicano, Delgado-Ledezma (2021) identificó cinco factores clave que influyen en este equilibrio desde la perspectiva de los trabajadores: responsabilidad social empresarial, políticas públicas, flexibilidad horaria, niveles de estrés e incentivos fiscales. Particularmente, la flexibilidad de horarios y las políticas públicas fueron señaladas como determinantes centrales por empleados del sector público y privado.

En Chile, Jiménez-Figueroa y Gómez-Urrutia (2021) hallaron que el desequilibrio trabajo-familia explica la mitad del bienestar subjetivo en trabajadores judiciales, mientras que Jiménez-Figueroa y Hernández Revero (2020) demostraron que en empresas privadas, una mayor satisfacción vital se relaciona con percepciones de equidad de género y políticas organizacionales flexibles. Estos estudios coinciden en que el equilibrio entre lo laboral y lo familiar está condicionado por el entorno organizacional y las percepciones de justicia e inclusión. Una percepción elevada de equidad de género, junto con políticas de apoyo, contribuye a disminuir los conflictos entre ambos ámbitos, favoreciendo el bienestar integral (Jiménez-Figueroa y Hernández Revero, 2020). Sin embargo, investigaciones como la de Villavicencio Sánchez y Arce Duran (2021) evidencian que, en el caso de mujeres

trabajadoras, no siempre se logra dicho equilibrio, lo cual incrementa las exigencias familiares y laborales.

En el caso del personal de enfermería en Perú, Abarca Arias et al. (2021) destacan que la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas, como la toma de decisiones críticas o el contacto con la muerte, genera altos niveles de estrés que no solo afectan el rendimiento laboral, sino también la salud física y mental. Esta tensión impacta negativamente en las relaciones familiares, dificultando la posibilidad de establecer límites y tiempos de calidad en el hogar. En conjunto, estos hallazgos evidencian que el equilibrio trabajo-familia en el sector sanitario latinoamericano depende de factores estructurales, culturales y organizacionales, siendo necesario considerar políticas integrales que promuevan la salud ocupacional y el bienestar relacional del personal.

En Ecuador, los estudios sobre la interacción trabajo-familia en contextos clínicos o sanitarios son aún limitados. Sin embargo, investigaciones recientes han abordado esta temática desde distintos sectores. Henríquez Basurto y Burgos Yambay (2023), en un estudio realizado en Guayaquil durante la pandemia, analizaron las tensiones entre carga laboral, responsabilidades familiares y roles de género en docentes mujeres. Aunque encontraron percepciones similares entre hombres y mujeres sobre las interacciones entre trabajo y familia, se evidenciaron mayores niveles de agotamiento, irritabilidad y falta de energía en las mujeres.

De manera similar, en un call center en Quito, Mantilla Proaño (2019) demostró que las interacciones negativas entre trabajo y familia disminuyen el bienestar laboral, mientras que las positivas lo fortalecen, especialmente en colaboradores con turnos rotativos. Otras investigaciones refuerzan la importancia de un equilibrio saludable entre ambos ámbitos. En una consultora tecnológica de Quito, se concluyó que la interferencia entre responsabilidades laborales y familiares incrementa el nivel de estrés en los empleados, mientras que una interacción positiva mejora su bienestar emocional. Esta evidencia subraya la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para facilitar la conciliación (Constante Toasa, 2022).

De manera específica en el sector salud, un estudio en el Hospital General Docente de Ambato reveló que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería se relaciona con elevados niveles de ansiedad y deterioro físico, afectando también la calidad del cuidado brindado (Viteri-Lascano et al., 2022). Estos hallazgos resaltan la necesidad de aplicar políticas institucionales que promuevan el bienestar integral del trabajador, en especial en sectores expuestos a alta exigencia emocional y física.

Tras los estudios indicados, es fundamental conocer la interacción entre el trabajo y la familia de los empleados de un lugar de trabajo, aún más en el personal de una clínica que pueden experimentar un mayor estrés laboral, puesto que, si no existe una regularización de estos ámbitos, puede afectar de forma significativa a la salud mental de las personas. En la sociedad existen cambios sociales, tecnológicos y económicos que han generado ajustes en las esferas del trabajo y la familia. Situaciones que se constituyen en ejemplo de los conflictos son: el aumento en las tasas de divorcio, el hecho de que las mujeres se han incorporado al rol laboral teniendo que salir a trabajar por muchas horas, o el caso de que tanto el padre como la madre tienen que trabajar con la finalidad de cubrir las obligaciones financieras, ocasionando problemas de comunicación con sus hijos o delegando el cuidado con niñeras, lo que ha provocado un incremento de factores como estrés y dificultades para equilibrar los roles trabajo-familia (Carlson et al., 2022).

Con base en estas circunstancias, sumada la falta de literatura en Ecuador respecto al tema, resulta importante desarrollar esta investigación, para contar con datos estadísticos actuales acerca de la problemática.

En el contexto ecuatoriano, la relación entre trabajo y vida familiar ha sido poco explorada, especialmente en el personal que labora en instituciones privadas del sector salud. Visibilizar esta problemática permite comprender cómo las interacciones familiares inciden en el ámbito de trabajo y viceversa, lo cual puede convertirse en un punto de partida para fomentar estrategias que mejoren la calidad de vida de los colaboradores.

La investigación es viable desde los aspectos logísticos, metodológicos y éticos, ya que se contó con la autorización necesaria para acceder a los participantes y aplicar el instrumento, previamente válido y confiable. Los resultados obtenidos se presentarán en tablas e interpretaciones para facilitar su comprensión. Finalizada la investigación se entregará un informe a las autoridades de la clínica que permitieron realizar el estudio, con la finalidad de que estos datos puedan considerarse para generar estrategias y planes de promoción y prevención que permitan promover un equilibrio entre trabajo-familia.

Según el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2024), establece que la jornada laboral ordinaria no debe superar las 40 horas semanales. En muchas ocasiones los profesionales de salud pueden superar estas horas, especialmente aquellos en atención directa a pacientes, lo que eleva el riesgo de desgaste físico y emocional.

En contraste, sectores como el educativo y administrativo suelen reportar jornadas más regulares y menor carga emocional, sin embargo, en un estudio dentro del sistema sanitario demostró que los médicos y el personal administrativo suelen estar expuestos a cargas

laborales intensas, lo que incrementa el riesgo de conflictos entre sus tareas del trabajo y del hogar. Estas demandas pueden dificultar la organización del tiempo, elevar los niveles de estrés y reducir la energía disponible para la familia, afectando el equilibrio entre ambas áreas (Yang et al., 2024).

Por ello, entender cómo se sostiene ese equilibrio, qué ocurre cuando se altera y de qué manera puede restablecerse, resulta clave para generar beneficios, desde un trato más humano en la relación profesional-paciente, hasta una mejora en los procesos terapéuticos, administrativos y de atención en general, garantizando así un servicio más eficiente y empático.

Posterior a la revisión teórica y estudios antecedentes se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo interactúan el trabajo-familia en los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en Cuenca, Ecuador, periodo 2025-2026?. Para dar respuesta a la pregunta de investigación se plantean los siguientes objetivos: como objetivo general, describir la interacción trabajo-familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en el periodo 2025-2026. Como objetivos específicos, primero, determinar la interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados según las variables sociodemográficas; segundo, identificar la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados según las variables sociodemográficas.

Proceso metodológico

Enfoque y alcance de investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se centró en el estudio de fenómenos medibles, como la interacción entre trabajo y familia, mediante el uso de instrumentos de evaluación y técnicas estadísticas, especialmente a través de medidas de tendencia central. Asimismo, el estudio fue de alcance descriptivo, tuvo como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018). Se empleó un diseño no experimental, al no manipular intencionadamente ninguna variable, y de corte transversal, dado que el análisis se ejecutó en un momento determinado.

Participantes

Los participantes fueron 52 empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxel Cia. Ltda. en el periodo 2025-2026. En este caso, no se tomó una muestra debido a que, la población de empleados fue reducida. Según Bisquerra Alzina (2009) para poblaciones pequeñas, menores de cien participantes, la mejor alternativa es trabajar con toda la población. Por ello, se trabajó con todos los participantes que cumplieron con los criterios de inclusión como: ser empleado de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxel Cia. Ltda. que tengan un contrato laboral con un tiempo mínimo de 6 meses. Además, personal que tenga 18 años o más y que firmaron el consentimiento informado. Del total de participantes, se pudieron identificar las características sociodemográficas más predominantes. La mayoría fueron hombres, representan el 51,93 %. Con respecto a la variable edad, se observó que el grupo con mayor representación corresponde a los empleados de entre 23 y 30 años, quienes constituyen el 26,92 % del total de participantes. En cuanto al estado civil, el 46,15 % de los empleados se encuentra casado o en unión de hecho. Respecto al número de hijos, la mayoría indicó no tener ninguno, representando un 36,55 %. En relación con la ocupación, el grupo más representativo fue el personal médico (46,15 %). En cuanto a la jornada laboral diaria, el 63,46 % manifestó trabajar entre 8 a 10 horas. La información se encuentra detallada a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1

Caracterización de los participantes

Variables	Características	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Sexo	Hombre	27	51,93
	Mujer	25	48,07
Edad	23 a 30 años	14	26,92
	31 a 40 años	12	23,08
	41 a 50 años	13	25
	51 a 60 años	7	13,46
	Más de 61 años	6	11,54
Estado civil	Soltero	19	36,53
	Casado / Unión de hecho	24	46,15
	Divorciado	7	13,47
	Viudo	2	3,85
Número de Hijos	0	19	36,55
	1	11	21,15
	2	11	21,15
	3	11	21,15
Ocupación	Personal médico	24	46,15
	Auxiliares de atención médica	15	28,85
	P. administrativo y técnico	5	9,62
	Servicios de limpieza y mantenimiento	8	15,38
Horas de trabajo (diario)	Menos de 8	2	3,85
	De 8 a 10 horas	33	63,46
	Más de 10 horas	17	32,69

Instrumentos

Para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), el cual fue adaptado al español por Moreno Jiménez et al. (2009) y validado en el entorno laboral de Ecuador por (Zumárraga-Espinosa et al., 2024). Fue empleado para medir la interacción entre el trabajo-familia y familia-trabajo, partiendo de la direccionalidad y la cantidad de influencia que genera cada rol sobre el otro. El instrumento fue diseñado para aplicarse a adultos en edades laboralmente activas, típicamente a partir de los 18 años. Su estructura consta de 22 ítems que se agrupan en cuatro dimensiones, las cuales exploraron tanto los aspectos positivos y aspectos negativos entre el trabajo y la familia.

Cada ítem se evaluó en una escala tipo Likert (0 al 3), donde los participantes indicaron la frecuencia con la que experimentaron cada tipo de interacción.

Las dimensiones son las siguientes: 1) *Interacción negativa trabajo-familia (INTF)*, en esta dimensión abarca de ítem del 1 al 8. 2) *Interacción negativa familia- trabajo (INFT)*, incluye desde el ítem 9 al 12. 3) *Interacción positiva trabajo-familia (IPTF)*, engloba los ítems 13 al 17. 4) *Interacción positiva familia -trabajo (IPFT)*, contiene los ítems 18 al 22 (Moreno Jiménez et al., 2009; Zumárraga-Espinosa et al., 2024). La confiabilidad propia del instrumento señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores del alfa de **Cronbach** que se situaron entre 0,77 y 0,89 (Moreno Jiménez et al., 2009), similar a la puntuación obtenida en este estudio un alfa de 0,83, correspondiente a un coeficiente óptimo y confiable. Para la interpretación de resultados se sumaron las puntuaciones de cada ítems correspondiente a cada dimensión tanto negativas como positivas. Luego, se promedian las puntuaciones de los ítems en cada una de las dimensiones. Las puntuaciones de cada factor fluctuaron entre una puntuación mínima de 0 y una máxima de 3 (Quiñones-Guzmán et al., 2022), determinando la predominancia mediante las medidas de tendencia central específicamente el promedio.

Adicionalmente, se incorporó una ficha sociodemográfica, la cual fue entregada en conjunto al cuestionario, adaptada específicamente para este estudio. Esta ficha permitió recopilar datos característicos de los participantes como sexo, edad, estado civil, número de hijos, ocupación y horas de trabajo (diarias).

Procedimiento de la investigación y análisis de datos

En primer lugar se solicitó, la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación en Seres Humanos (CEISH) de la Universidad de Cuenca, bajo el código CEISH-UC-2025-013EO-PS (Anexo A). Posteriormente se llevó a cabo una reunión de coordinación con los responsables de cada área de la clínica. El objetivo de este encuentro fue socializar los propósitos de la investigación y gestionar la autorización institucional correspondiente para su ejecución. Una vez obtenida la aprobación institucional por parte de la clínica, se procedió a la entrega física del consentimiento informado a cada uno de los participantes (Anexo B), tras obtener la autorización formal para participar en el estudio se procedió a la aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, en conjunto con la ficha sociodemográfica (Anexo C). El tiempo empleado fue de aproximadamente 15 minutos y la recolección de datos se realizó en las primeras 2 semanas del mes de agosto periodo 2025.

Una vez recolectados los datos, se procedió a su digitalización y organización mediante el programa Microsoft Excel. Posteriormente, la base de datos fue exportada al software SPSS (versión 25) para su análisis estadístico, al igual se determinó la confiabilidad del estudio a través del alfa de Cronbach 0,83. Los resultados fueron examinados tanto de forma global como desagregada, en función de las variables sociodemográficas previamente definidas, se calcularon utilizando estadística descriptiva, incluyendo medidas de tendencia central como media aritmética y desviación típica. Para determinar una comparación más rigurosa entre dimensiones internas del instrumento se aplicó la media ponderada, es decir, los valores correspondientes sobre un mismo denominador. Los datos obtenidos fueron presentados en formato de tablas.

Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló en cumplimiento con los principios éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017). El estudio siguió el principio de beneficencia y no maleficencia, mediante el compromiso de los investigadores con el bienestar de los participantes y la garantía de confidencialidad de sus datos. Asimismo, el principio de fidelidad y responsabilidad, promoviendo un manejo respetuoso, ético y profesional de la identidad y el anonimato de los involucrados. En cuanto a la integridad, se asegurará la honestidad y precisión en todas las fases del proceso investigativo. Finalmente, en cumplimiento con el principio de justicia, se procurará un trato equitativo para todos los participantes, respetando sus derechos y dignidad sin ningún tipo de sesgo o discriminación.

Por lo tanto, la participación fue libre y voluntaria, ya que, a través de la firma autógrafa del consentimiento informado los participantes tomaron la decisión de formar parte de la investigación, en el mismo documento fueron informados del riesgo mínimo y los beneficios del estudio. Además, los datos fueron completamente anónimos, los cuales fueron identificados con un código determinado en una base con acceso restringido, de esa manera se protegió la identidad de cada persona.

Por último, los resultados y las conclusiones fueron exclusivamente con fines académicos, con la finalidad de mejorar el conocimiento sobre cómo el trabajo y la familia se relacionan en la vida de quienes trabajan en el área de salud. También, este conocimiento podría convertirse en un punto de partida valioso para promover cambios en las estrategias organizacionales enfocadas en la promoción y prevención de la salud mental de los empleados siendo los principales beneficiarios, y a su vez, será beneficiada la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca ya que este estudio puede contribuir al desarrollo

académico y científico en temas de salud mental. Los autores del presente estudio declararon no tener ningún conflicto de intereses relacionado con la investigación ni con los resultados esperados.

Presentación y análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en función de los objetivos planteados. Inicialmente, se presentó el objetivo general, posteriormente, se abordó el objetivo específico 1, orientado a determinar la interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados según las variables sociodemográficas. Finalmente, se presentaron los resultados correspondientes al objetivo específico 2, cuyo propósito fue identificar la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados en función de las mismas variables. Los hallazgos se estructuraron en tablas con su respectivo análisis, que permitieron visualizar de manera clara y ordenada los principales resultados del estudio.

Interacción trabajo-familia y familia-trabajo de los empleados

Como respuesta al **objetivo general**, en la tabla 2 se identifica la interacción trabajo-familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en el periodo 2025-2026. Entre los tipos de interacción con mayor puntaje, se encontró al tipo de interacción positiva entre familia y trabajo con una media de 12,10 (DT=2,95), seguido por la media de 9,56 (DT=3,15) de interacción positiva entre trabajo y familia. De igual manera, para determinar una comparación más rigurosa entre dimensiones se aplicó la media ponderada, cuyos resultados muestran que las interacciones positivas (M.P.= 1,91; 2,42) predominan sobre las negativas (M.P.= 0,75; 0,31), evidenciando un equilibrio con tendencia hacia lo positivo en las dimensiones familia-trabajo (2,11) y trabajo-familia (1,16).

Tabla 2

Análisis descriptivo de trabajo - familia y familia - trabajo

Tipo de Interacción	M	DT	Mín.	Máx.	M. Pond.	Mín.	Máx.
Negativa Trabajo – Familia	5,98	3,89	0	14	0,75	0	1,75
Positiva Trabajo – Familia	9,56	3,15	0	15	1,91	0	3
Negativa Familia – Trabajo	1,27	1,51	0	5	0,31	0	1,25
Positiva Familia – Trabajo	12,10	2,95	0	15	2,42	0	3

A continuación, en la Tabla 3 se presentan medias aritméticas según los ítems evaluados de cada dimensión del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), con el fin de facilitar una mejor comprensión e identificación de los resultados. Entre los ítems con mayor puntaje promedio están: “Después de pasar un fin de semana divertido con su

pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable” (M=2,27); “Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada” (M=2,33); “Se toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo” (M=2,46); “El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo.” (M=2,46). Y “Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas.” (M=2,58).

Tabla 3

Estadística descriptiva según ítems

Tipo de interacción	Ítems	M	DT
Negativa trabajo-familia	1.Está irritado en casa porque su trabajo es muy pesado.	0,71	0,64
	2.Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo.	0,65	0,68
	3.Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.	1,17	0,81
	4.Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas.	0,65	0,79
	5.No tiene energía suficiente para realizar actividades de recreación con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.	0,77	0,76
	6.Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus pasatiempos.	0,54	0,58
	7.Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.	0,62	0,66
	8.Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos.	0,87	0,79
Negativa familia- trabajo	9.La situación en casa le hace estar tan irritado que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo.	0,19	0,40
	10.Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos.	0,42	0,57
	11.Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral.	0,35	0,56
	12.Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar.	0,31	0,58

Positiva trabajo-familia	13.Después de un día o una semana de trabajo agradable, se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.	2,13	0,97
	14.Desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en su trabajo.	1,50	1
	15.Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas.	1,94	0,92
	16.El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa.	2,23	0,92
	17.Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo.	1,75	0,84
		2,27	0,89
Positiva familia-trabajo	18.Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable.		
	19.Se toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo.	2,46	0,80
	20.Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas.	2,58	0,72
	21.El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo.	2,46	0,70
	22.Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada.	2,33	0,79

Estos resultados sugieren que el personal de la clínica mantiene una relación predominantemente armoniosa entre el ámbito familiar y el laboral, aunque las demandas extensas continúan representando un riesgo de desequilibrio. Esto se entiende mejor desde el modelo de interacción bidireccional de Geurts et al. (2005), que concibe la dinámica trabajo-familia como un proceso recíproco en el que los recursos personales, como la motivación intrínseca y la cohesión en el hogar, pueden amortiguar el impacto del estrés laboral.

No obstante, los puntajes moderados de interacción negativa reportados en el SWING indican la presencia de tensiones persistentes, probablemente derivadas de jornadas superiores a las 8 horas establecidas por el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2024) y de la elevada carga emocional propia del sector salud (Huarcaya-Victoria, 2020; Dragioti et al., 2022). Dichos elementos coinciden con las advertencias de Awan et al. (2022) y Pacovilca-Alejo et al. (2022), quienes subrayan el riesgo de burnout en profesionales sanitarios sometidos a demandas prolongadas.

Desde una perspectiva integral, estos hallazgos se corresponden con el modelo biopsicosocial propuesto por Pérez-Barrera (2019), el cual plantea que el bienestar depende

de la interacción simultánea entre factores personales, familiares, sociales y laborales. La familia actúa como regulador emocional, mientras que el trabajo provee experiencias de autorrealización, lo que coincide con la teoría motivacional de Maslow, ya que el trabajo permite satisfacer necesidades básicas como seguridad e ingresos, mientras que la familia satisface las necesidades sociales y afectivas, contribuyendo a la autoestima y al sentido de pertenencia, según la interpretación de Pérez Avilés (2023) y Espinoza-Lagos y Espinoza-Lagos (2024). Aun así, ciertos grupos (principalmente mujeres, personal médico y quienes superan las 10 horas laborales diarias) muestran signos de desgaste, lo que evidencia desigualdades internas en la capacidad de afrontar las demandas diarias. Por lo que, es relevante considerar la flexibilidad laboral, programas de apoyo psicosocial y prácticas equitativas, tal como recomiendan Jiménez-Figueroa y Gómez-Urrutia (2021) y Constante Toasa (2022), para promover una conciliación trabajo-familia más sostenible.

Interacción negativa trabajo-familia y familia-trabajo

Con respecto al primer objetivo específico, la tabla 4, con relación a la **interacción entre trabajo y familia**, se identificó el predominio de la media de mujeres (6,52) sobre el de los hombres (5,48); el de los grupos de 31 a 40 años (6,50), y el de 41 a 50 años (6,46); el grupo comprendido por solteros (6,79) y casados o en unión de hecho (6,21); con 3 hijos (7,18) y sin hijos (6,79). De igual manera, se evidenció el predominio de media en los participantes cuya ocupación corresponde al personal administrativo y técnico (6,50), y personal médico (6,46); así como los individuos que laboran más de 10 horas (6,75).

Tabla 4

Interacción negativa trabajo – familia según variables sociodemográficas

Interacción Negativa Trabajo – Familia					
Variabes	Características	M	DT	Mín.	Máx.
Sexo	Hombre	5,48	3,67	0	13
	Mujer	6,52	4,12	1	14
Edad	23 a 30 años	5,86	3,98	0	13
	31 a 40 años	6,50	3,78	1	13
	41 a 50 años	6,46	3,86	2	12
	51 a 60 años	5,29	3,50	1	10
	Más de 61 años	5,00	5,33	1	14
Estado civil	Soltero	6,79	3,82	0	13
	Casado / Unión de hecho	6,21	4,28	1	14
	Divorciado	4,29	1,50	2	6
	Viudo	1,50	0,71	1	2
Número de hijos	0	6,79	3,99	0	13
	1	5,45	3,80	1	13
	2	3,91	2,66	1	10
	3	7,18	4,38	1	14
Ocupación	Personal médico	6,46	3,74	1	14
	Auxiliares de Atención Médica	5,93	4,03	0	13
	P. Administrativo y técnico	6,50	5,80	1	12
	Servicios de limpieza y mantenimiento	4,88	3,60	1	12
Horas de trabajo (diario)	Menos de 8	5	5,66	1	9
	De 8 a 10 horas	5,65	3,92	0	14
	Más de 10 horas	6,75	3,82	1	13

Las diferencias encontradas entre hombres y mujeres evidencian la tendencia de que las mujeres reportan una mayor interferencia trabajo-familia, un patrón ampliamente documentado. Arévalo Marín et al. (2022) y Henríquez Basurto y Burgos Yambay (2023) explican que esta disparidad se relaciona con la doble carga de responsabilidades laborales y domésticas, que aún recae de forma desproporcionada sobre ellas, lo que incrementa el

agotamiento y la irritabilidad. Asimismo, los grupos de 31 a 50 años presentan las medias más altas, posiblemente porque en esta etapa vital se acumulan obligaciones profesionales, familiares y económicas. Esto coincide con el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2017), según el cual el estrés emerge cuando las exigencias superan los recursos disponibles para manejarlas.

En cuanto al estado civil, los solteros presentan valores ligeramente superiores de manera negativa en el trabajo, probablemente debido a que suelen disponer de menos apoyo social y doméstico, asumen solas la totalidad de sus responsabilidades personales, y en algunos contextos laborales se les asignan mayores demandas (French et al., 2018). No obstante, quienes tienen tres hijos también muestran medias elevadas, señalando que una mayor carga de responsabilidades familiares incrementa la probabilidad de conflicto trabajo-familia, en línea con lo expuesto por Benavides Trochez y Villa Mestizo (2023), señalan que las responsabilidades familiares, en especial cuando hay hijos menores, aumentan de forma significativa el nivel de estrés en el trabajo.

Teóricamente, estos resultados se interpretan adecuadamente mediante el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1987), ya que este plantea que el desarrollo individual depende del contexto en el que la persona vive y de los cambios en su entorno. En este sentido, las interacciones entre los sistemas laboral, familiar y social (particularmente el mesosistema) se revelan especialmente vulnerables en escenarios de largas jornadas laborales. En cuanto a la ocupación, los médicos y el personal administrativo suelen enfrentar cargas de trabajo excesivas y jornadas laborales prolongadas, lo cual incrementa la probabilidad de que surjan conflictos entre sus responsabilidades laborales y familiares (Yang et al., 2024). De hecho, los participantes que trabajan más de 10 horas reportan la media más alta, lo que corrobora lo señalado por Ramírez-Ángel y Riaño-Casallas (2022) respecto a la asociación entre la sobrecarga laboral y la manifestación de síntomas como ansiedad o agotamiento emocional.

Por otra parte, en cuanto a la **interacción familia y trabajo**, en la tabla 5 se identificó el predominio en las medias correspondientes a los grupos comprendidos por mujeres (1,36); de 23 a 30 años (1,79); participantes solteros (1,68); sin hijos (1,89). Así como las medias superiores del personal administrativo y técnico (1,40) y auxiliares de atención médica (1,40); cuyas horas de trabajo están comprendidas entre 8 a 10 horas, por encima de las demás categorías.

Tabla 5

Interacción negativa familia – trabajo según variables sociodemográficas

		Interacción Negativa Familia – Trabajo			
VARIABLES	Características	M	DT	Mín.	Máx.
Sexo	Hombre	1,19	1,49	0	5
	Mujer	1,36	1,55	0	5
Edad	23 a 30 años	1,79	1,67	0	5
	31 a 40 años	1,42	1,56	0	4
	41 a 50 años	1,23	1,54	0	5
	51 a 60 años	0,57	1,13	0	3
	Más de 61 años	0,67	1,21	0	3
Estado civil	Soltero	1,68	1,63	0	5
	Casado / Unión de hecho	1,17	1,52	0	5
	Divorciado	0,86	1,07	0	3
	Viudo	0	0	0	0
Número de hijos	0	1,89	1,56	0	5
	1	1,18	1,78	0	5
	2	0,27	0,47	0	1
	3	1,27	1,42	0	3
Ocupación	Personal médico	1,29	1,60	0	5
	Auxiliares de Atención Médica	1,40	1,35	0	3
	P. Administrativo y técnico	1,40	2,07	0	5
	Servicios de limpieza y mantenimiento	0,88	1,36	0	3
Horas de trabajo (diario)	Menos de 8	3	0	3	3
	De 8 a 10 horas	1,27	1,63	0	5
	Más de 10 horas	1,06	1,25	0	3

La mayor puntuación observada en mujeres coincide nuevamente con los hallazgos de Arévalo Marín et al. (2022) y Henríquez Basurto y Burgos Yambay (2023), quienes señalan que, pese a los avances hacia la equidad, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y del cuidado emocional del hogar. Desde el modelo ecológico de

Bronfenbrenner, esto puede entenderse como la influencia del macrosistema, las normas culturales y los roles de género, sobre la experiencia individual (Guitart y Ratner, 2010).

Las medias más altas en adultos jóvenes (23 a 30 años), personas solteras, y sin hijos también evidencian las dificultades que enfrentan quienes se encuentran en etapas tempranas de la vida laboral, donde las demandas de adaptación y la ausencia de redes estructuradas de apoyo emocional que suelen estar presentes en parejas o hogares consolidados pueden amplificar la interferencia de la familia hacia el trabajo. Esta interpretación se alinea con lo señalado en el estudio de Adamczyk (2015) que evidencia que las personas solteras tienden a experimentar una menor percepción de apoyo social especialmente de figuras significativas y familiares. Además, este patrón se articula con la teoría de demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2017) y con la teoría de la frontera trabajo-familia (Campbell, 2000), que sostienen que la capacidad para gestionar límites entre roles depende tanto de los recursos sociales como de la experiencia personal.

El predominio de interacción negativa familia-trabajo en personal administrativo, técnico y auxiliares de atención médica podría relacionarse con la naturaleza de sus funciones, caracterizadas por alta vigilancia, menor autonomía y exigencias constantes. De acuerdo con De Simone (2014) y Vásquez Mendoza y González Márquez (2020), la escasa flexibilidad y el control estricto incrementan la probabilidad de que las tensiones familiares afectan el rendimiento laboral, especialmente en el sector salud. Además, el hecho de que quienes laboran entre 8 y 10 horas presentan puntajes más altos sugiere que este grupo enfrenta simultáneamente una carga laboral significativa y demandas personales intensas. Como señalan Villavicencio Sánchez y Arce Durán (2021), el equilibrio trabajo-vida no depende únicamente del número de horas, sino del soporte social, las habilidades emocionales y la capacidad para establecer límites saludables.

Interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo

En cumplimiento del segundo objetivo planteado, en la tabla 6 predominaron las medias de los grupos contemplados por hombres (9,89); con edades de 41 a 50 años (10,08), y de 51 a 60 años (10,29); divorciados (10) y viudos (14); con un total de tres hijos (10,45). Además, predominó la media del grupo de personal de servicios de limpieza y mantenimiento (11,13); y trabajadores con menos de 8 horas (10), y más de 10 horas laborales (10).

Tabla 6

Interacción positiva trabajo – familia según variables sociodemográficas

		Interacción Positiva Trabajo – Familia			
Variabes	Características	M	DT	Mín.	Máx.
Sexo	Hombre	9,89	3,41	0	15
	Mujer	9,20	2,87	5	15
Edad	23 a 30 años	9,50	3,35	2	15
	31 a 40 años	8,58	2,81	5	13
	41 a 50 años	10,08	2,63	5	14
	51 a 60 años	10,29	1,80	7	12
	Más de 61 años	9,67	5,54	0	15
Estado civil	Soltero	8,95	3,06	2	15
	Casado / Unión de hecho	9,54	3,19	0	14
	Divorciado	10	3	6	15
	Viudo	14	1,41	13	15
Número de hijos	0	9	3,37	2	15
	1	9,64	2,69	5	13
	2	9,55	4,11	0	15
	3	10,45	2,16	7	15
Ocupación	Personal médico	9,25	3,85	0	15
	Auxiliares de Atención Médica	9,80	2,62	5	15
	P. Administrativo y técnico	7,80	2,17	5	10
	Servicios de limpieza y mantenimiento	11,13	1,36	9	13
Horas de trabajo (diario)	Menos de 8 horas	10	4,24	7	13
	De 8 a 10 horas	9,30	3,28	0	15
	Más de 10 horas	10	2,94	2	14

Los resultados sobre interacción positiva trabajo-familia indican que los hombres, los participantes de mayor edad (41–60 años), los divorciados o viudos, quienes tienen tres hijos, el personal de limpieza y mantenimiento, y quienes laboran menos de 8 horas o más de 10 horas son quienes perciben mayores beneficios procedentes del ámbito laboral. Estos beneficios incluyen habilidades transferibles, satisfacción personal y estabilidad emocional.

El predominio en hombres coincide con lo planteado por De Simone (2014) y Vásquez Mendoza y González Márquez (2020), quienes sostienen que los roles socioculturales tradicionales permiten a los hombres concentrarse más en la esfera laboral y, por ende, experimentar más efectos positivos. Esto se corresponde con la teoría del efecto secundario de Zedeck y Mosier (1990), la cual propone que el bienestar en el trabajo puede extenderse a la familia a través de un proceso de transferencia de recursos.

Asimismo, las puntuaciones elevadas en adultos de 41 a 60 años reflejan el impacto del cronosistema dentro del modelo ecológico de Bronfenbrenner, indicando que la madurez y la experiencia acumulada permiten gestionar mejor los distintos roles. Por su parte, los puntajes más altos entre divorciados, viudos y cuidadores de tres hijos pueden deberse a una mayor necesidad de estabilidad emocional y económica, lo que vuelve al empleo un recurso significativo para el bienestar familiar. Como explican Vidal Velásquez y Sánchez Tovar (2017), las redes de apoyo laborales y familiares son determinantes para reducir el estrés y favorecer la motivación.

A nivel ocupacional, el personal de limpieza y mantenimiento muestra valores elevados posiblemente por la menor exigencia emocional de sus tareas, lo que coincide con lo señalado por Abarca Arias et al. (2021), quienes destacan que la calidad de la interacción trabajo-familia depende en gran medida de la carga emocional y la exposición a situaciones de alto impacto. La relación observada entre menores jornadas (menos de 8 horas) refuerza la idea de que el tiempo disponible actúa como recurso para fortalecer el soporte familiar, lo cual, de acuerdo con Bakker y Demerouti (2017), promueve experiencias positivas hacia el trabajo. Por otro lado, en referencia a las jornadas de más de 10 horas en la interacción positiva trabajo-familia, no se han encontrado estudios que permitan contrarrestar estos resultados; por lo tanto, los estudios presentados previamente se exponen de manera exploratoria y con carácter significativo.

Por su parte, en la tabla 7 se evidencia la predominancia de la media en los grupos de mujeres (12,44); con una edad entre 51 y 60 años (13,14); divorciados (13,14); con tres hijos (12,64). De igual manera, los auxiliares de atención médica (12,67); con menos de 8 horas laboradas diariamente (14).

Tabla 7

Interacción positiva familia - trabajo según variables sociodemográficas

		Interacción Positiva Familia –Trabajo			
Variables	Características	M	DT	Mín.	Máx.
Sexo	Hombre	11,78	3,24	0	15
	Mujer	12,44	2,63	5	15
Edad	23 a 30 años	12,43	2,47	7	15
	31 a 40 años	11,33	2,74	5	15
	41 a 50 años	12,46	2,26	7	15
	51 a 60 años	13,14	1,95	10	15
	Más de 61 años	10,83	5,85	0	15
Estado civil	Soltero	11,47	2,65	5	15
	Casado / Unión de hecho	12,04	3,41	0	15
	Divorciado	13,14	1,77	10	15
	Viudo	15	0	15	15
Número de hijos	0	11,84	2,71	5	15
	1	11,91	2,70	7	15
	2	12,18	4,26	0	15
	3	12,64	2,29	10	15
Ocupación	Personal médico	11,75	3,47	0	15
	Auxiliares de Atención Médica	12,67	2,13	9	15
	P. Administrativo y técnico	12	3,16	7	15
	Servicios de limpieza y mantenimiento	12,13	2,85	7	15
Horas de trabajo (diario)	Menos de 8	14	1,41	13	15
	De 8 a 10 horas	11,76	3,25	0	15
	Más de 10 horas	12,53	2,37	7	15

Desde la teoría del enriquecimiento trabajo-familia de Geurts et al. (2005), este patrón indica que los recursos familiares como el afecto y la estabilidad pueden mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral. Por ello, las mujeres presentan medias ligeramente superiores en interacción positiva familia-trabajo, lo cual refleja el valor que otorgan al apoyo familiar como fuente de energía emocional. Esto se relaciona con la teoría de la frontera trabajo-familia (Campbell, 2000), que destaca la importancia de gestionar adecuadamente los límites entre

roles, y con la teoría sistémica, que concibe a la familia como un sistema protector que sostiene la salud mental (Galán Rello, 2024).

Finalmente, los puntajes más elevados en viudos y divorciados, participantes con tres hijos y adultos mayores de 51 años sugieren que las experiencias familiares acumuladas refuerzan la generación de recursos emocionales que potencian el desempeño en ambos dominios. El personal auxiliar de atención médica también muestra valores altos, probablemente porque su labor implica trabajo colaborativo, apoyo emocional y reciprocidad relacional, factores que según Abarca Arias et al. (2021) facilitan la transferencia de beneficios familiares al trabajo. El mayor enriquecimiento reportado por quienes laboran menos de 8 horas sustenta la idea de que cargas moderadas favorecen la disponibilidad emocional y la construcción de redes de apoyo, tal como plantea el modelo de demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2017).

Conclusiones y Recomendaciones

Posterior a la presentación de resultados y discusiones, se concluye de manera general que, primero, la interacción entre las esferas trabajo y familia en los empleados se caracteriza por un predominio de experiencias positivas, tanto desde el trabajo hacia la familia como desde la familia hacia el trabajo. Esto sugiere la presencia de un equilibrio funcional que se sostiene a partir de recursos personales, familiares y organizacionales que contribuyen al bienestar, la autorregulación y la capacidad para enfrentar las demandas diarias. Sin embargo, este balance no se presenta de manera homogénea, pues subsisten tensiones vinculadas con las jornadas extensas, la carga emocional del entorno sanitario y las responsabilidades familiares. Dichos elementos revelan que, aunque existe una tendencia al enriquecimiento mutuo entre roles, ciertas condiciones laborales y sociodemográficas pueden propiciar vulnerabilidades que requieren intervenciones organizacionales específicas.

Por otra parte, la interacción familia-trabajo también mostró variaciones asociadas con sexo, edad, estado civil, número de hijos, ocupación y horas de trabajo. Los empleados jóvenes con ciertas dificultades en sus redes familiares, quienes desempeñan roles operativos intensivos experimentan mayores dificultades para gestionar límites y demandas simultáneas. Estos resultados respaldan los modelos teóricos que resaltan el papel de los recursos sociales, la flexibilidad y la experiencia en la conciliación de roles, indicando que la falta de apoyo y la sobrecarga pueden amplificar el conflicto trabajo-familia y afectar el bienestar integral.

Los hallazgos evidencian que determinados perfiles sociodemográficos favorecen experiencias positivas en la relación entre trabajo y familia. Los hombres y los empleados de mayor edad tienden a beneficiarse más de la transferencia de recursos desde el ámbito del trabajo hacia el familiar, posiblemente debido a patrones socioculturales que les permiten centrarse en su desempeño laboral y a la experiencia acumulada que facilita una gestión más eficiente de los roles. Asimismo, los divorciados, viudos y quienes tienen responsabilidades familiares múltiples parecen convertir su compromiso laboral en un recurso emocional que fortalece su estabilidad personal y relacional.

A nivel ocupacional, el personal de limpieza, mantenimiento y auxiliares de atención médica presentó mayores indicadores de enriquecimiento, lo cual puede deberse a características de sus funciones que requieren cooperación, apoyo emocional y trabajo en equipo. Del mismo modo, los empleados con jornadas más cortas mostraron mejores niveles de interacción positiva, indicando que disponer de tiempo personal opera como un recurso que

favorece la reciprocidad entre las esferas. En conjunto, estos resultados destacan que el enriquecimiento trabajo-familia no depende solo de la estructura laboral, sino también de los recursos familiares, la disponibilidad emocional y las redes de apoyo internas y externas.

A pesar del rigor metodológico aplicado, esta investigación presenta ciertas **limitaciones** que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño no experimental y de corte transversal impide establecer relaciones causales entre las variables, lo que restringe la comprensión de cómo la interacción trabajo–familia evoluciona a lo largo del tiempo o ante cambios en las condiciones laborales. Asimismo, aunque se trabajó con la totalidad de la población disponible, el número reducido de participantes limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros centros de salud o sectores laborales con características distintas. Otra limitación se relaciona con el uso de instrumentos de autoinforme, como el cuestionario SWING, que pueden estar sujetos a sesgos de deseabilidad social o a variaciones en la interpretación de los ítems por parte de los empleados. Adicionalmente, debido a la rotación de turnos propia de la clínica, la aplicación del instrumento se realizó en días consecutivos para poder incluir a todo el personal.

Finalmente como recomendaciones, desde el ámbito de la investigación, se sugiere ampliar el tamaño y la diversidad de las muestras utilizadas en futuros estudios sobre la interacción trabajo–familia, con el fin de obtener resultados más representativos y comparables entre distintos sectores laborales y contextos familiares. Además, es recomendable adoptar metodologías mixtas que integren técnicas cuantitativas y cualitativas, ya que esto permitiría profundizar en las experiencias subjetivas de los trabajadores, así como identificar factores relacionales o culturales que no siempre son captados por los instrumentos estandarizados. De igual manera, se plantea la importancia de impulsar estudios longitudinales que observen la evolución del equilibrio trabajo–familia a lo largo del tiempo, permitiendo analizar cómo cambios laborales, ciclos vitales o transiciones familiares influyen en la dinámica entre ambos ámbitos.

En el plano profesional, especialmente en el campo de la psicología organizacional y clínica, se recomienda implementar estrategias enfocadas en la promoción y prevención de la salud mental como programas preventivos y de intervención que fortalezcan habilidades de afrontamiento, gestión del tiempo y regulación emocional, contribuyendo a reducir el impacto de las demandas laborales sobre la vida familiar, y viceversa. Asimismo, resulta fundamental promover evaluaciones periódicas del bienestar emocional y de los niveles de conflicto trabajo–familia en instituciones públicas y privadas, lo que permitiría detectar de forma temprana situaciones de riesgo, como el agotamiento emocional, el estrés crónico o la disminución del desempeño.

Referencias

- Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., y Espinoza Moreno, T. M. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-16. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-303>
- Adamczyk, K. (2015). An Investigation of Loneliness and Perceived Social Support Among Single and Partnered Young Adults. *Curr Psychol*, 35(4), 674-689. <https://link.springer.com/article/10.1>
- American Psychological Association [APA]. (2017). *Ethical principles of Psychologist and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arévalo Marín, M. C., Báez López, Y. I., y Maldonado Lara, J. A. (2022). *Propuesta para minimizar el impacto generado por la relación trabajo-familia en el restaurante La Primavera* [Tesis de posgrado, Universidad ECCI]. Archivo digital. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2958>
- Awan, S., Diwan, M. N., Aamir, A., Allahuddin, Z., Irfan, M., Carano, A., Vellante, F., Ventriglio, A., Fornaro, M., Valchera, A., Pettorruso, M., Martinotti, G., Di Giannantonio, M., Ullah, I., y De Berardis, D. (2022). Suicide in Healthcare Workers: Determinants, Challenges, and the Impact of COVID-19. *Frontiers In Psychiatry*, 12(1), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.792925>
- Bakker, A. B., y de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Benavides Trochez, L. I., y Villa Mestizo, N. (2023). *Exploración de la relación entre las dinámicas familiares y el desempeño laboral desde la perspectiva de trabajadores voluntarios de una organización del norte del Cauca* [Tesis de grado, Fundación Universitaria de Popayán]. Archivo digital. <https://surl.lu/auhcit>
- Benítez Pérez, M. E. (2017). La familia: Desde lo tradicional a lo discutible. *Revista Novedades en Población*, 13(26), 58-68. <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/>
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. 2da. ed. Editorial La Muralla. <https://ideice.gob.do/pdf/publications/20221216095144.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Edición Paidós Ibérica. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18032>

- Campbell, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018>
- Carlson, M. J., Wimer, C., y Haskins, R. (2022). Changing Work, Changing Families, and Public Policies Toward Low-Income Families. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 8(5), 1–22. <https://www.rsfiournal.org/content/rsfjss/8/5/1.full.pdf>
- Chávez Acurio, A. I., y Lima Rojas, D. (2023). Depresión, ansiedad, estrés y funcionalidad familiar en adolescentes de una unidad educativa de Guayaquil. *Revista Eugenio Espejo*, 17(2), 33-45. <https://doi.org/10.37135/ee.04.17.05>
- Collodel Benetti, I., Vieira, M. L., Crepaldi, M. A., y Ribeiro Schneider, D. (2013). Fundamentos de la teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner. *Pensando Psicología*, 9(16), 89-99. <https://doi.org/10.16925/pe.v9i16.620>
- Constante Toasa, A. L. (2022). *El conflicto bidireccional trabajo-familia y estrés laboral en trabajadores de una consultora de tecnologías de la información, en Quito febrero-mayo 2022* [Tesis de grado]. Archivo digital. <https://surl.li/ysrgtv>
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Science*, 5(12), 118-122. https://ijbssnet.com/journals/vol_5
- Delgado-Ledezma, K. E. (2021). Determinantes del balance laboral y familiar en Monterrey, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.22579/23463910.203>
- Dragioti, E., Tsartsalis, D., Mentis, M., Mantzoukas, S., y Gouva, M. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of hospital staff: An umbrella review of 44 meta-analyses. *International Journal Of Nursing Studies*, 131, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104272>
- Espinoza Lagos, M. E., y Espinoza Lagos, P. V. (2024). Estrategias de convivencia familiar, que mejoran el rendimiento académico y la convivencia escolar. *Revista Educación Las Américas*, 13(2). <https://doi.org/10.35811/rea.v13i2.264>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., y Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Galán Rello, D. (2024). Diseño de una intervención familiar a partir del modelo sistémico. *Observatorio De Las Ciencias Sociales En Iberoamérica*, 5(2), 89-102. <https://doi.org/10.51896/ocsi.v5i2.590>
- Geraldo-Campos, L. A., y Tito Huamaní, P. L. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 103–117. <https://goo.su/p4tC8S>

- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., y Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Guitart, M. E., y Ratner, C. (2010). Historia, conceptos fundacionales y perspectivas contemporáneas en psicología cultural. *Revista de historia de la psicología*, 31(2-3), 117-136. <https://dialnet.unirioja.es/descarga>
- Henríquez Basurto, V. A., y 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), 497-512. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3378>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.goinvestiga.com/hernandez-sampieri-r->
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Jiménez Figueroa, A., y Hernández Reveco, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2201>
- Jiménez-Figueroa, A., y Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- López Vivas, F. E., y Cedeño Cedeño, H. A. (2021). Funcionamiento familiar en pacientes. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(20). <https://doi.org/10.37117/s.v2i20.519>
- Mantilla Proaño, S. L. (2019). *Efecto de la interacción trabajo y familia en la calidad de vida laboral de los colaboradores del área de Call Center con turnos rotativos en la ciudad de Quito* [Tesis de grado]. Archivo digital. <https://surl.li/iukrqr>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2024). *Acuerdo ministerial Nro. MDT-2024-013*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/>
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A.I, Rodríguez Muñoz, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>

- Pacovilca-Alejo, O., Zea-Montesinos, C. C., Reginaldo-Huamani, R., Lacho-Gutiérrez, P., Quispe-Rojas, R., Pacovilca-Alejo, G. S., Quispe-Ilanzo, M. P., y Oyola-García, A. E. (2022). Factores de riesgo del síndrome del trabajador quemado en médicos residentes peruanos: Análisis de la ENSUSALUD 2016. *CES Medicina*, 36(1), 3-16. <https://acortar.link/gRPI65>
- Palomino-Leiva, M. L., y Torro-Correa, L. E. (2014). La convivencia familiar y sus factores implicados en dos comunidades del municipio de Anserma-Caldas. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 11(1), 65-84. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7830025.pdf>
- Pérez Avilés, S. M.(2023). *Balance vida-trabajo en el teletrabajo: diferencias entre géneros* [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Archivo digital. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/19678/1/13%20>
- Pérez-Barrera, Y. (2019). El modelo biopsicosocial como fuente de bienestar integral en el ser humano. *Revista Perspectivas Educativas*, 8, 179–191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7845087>
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., y Martínez Sánchez, A. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43335414001.pdf>
- Prada Belver, F. A., Bocija Nogués, M. C., Luque Salas, B., Reina Giménez, A., García Pérez, J., y Moreno Jiménez, B. (2016). Conciliación de la vida laboral y familiar en profesionales que trabajan con menores de riesgo social en la Comunidad de Madrid. *Revista Española de Pediatría*, 72(4), 224-229. <https://www.seinap.es/wp-content/uploads/>
- Quiñones-Guzmán, M. Z., Martínez-Lugo, M. E., y Rodríguez-Montalbán, R. L. (2022). Análisis Psicométrico de la versión en Español de la Escala Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Revista Caribeña De Psicología*, 6, 1-12. <https://doi.org/10.37226/rcp.v6i1.6525>
- Quiroz González, E., Restrepo Marulanda, M., y Ospina-Cano, S. (2024). Diferencias en la interacción trabajo-familia: comparación en función del género en población trabajadora colombiana. *Revista CEA*, 10(23), e2853. <https://doi.org/10.22430/24223182.285>
- Ramírez-Ángel, L. M., y Riaño-Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 92, 208–252. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>

- Vásquez Mendoza, S., y González Márquez, Y. V. (2020). El estrés y el trabajo de enfermería: Factores influyentes. *Revista de Ciencias de la Salud*, 2(2), 51-59. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89 -100. <https://doi.org/10.5565/rev/apsicologia.1385>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Revista Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Vidal Velásquez, G. A., y Sánchez Tovar, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (7), 38–53. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298>
- Villavicencio Sánchez, N. A., y Arce Duran, P. A. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria de 2020 en la Ciudad de La Paz. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(2), 286–315. <https://n9.cl/iik8o>
- Viteri-Lascano, E. N., Noroña-Salcedo, D. R., Vega-Falcón V., y Criollo-Rodríguez, A. (2022). Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. SALUD Y VIDA*, 6 (2), 86-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Yang, X., Kong, X., Qian, M., Zhang, X., Li, L., Gao, S., Ning, L. y Yu, X. (2024). El efecto del conflicto entre el trabajo y la familia en el bienestar laboral de los médicos: el papel mediador de la satisfacción laboral y el compromiso laboral. *BMC Psychol*, 12 (530), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02026-8>
- Zedeck, S., y Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.240>
- Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Obando-Rodríguez, K., y Ovalle-Zuleta, M. A. (2024). Validación Psicométrica Inicial del Cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING) en el Entorno Laboral de Ecuador. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(72), 129-144. <https://www.aidep.org/sites/default/files/2024-07/>

Anexos

Anexo A. Carta de aprobación (CEISH)



CARTA DE DICTAMEN Nro. CEISH-UC-2025-299

Cuenca, 15 de julio del 2025

Señor/a/es:
Sheyla Tatiana Lima Pérez / Sofía Valentina Vásquez Saavedra
Su despacho.

ASUNTO: REVISIÓN DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente y una vez que el protocolo de investigación presentado por el (la) Sr (a) (es). Sheyla Tatiana Lima Pérez / Sofía Valentina Vásquez Saavedra, que titula **“Interacción trabajo y familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en Cuenca, Ecuador periodo 2025-2026.”**, ha ingresado al Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca (CEISH-UC), con fecha 03-07-2025 (primera versión), y cuyo código es **CEISH-UC-2025-013EO-PS**, luego de haber sido revisado y evaluado en la sesión extraordinaria con fecha 08-07-2025, dicho proyecto está **APROBADO** para su ejecución en la **Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda.**, al cumplir con todos los requerimientos éticos, metodológicos y jurídicos establecidos por el reglamento vigente para tal efecto.

Nivel de riesgo aprobado: mínimo.

Como respaldo de lo indicado, reposan en los archivos del CEISH-UC, tanto los requisitos presentados por el investigador, así como también los formularios empleados por el comité para la evaluación del mencionado estudio.

En tal virtud, los documentos aprobados sumillados del CEISH-UC que se adjuntan en físico al presente informe son los siguientes:

- Solicitud de aprobación
- Copia del Protocolo de investigación, que consta de 26 páginas
- Documento de consentimiento informado
- Declaración de confidencialidad
- Hoja de Vida de Investigador
- Carta de interés institucional

Cabe indicar que la información de los requisitos presentados es de responsabilidad exclusiva del investigador, quien asume la veracidad, originalidad y autoría de los mismos.

Es necesario que se tome en cuenta los siguientes aspectos:

- El Comité no se responsabiliza por cualquiera de los posibles eventos por el manejo inadecuado de la información, lo cual es de entera responsabilidad de los investigadores.
- Cualquier modificación en el protocolo, debe solicitar la aprobación de las enmiendas dentro de las siguientes veinte y cuatro (24) horas, de acuerdo al formato disponible en la página web <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>
- *Los investigadores son responsables de la ejecución correcta y ética de la investigación, respetando los documentos y condiciones aprobadas por el Comité, así como la legislación vigente aplicable y los estándares nacionales e internacionales en la materia.*

Dirección: Av. El Paraíso s/n. junto al Hospital Vicente Corral Moscoso. Telf: 593-7-4134520 Ext.: 1208

Web: <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>

Correo: ceish@ucuenca.edu.ec

Cuenca - Ecuador



Así también se recuerda las **obligaciones** que el investigador principal y su equipo deben cumplir durante y después de la ejecución del proyecto:

- Informar al CEISH-UC la fecha, día y hora de **inicio** de la investigación (unos 3-5 días antes del inicio).
- Presentar a este comité **informe de avance** de ejecución del proyecto a mitad del proceso, al correo del CEISH-UC: ceish@ucuenca.edu.ec, de acuerdo a los formatos que constan en la página web del CEISH-UC: <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>
- **Cumplir todas las actividades** que le corresponden como investigador principal, así como las descritas en el protocolo con sus tiempos de ejecución, según el cronograma establecido en dicho proyecto, vigilando y respetando siempre los aspectos éticos, metodológicos y jurídicos aprobados en el mismo.
- **Aplicar el consentimiento informado** a todos los participantes, respetando el proceso definido en el protocolo y el formato aprobado, y **entregar una copia** firmada a cada participante.
- Al finalizar la investigación, entregar al CEISH-UC el **informe final** del proyecto, al correo del CEISH-UC: ceish@ucuenca.edu.ec, de acuerdo a los formatos que constan en la página web del CEISH-UC: <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>

Esta aprobación tiene una duración de un año (365 días). Las investigaciones con una duración superior al año de vigencia de esta aprobación, **deberán solicitar la renovación de su aprobación al menos sesenta (60) días calendario antes de que expire la vigencia de esta aprobación**, de acuerdo con el formato disponible en la página web <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>. El Comité estará dispuesto durante el desarrollo del estudio a responder cualquier inquietud que pudiere surgir tanto de los participantes como de los investigadores.

El incumplimiento de estas responsabilidades podrá ser motivo de revocatoria de esta aprobación.

En toda correspondencia con el Comité, favor referirse con el código antes mencionado.

Atentamente,



Lcda. Nancy Méndez Barbecho, PhD.
**Presidenta del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
de la Universidad de Cuenca**
Institución: Universidad de Cuenca
Teléfono: 4134520 Ext. 1208
Correo electrónico: ceish@ucuenca.edu.ec

Dirección: Av. El Paraíso s/n. junto al Hospital Vicente Corral Moscoso. Telf: 593-7-4134520 Ext.: 1208
Web: <https://www.ucuenca.edu.ec/vinculacion/servicios/ceish/>
Correo: ceish@ucuenca.edu.ec
Cuenca - Ecuador

Anexo B. Consentimiento informado



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Interacción trabajo y familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en Cuenca, Ecuador periodo 2025-2026

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal (IP)	Sheyla Tatiana Lima Pérez	1900767466	Universidad de Cuenca
Investigador	Sofía Valentina Vásquez Saavedra	0150215580	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?

De la manera más comedida y respetuosa le invitamos a usted a participar en este estudio, que se realizará en la *Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda.* En este documento llamado "consentimiento informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Introducción

Este estudio busca comprender cómo interactúa el trabajo y la vida familiar en el día a día de quienes laboran en el área de salud. Muchas veces, las responsabilidades del trabajo pueden afectar el tiempo y la energía que se dedica a la familia, y al mismo tiempo, las demandas familiares también pueden influir en el rendimiento en el trabajo. Queremos conocer cómo viven esta experiencia los empleados de la clínica, para identificar tanto los aspectos positivos como los aspectos negativos que enfrentan al tratar de mantener un equilibrio entre ambas áreas.

La información que usted y sus compañeros compartan nos permitirá proponer recomendaciones o estrategias que ayuden a mejorar su bienestar emocional y su calidad de vida, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Además, este tema ha sido poco estudiado en nuestro país, por lo que su participación aportará datos valiosos y actualizados que podrán beneficiar a otras personas en contextos similares.

Usted fue invitado porque forma parte del equipo de trabajo de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. y cumple con ciertos criterios importantes: tiene 18 años o más, trabaja actualmente en la clínica, y está en condiciones de responder el cuestionario que utilizaremos. Su experiencia y opinión son

fundamentales para que podamos conocer la realidad del personal que día a día enfrenta el reto de equilibrar su vida laboral con la personal o familiar.

Objetivo del estudio

Describir la interacción trabajo-familia de los empleados de la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en el periodo 2025-2026.

Descripción de los procedimientos

El estudio se realizará de forma presencial en la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda., en Cuenca, Ecuador. A cada participante se le entregará una fotocopia de los documentos correspondientes y, tras leerlos y aceptar participar voluntariamente, completará el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). El tiempo estimado para responder el instrumento es de 10 minutos, aunque se asignarán 15 minutos para resolver dudas y permitir una lectura reflexiva. Se indicará que cada ítem debe marcarse con una equis (X) según la opinión del participante. Los datos serán registrados en Microsoft Excel y procesados en SPSS versión 25. Toda la información será almacenada en un archivo digital protegido con contraseña y utilizada únicamente con fines académicos.

Riesgos y beneficios

Este estudio presenta un riesgo mínimo, ya que se basa en un cuestionario autoaplicado y la recolección de datos sociodemográficos. Aunque no se anticipan daños físicos o psicológicos, podrían surgir incomodidades al reflexionar sobre experiencias personales. Para reducir este riesgo, los participantes podrán omitir preguntas sensibles y contarán con información de apoyo psicológico si lo requieren. Como beneficio, el estudio busca aportar conocimiento sobre la interacción trabajo-familia en el ámbito de la salud y para promover estrategias organizacionales de promoción o prevención de salud mental que fomenten el equilibrio entre ambos ámbitos.

Otras opciones si no participa en el estudio

La participación en este estudio es completamente voluntaria, por lo que el empleado decide no formar parte, no habrá ninguna consecuencia negativa para él. Quienes elijan no participar podrán seguir accediendo a todas las actividades y servicios que ofrece la Clínica de Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. La decisión de no participar no afectará en absoluto su acceso a beneficios o servicios dentro del centro.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario;
- 7) Tener acceso a los resultados del análisis de la información;
- 8) Que se respete su intimidad (privacidad);

- 9) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten;
- 11) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0986843468 que pertenece a Sheyla Tatiana Lima Pérez o envíe un correo electrónico a sheyla.limap@ucuenca.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante	Firma del/a participante	Fecha
Nombres completos del testigo <i>(si aplica)</i>	Firma del testigo	Fecha
Nombres completos del/a investigador/a principal	Firma del/a investigador/a principal	Fecha
Nombres completos del/a investigador/a	Firma del/a investigador/a	Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar a la Lic. Nancy Méndez Barbecho presidenta del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: nancy.mendezb@ucuenca.edu.ec

Anexo C. Maquetación del instrumento

Código:

Proyecto de investigación
“Interacción trabajo y familia de los empleados de la Clínica de
Especialidades Médicas Auxilio Praxxel Cia. Ltda. en Cuenca, Ecuador periodo
2025-2026”

Somos Sheyla Tatiana Lima Pérez y Sofía Valentina Vásquez Saavedra, estudiantes del último ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad de Cuenca. Nos complace invitarle a participar en nuestro trabajo de titulación.

Antes de comenzar, le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas del cuestionario, tenga presente que no se pedirá información que les pueda identificar, por lo tanto, puede responder con la mayor sinceridad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas, debido a que el propósito es conocer su experiencia personal. Le recordamos que toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos. Su participación es voluntaria y fundamental para el desarrollo de este proceso. Agradecemos de antemano su tiempo y disposición.

SECCIÓN A

Por favor llene la siguiente información:

Sexo	Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	Edad	_____ años
Estado civil	Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Unión de hecho <input type="checkbox"/>	Ocupación	_____
Horas de trabajo (diarias)	_____	Número de hijos	_____

SECCIÓN B

Questionario de interacción trabajo-familia (SWING)

“A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan el área de trabajo y la familia. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses”. Marque con una equis (X) la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

Nunca = 0, A veces = 1, Frecuentemente = 2, Siempre = 3		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Está irritado en casa porque su trabajo es muy pesado.				
2	Le resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque está constantemente pensando en su trabajo.				
3	Tiene que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4	Su horario de trabajo hace que resulte complicado para usted atender a sus obligaciones domésticas.				
5	No tiene energía suficiente para realizar actividades de recreación con su pareja/familia/amigos debido a su trabajo.				
6	Tiene que trabajar tanto que no tiene tiempo para sus pasatiempos.				
7	Sus obligaciones laborales hacen que le resulte complicado relajarse en casa.				
8	Su trabajo le quita tiempo que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos.				
9	La situación en casa le hace estar tan irritado que descarga su frustración en sus compañeros de trabajo.				
10	Le resulta difícil concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos.				
11	Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan a su rendimiento laboral.				

Nunca = 0, A veces = 1, Frecuentemente = 2, Siempre = 3		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
12	Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar.				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable se siente de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos.				
14	Desempeña mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que ha aprendido en su trabajo.				
15	Cumple debidamente con sus responsabilidades en casa porque en su trabajo ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas.				
16	El tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa.				
17	Es capaz de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que ha aprendido en el trabajo.				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable.				
19	Se toma las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debe hacer lo mismo.				
20	Cumple debidamente con sus responsabilidades laborales porque en casa ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas.				
21	El tener que organizar su tiempo en casa ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en el trabajo.				
22	Tiene más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada.				

¡Muchas gracias por su participación!