

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**Tesis**

**INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA DEL PERSONAL FEMENINO  
ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE,  
LIMA-2018.**

Bach. Sheyla Yassinnet GRADOS ROJAS

Bach. Cinthia Mabel GUTIERREZ SILVA

**Asesora:**

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar.

Para optar el Título Profesional de Licenciada(s) en Trabajo Social

**HUACHO-PERÚ**

**2018**

Interacción Trabajo – Familia del personal femenino administrativo del Hospital

Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima – 2018.

Bach. Sheyla Yassineth GRADOS ROJAS.

Bach. Cinthia Mabel GUTIERREZ SILVA

Asesora:

---

M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar.

Jurado:

---

Dr(a). Elvia Mercedes AGURTO TÁVARA

---

Dr(a). Elena Luisa LAOS FERNÁNDEZ

---

Lic. Víctor Gerónimo OVIEDO ALDAVE

***DEDICATORIA***

*A nuestros padres por ser nuestros ejemplos de superación, por su comprensión y confianza.*

*Por ayudarnos a ser todo lo que fuimos, lo que somos y lo que seremos.*

*Sheyla Yassineth Grados Rojas y  
Cinthia Mabel Gutierrez Silva.*

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios por ser nuestra mayor fortaleza para no decaer en los momentos difíciles y darnos esa fe para poder creer en nosotros mismos.

A nuestros padres por todo el apoyo constante que nos brindan para poder ser cada día mejores.

A nuestra asesora M(a). Zoila Gregoria Rueda Bazalar, que sin su ayuda y todos sus conocimientos, su paciencia, su tiempo y sobre todo su disciplina no hubiéramos podido hacer posible que nuestra tesis logre los resultados esperados.

Agradecer al Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente por habernos dado el apoyo y el permiso para poder utilizar y aplicar nuestro instrumento con nuestra población de estudio.

Por último y no menos importante, queremos agradecer al personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, por habernos permitido compartir un poco más de sus vidas y darnos ese espacio para poder hacer nuestra investigación.

## INDICE

PORTADA.....	i
TITULO.....	ii
EMBROS DEL JURADO.....	iii
<i>DEDICATORIA</i> .....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problema Específico.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
Capítulo II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Internacional.....	7
2.1.2. Nacional.....	10

2.1.3.	Local.....	12
2.2.	Bases Teóricas .....	12
2.2.1.	Teorías sobre Interacción Trabajo - Familia .....	12
2.2.2.	Beneficios legales para la familia. ....	14
2.3.	Definiciones conceptuales .....	16
2.3.1.	Interacción trabajo – familia.....	16
2.3.2.	Trabajo .....	16
2.3.3.	Familia .....	16
	Capítulo III.....	17
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
3.1.	Diseño Metodológico .....	17
3.1.1.	Tipo .....	17
3.1.2.	Enfoque .....	18
3.2.	Población y Muestra .....	18
3.2.1.	Población.....	18
3.2.2.	Muestra.....	19
3.3.	Operacionalización de las variables e indicadores. ....	20
3.4.	Técnica e instrumento de recolección de datos .....	24
3.4.1.	Técnica a emplear.....	24
3.4.2.	Descripción de los instrumentos .....	24
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la información .....	26
	Capítulo IV.....	27
	RESULTADOS.....	27
4.1.	Características generales de la población.....	28
4.1.1.	Edad de la población de estudio .....	28
4.1.2.	Estado civil de la población de estudio. ....	29
4.1.3.	Personas con las que habita en su hogar .....	30
4.2.	Resultado de la variable Interacción Trabajo – Familia. ....	32



4.2.1.	Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia .....	32
4.2.2.	Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo .....	34
4.2.3.	Tensión basada en trabajo que interfiere con familia .....	36
4.2.4.	Tensión basada en familia que interfiere con trabajo .....	38
4.2.5.	Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia.....	40
4.2.6.	Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.....	42
4.2.7.	Niveles de Interacción .....	44
Capítulo V.....		46
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		46
5.1.	Discusión.....	46
5.2.	Conclusiones .....	49
5.3.	Recomendaciones .....	50
Capítulo VI.....		52
FUENTES DE INFORMACIÓN .....		52
6.1.	Fuentes Bibliográficas .....	52
6.2.	Fuentes Hemerográficas .....	53
6.3.	Fuentes Documentales .....	53
6.4.	Fuentes Electrónicas .....	54
ANEXOS .....		55
Matriz de consistencia.....		56
Instrumento de Medición .....		59
EVIDENCIA DEL TRABAJO ESTADISTICO .....		63

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes según edades .....	28
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes según el estado civil de la población de estudio. .....	29
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes según las personas con quien habita en su hogar, la población de estudio.....	30
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes según el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia .....	32
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes según el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo.....	34
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes según la tensión basada en trabajo que interfiere con familia. ....	36
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes según la tensión basada en familia que interfiere con trabajo.....	38
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes según el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia .....	40
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes según el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo. ....	42
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de interacción. ....	44

## ÍNDICE DE TABLAS DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de porcentajes según las edades de la población de estudio.....	29
Figura 2 Distribución de porcentajes según estado civil de la población de estudio.....	30
Figura 3 Distribución de porcentajes según las personas que habitan en su hogar, la población de estudio.....	31
Figura 4 Distribución de porcentajes según el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia. .....	33
Figura 5 Distribución de porcentajes según el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo. .....	35
Figura 6 Distribución de porcentajes según la tensión basada en trabajo que interfiere con familia. .....	37
Figura 7 Distribución de porcentajes según tensión basada en familia que interfiere con trabajo. .	39
Figura 8 Distribución de porcentajes según el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia. ....	41
Figura 9 Distribución de porcentajes el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo. ....	43
Figura 10 Distribución de porcentajes según niveles de interacción. ....	45

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018. **Métodos:** Es una investigación básica, con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo. El muestreo fue de carácter no probabilístico con una muestra de 40 mujeres administrativas. El instrumento empleado fue el cuestionario “conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral” con 18 ítems. **Resultados:** Se evidencio que la población de estudio tiene una interacción de trabajo – familia en el que el 52.5% casi siempre le dedica más tiempo al trabajo afectando la esfera familiar, el 50% se siente más tensionado por el trabajo haciendo que este se vea afectado en la familia y que el 35% casi siempre adquiere un comportamiento basado en su familia haciendo que estas interfieran en su ámbito laboral. **Conclusiones:** Existe una diferencia significativa en las dimensiones estudiadas, dando a demostrar que el rol más fuerte e influyente es el trabajo por encima de la familia.

**Palabras claves:** Interacción trabajo familia, tiempo, tensión, comportamiento

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the interaction of work - family in the administrative staff of the Guillermo Kaelin Hospital of La Fuente, Lima-2018. **Methods:** It is a basic, with a non-experimental design and with a quantitative approach. Sampling was non-probabilistic with a sample of 40 administrative women. The instrument used was the questionnaire "conflict and reconciliation family life-working life" with 18 items. **Results:** It was evidenced that the study population has a work interaction: the family in which 52.5% almost always dedicate more time to work affecting the family sphere, 50% feel more stressed by work causing this is affected in the family and 35% almost always acquire a behavior based on their family, causing them to interfere in their work environment. **Conclusion:** There is a significant difference in the dimensions studied, resulting in the strongest and most influential role in the work 'above the family.

**Key words:** Interaction work family, time, tension, behavior.

## INTRODUCCIÓN

La cercanía de las mujeres con la naturaleza, en razón de su función reproductiva, hace que históricamente se les haya asignado la función de cuidar y su socialización de género se centra en esta conducta, lo que les ha significado una carga adicional de trabajo.

Con el pasar de los años, se ha experimentado un cambio sociodemográfico importante: la incorporación de la mujer en el ámbito laboral. Este cambio ha representado efectos positivos y negativos para la sociedad. En el sentido negativo, las mujeres siempre fueron la figura referente dentro de la familia, es así que el tiempo dedicado a ellos está empezando a vivirse bajo presión, entre los cambios y las funciones que ahora ejercen.

Las responsabilidades que actualmente asumen las mujeres en su rol como profesional y como miembro de su familia dentro del marco de las exigencias institucionales, junto a las actuales condiciones laborales han generado en ellas el agotamiento físico y mental que se traduce en desgaste. El trabajo, siempre ha sido una forma de generar ingresos para el sustento del diario vivir, sin embargo, puede generar situaciones adversas para la vida personal del trabajador (Cruz, Chaves, Barcellos, Da Silva, De Olivera & Pedrao 2010).

El estudio titulado “Interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018” permite identificar la problemática que existe entre la interacción del trabajo – familia y sus dimensiones en ambos ámbitos, a fin de poder desde el rol profesional de trabajo social proponer posibles soluciones que den respuesta a las políticas establecidas dentro de la Institución que sirvió como apoyo benefactor para la presente investigación la cual permita lograr conciliar la vida laboral – familiar.

## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

La presente investigación se circunscribe en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, la cual cuenta con 1350 trabajadores; asistenciales y no asistenciales; este hospital se encuentra bajo la modalidad de Asociación Público Privada entre el grupo IBT y el Seguro Social. El hospital inicio sus labores el 31 de abril del 2014 atendiendo a todos los asegurados de EsSalud que se encontraban adscritos. El grupo a estudiar son las mujeres que desempeñan cargos administrativos dentro del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, esta población de mujeres es muy marcada y especial, laboran en turnos de siete de la mañana a siete de la noche, generando esto en muchas ocasiones el descuido de la familia por su jornada laboral.

La mujer no asume un solo rol, las mujeres actuales son consideradas totalmente multifuncionales, es decir que cumplen los roles de mujer, madres, esposas, trabajadoras. Asimismo, se desempeñan como jefas del hogar y son las proveedoras de su familia con el fruto de su propio trabajo. El papel de mujer, trabajadora y mamá genera influencia en estos dos papeles expuestos. En el transcurso del tiempo las mujeres no solo están enfocadas en su mundo de mamá, sino que con los cambios que estamos teniendo, ellas se involucran en el mapa el económico

productivo de la sociedad, es decir buscan la solvencia económica, pero sin dejar su papel fundamental que es el de ser mamá.

Se ha considerado trabajar con la variable Interacción Trabajo – familia puesto que, es un concepto que ha cobrado relevancia en estos últimos tiempos. Si se tiene en cuenta el cambio económico y social sufrido en las últimas décadas, se puede ver la variación de la asignación de roles a cada género, de tal forma, que antes el hombre tenía asignado el área del trabajo y la mujer la del hogar. Pero ahora, ambos sexos trabajan y, a su vez, cuidan a la familia. Todo ello, produce la problemática de la afección de un campo en el otro. Por tanto, para una persona es difícil separar su vida laboral de la familiar o personal, porque están interconectadas. La mayoría de las veces se llevan los problemas a casa e influye en la familia o se tiene problemas familiares que dificultan el desempeño laboral. Tanto, si existe un conflicto en el trabajo por la familia, o viceversa.

Durante los últimos años se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, en parte debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008). La literatura sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se ha centrado en examinar especialmente el conflicto existente entre estas dos esferas.

Mediante la investigación ejecutada por INEI, (2016), Las mujeres que trabajan se han incrementado en 23,2% en los últimos diez años; así, en la actualidad trabajan 6 millones 947 mil mujeres, mientras que en el año 2005 eran 5 millones 637 mil. La mayor incorporación de las mujeres en la actividad económica se relaciona con la disminución de las tasas de fecundidad y el acceso a la educación, aumentando su disponibilidad de tiempo para acceder a una actividad remunerada.



Según el diario digital Correo de Perú nos da a conocer que el 74% de mujeres peruanas se encuentra laborando actualmente; sin embargo, de ellas un 42% dejarían de hacerlo para dedicarles más tiempo a sus hijos. Dichos resultados guardan relación con las principales motivaciones que tienen las madres de hoy para trabajar, en la que el 39% lo hace por crecimiento profesional, 31% por motivos económicos, 26% porque disfruta su trabajo y 3% por aprendizaje. Siendo para el 55% de madres con empleo, el desarrollo personal y profesional su principal satisfacción y ventaja. Por el contrario, al consultar las desventajas de ser madres y trabajar al mismo tiempo, el 59% afirmó que la principal dificultad es el poco tiempo que les deja para compartir con sus hijos, seguido por el 23% que considera más difícil confiar en quien se queda a cargo del niño; para el 10% y 4% lo más dificultoso es cumplir con todas las responsabilidades de la casa y con los deberes del trabajo dentro del horario laboral, respectivamente. (Correo, 2016).

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Cómo se presenta el nivel de interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

### **1.2.2. Problema Específico.**

¿Cómo el tiempo basado en trabajo interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

¿Cómo el tiempo basado en familia interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

¿Cómo la tensión basada en trabajo interfiere con la familia femenina administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

¿Cómo la tensión basada en familia interfiere en trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

¿Cómo el comportamiento basado en trabajo interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

¿Cómo el comportamiento basado en familia interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Identificar el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

Identificar el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

Identificar la tensión basada en trabajo que interfiere con la familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

Identificar la tensión basada en familia que interfiere en trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

Identificar el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

Identificar el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.

## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

##### 2.1.1. Internacional

Giraldo. M (2016), Interacción Trabajo – Familia y su relación con la salud percibida de personal operativo de una empresa de Vigilancia y seguridad privada de la Ciudad de Manizales, Presentada a la Facultad de Ciencias y Humanidades, para optar el grado de Especialista en Gerencia del Talento Humano, en la Universidad de Manizales, tesis cuyo objetivo general fue analizar la interacción Trabajo – Familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la Ciudad de Manizales La Metodología que utiliza en la investigación es de tipo correlacional, el diseño es de tipo No experimental o Expost-facto. La muestra con la que se conto fue con 148 personas, los instrumentos que se emplearon para la medición de interacciones positivas y negativas trabajo-familia y familia-trabajo fueron el instrumento Interacción Trabajo-Familia (SWING) S. Geurts et al (2005) «SurveyWork-Home

InteractionNijmegen»; y para la medición de la percepción de salud de los trabajadores se aplicó el instrumento Cuestionario de Salud SF-36. En conclusión, Se evidencia al personal operativo la manifestación de la coherencia en su salud física, mental y emocional, pues a pesar de la turnicidad no se reflejan estados de estrés, ansiedad o depresión, aspecto que se mantendrá y fortalecerá con la revisión de perfiles de cargo, en donde los gestores de talento humano propendiendo por ofrecer calidad de vida y servicios óptimos de la empresa al cliente, ubicará en el puesto justo al trabajador idóneo; teniendo en cuenta sus aptitudes comportamentales

Saavedra, R. (2016), *Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo – Familia, trabajo de fin de grado: Universidad de la Laguna, tuvo como objetivo analizar la relación entre satisfacción laboral e interacción trabajo-familia*. Tuvo como objetivo general Analizar la relación entre satisfacción laboral e interacción trabajo-familia. La Metodología que utiliza en la investigación es correlacional. La muestra está compuesta por 62 personas, de las cuales el 50% son hombres y el otro 50% mujeres. Con un mínimo de edad de 21 y un máximo de 62 años, y una media de 33,06 años, el instrumento fue el cuestionario de satisfacción en organizaciones laborales (20/24) de Meliá y Peiró (1989) que estudia la satisfacción desde diferentes ámbitos del trabajo. Está compuesto por 23 ítems y un cuestionario de Interacción Trabajo-familia (2009) adaptación española del cuestionario original “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING) (2005) que mide las conexiones negativas y positivas de la relación del trabajo y la familia. Consta de 22 ítems, con formato de respuesta Likert, donde se concluyó la satisfacción intrínseca y la satisfacción con la

participación son las que mayores relaciones han obtenido, coinciden ambas en la relación positiva en las dos direcciones de conexión entre familia y trabajo, pero, además, la referente al trabajo por sí mismo tiene una interacción negativa familia-trabajo y la otra una interacción negativa trabajo-familia. Se debe puntualizar que la relación entre la satisfacción intrínseca del trabajo y la interacción positiva familia-trabajo es la más significativa del estudio. La satisfacción con el ambiente físico del trabajo tiene relación con los factores positivos de interacción. Las áreas de satisfacción con menor número de relaciones son la referente a las prestaciones en la que solo influye la interacción positiva familia-trabajo y satisfacción por la supervisión que se relaciona con el conflicto que puede generar el trabajo sobre la familia.

Figuroa, D. 2012, *Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas de la gran concepción y de cabrero. De la Universidad de Concepción*, presentado por la escuela de trabajo social, Concepción 2012, tesis cuyo objetivo fue conocer y describir el conflicto familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales. La metodología que presenta esta investigación es de un enfoque cuantitativo de corte no experimental y la investigación es descriptivo – correlacional. El tipo de estudio es no probabilístico, con muestreo por cuotas. Seleccionando ochenta (80) hombres, utilizando las cuotas en términos de edad y sector en que se desempeñe el hombre, para lo que se seleccionaron cuarenta (40) hombres que trabajaban en el área de servicios del sector público y los cuarenta (40) restantes en el sector privado (independiente del lugar de

trabajo de la pareja). Las parejas deben mantener una relación de convivencia estable (ya sea unión de hecho o régimen matrimonial) y con hijos cuya edad no superó los quince (15) años y que viva junto a ellos. Finalmente, la muestra fue de 80 parejas, es decir 160 personas. En esta investigación se concluyó), tener una jornada laboral diurna y tener hijos cuya edad no superase los 15 años. De esta forma, se procedió a seleccionar ochenta (80) varones, de los cuales la mitad de ellos se desempeñaba dentro del sector público, igual cantidad para aquellos que se encontraban en el sector privado. Para el caso de la pareja de cada trabajador seleccionado, no fue exigible el sector dentro del cual haya estado desempeñando.

### **2.1.2. Nacional**

Guzmán, k. 2015, *Conciliación Familia – Trabajo de los colaboradores en Sistema Laboral atípico según lugar de procedencia, de la Empresa APC Corporación S.A, en Compañía minera Antamina, Año 2015*, tesis para optar el título de licenciada en Trabajo Social, Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo conocer y describir la débil conciliación familia – trabajo que se presenta en los colaboradores en sistema laboral atípico según lugar de procedencia, de la empresa APC corporación S.A, en compañía minera Antamina, en el año 2015. La metodología es de tipo descriptivo, en esta investigación su población fueron 138 colaboradores, entre personal administrativo y operario, 69 procedentes de zona de influencia y 69 foráneos dando como resultado que la participación en la vida familiar mejora los resultados para los hijos proporcionándoles oportunidades para el éxito como adultos a lo largo de la vida, sin embargo para las personas que laboran en régimen que no es

posible estar con su familia, es necesario que se establezcan alguna estrategia para tratar de suplir esta necesidad.

Guerrero, R. 2015 & Gil, N. 2015, *Nivel de conflicto de la vida familiar – laboral de las profesionales de enfermería y la existencia de iniciativas, prácticas y políticas de conciliación trabajo – familia en dos hospitales de Lima, 2015*. Universidad Peruana Unión, facultad de Ciencias de la Salud, investigación cuyo objetivo fue el de Determinar las diferencias del nivel de conflicto de la vida familiar – laboral de las profesionales de enfermería y la existencia de prácticas y políticas de conciliación trabajo – familia de dos hospitales de Lima, 2015. La Metodología de la investigación fue de tipo no experimental con diseño comparativo, el muestreo fue de carácter no probabilístico con una muestra de 63 profesionales de enfermería. Se encontró que no existen diferencias entre las variables de estudio, sin embargo, el conflicto de la vida familiar – laboral en los profesionales de enfermería del HIICGSIL fue moderado con un 22,2% y alto con un 12,7%, a diferencia del HJAT donde el conflicto fue moderado con un 25,4% y alto con un 7,9%. Asimismo, se halló que en el HIICGSIL no existen iniciativas, prácticas y políticas de conciliación con un 28,6%, a diferencia del HJAT donde sí existen con un 30,2%.

Perochena, M. 2016 & Armejo, M. (2016), *Conciliación trabajo-familia* (Trabajo de investigación de Magister en Gobierno de las Organizaciones). Universidad de Piura. Programa de Alta Dirección. Lima, Perú, tesis para optar el máster en gobierno de organizaciones, Lima-Perú: Universidad de Piura, Programa de alta dirección tuvo como objetivo identificar cuáles son las causas que originan los conflictos familiares y



laborales El estudio tuvo un propósito descriptivo de enfoque cualitativo, el método más apropiado para la presente investigación, basado en entrevistas las cuales estuvieron realizadas a dieciocho mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana.

### **2.1.3. Local**

Se trabajará con antecedentes internacionales y nacionales puesto que no encontraron registros de investigaciones a nivel local.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Teorías sobre Interacción Trabajo - Familia**

#### **Teoría del Rol**

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, (1964). El conflicto que le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo, el de trabajador/a y madre o padre. Cada uno de esos roles tienen determinadas expectativas que deben cumplir. Entonces, cuando un individuo tiene varios roles es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos. Por ejemplo, es muy probable que las exigencias de la familia y del trabajo en muchas ocasiones se vean en contraposición y la persona deba elegir que expectativa cumplir y cual dejar a un lado. (Citado por Saavedra, 2016).

#### **Teoría de las barreras.**

Ashforth, Kreiner y Fugate, (2000). Cada individuo lleva a cabo diferentes roles dentro de un campo específico de su vida. Cada campo está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. Teniendo en cuenta estas barreras, la persona debe llegar a un equilibrio entre las esferas de trabajo y

familia, para ello debe elegir una estrategia de segmentación o integración. Para la elección estos autores definen el grado de flexibilidad/inflexibilidad, es el grado en que la barrera temporal de cada ámbito puede sobrepasar sus fronteras y lo flexible que puede ser la persona con su tiempo, y el de permeabilidad/impermeabilidad, el grado en que un campo puede influir o entrometerse en otro. (Citado por Saavedra, 2016).

### **Teoría del modelo estructural de Salvador Minuchin.**

La teoría de Minuchin (1977), es una teoría que trata sobre el funcionamiento familiar, la cual se refiere a la familia como sistema que tiene una estructura dada por los miembros que la componen y las pautas de interacción que se repiten. (Oyarzún, 2008). La estructura del sistema familiar es la que se encarga de ayudar a la familia al cumplimiento de tareas, la protege de factores externos que puedan dañarla y le da sentido de pertenencia a cada uno de sus miembros. Sin embargo, esta debe ser capaz y estar preparada para adecuarse a los cambios evolutivos y a las distintas necesidades que se generan en la vida real para lograr así un óptimo desarrollo en la esfera personal y familiar.

Cada miembro de la familia desempeña un rol individual e importante del cual se desprenden sus funciones y tareas específicas. Los subsistemas principales son el conyugal (marido y mujer), parental (padre y madre), fraterno (hermanos) y filial (hijos). En relación con los roles, éstos definen las tareas que se espera que cada miembro de la familia cumpla y que están en parte definidos por la cultura y en parte por la propia familia. Desde la antigüedad la cultura se ha encargado de posicionar a la mujer en

un ambiente netamente doméstico siendo ella, la encargada del mantenimiento del hogar, lo cual incluye las diferentes labores domésticas. Sin embargo, en la actualidad, esta cultura ha ido transformándose dado que la mujer ha ido empoderándose del ámbito laboral.

### **Teoría de la permeabilidad**

La teoría de la permeabilidad se basa en el concepto de permeabilidad asimétrica existente en los límites entre trabajo y familia (Pleck, 1977). Este modelo postula diversos tipos de interrelación entre los ámbitos laboral y familiar como son la compensación, la independencia y la instrumentalización.

### **Enfoque Sistémico**

El enfoque sistémico nos permite tomar conscientemente la decisión de observar e interactuar con la realidad como sistema. El sistema, el todo, la unidad, tiene partes interactuantes cuyas características y/o comportamientos dependen al menos de otra parte y afectan las características y/o comportamientos dependen al menos de otra parte y afectan las características y/o comportamiento del todo. El sistema, es inseparable de su contexto, de su medio ambiente.

## **2.2.2. Beneficios legales para la familia.**

**Asignación Familiar, Ley 25129.**

Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.

**Descanso por maternidad, Artículo 2: Ley 26644.**

Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal.

**Subsidio por maternidad, Artículo 16: Ley 26790.**

El subsidio por maternidad se otorga en dinero con el objeto de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades de cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El subsidio por maternidad se extenderá por treinta (30) días adicionales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

**Lactario Institucional, Artículo 1: Ley 29896.**

Los centros de trabajo del sector público y del sector privado, donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil deben contar con un lactario, el cual, es un ambiente apropiadamente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo, que reúne las condiciones mínimas que garantizan su

funcionamiento óptimo como son: privacidad, comodidad e higiene; así como el respeto a la dignidad y la salud integral de las mujeres beneficiarias, y la salud, nutrición, crecimiento y desarrollo integral del niño o niña lactante, hasta los dos primeros años de vida.

## **2.3. Definiciones conceptuales**

### **2.3.1. Interacción trabajo – familia**

Chang, McDonald & Burton, (2010:180) La interacción trabajo-familia se concibe como una influencia mutua entre estos dos ámbitos. Tal influencia puede consistir en un conflicto en un balance.

### **2.3.2. Trabajo**

El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana. (Organización de las Naciones Unidas., 2015)

### **2.3.3. Familia**

Los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio. El grado de parentesco utilizado para determinar los límites de la familia dependerá de los usos, a los que se destinen los datos y, por lo tanto, no puede definirse con precisión en escala mundial. (Organización Mundial de la Salud, 1982)

## Capítulo III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Diseño Metodológico

##### 3.1.1. Tipo

La investigación es de tipo básica ya que se pretende profundizar con mayor conocimiento científico y teórico respecto a la variable de Interacción trabajo - familia, tomando como base estudios anteriores ya existentes que puedan ayudarnos en esta investigación.

La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, su objetivo de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (Carrasco 2005:43)

El nivel de la investigación es descriptivo, porque describe las características del fenómeno a investigar.

Hernández, Fernández & Baptista (2003) sostienen que la investigación descriptiva mide, evalúa o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones de los fenómenos a estudiar. (p.72)

El diseño de la investigación es no experimental porque en esta investigación no se realiza ninguna modificación o manipulación intencional a ninguna de las variables empleadas.

Carrasco, S (2015) Sostiene que las investigaciones no experimentales son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. (p.71)

### **3.1.2. Enfoque**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo por el recojo de los datos y procesamiento de la información representada en números y en porcentajes.

Fernández & Baptista (2010) sostiene que el enfoque es cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar hipótesis. Se desarrolla mediante un proceso sistemático, forma y objetivo, que se vale de los datos numéricos para obtener toda la información. (p.48)

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

El Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente cuenta con una población administrativa de 95 personas.

Carrasco, S. (2008) sostiene que la población es el conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el

problema de la investigación y posee características mucho más concretas que el universo. (p.238).

### **3.2.2. Muestra**

Debido a la naturaleza de este estudio se trabajará con una muestra administrativa de 40 mujeres que son el total de este género en la población de nuestro estudio.



### 3.3. Operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NOMBRE INSTRUMENTO
Interacción Trabajo - familia	La interacción trabajo-familia se concibe como una influencia mutua entre estos dos ámbitos. Tal influencia puede consistir en un conflicto en un balance. Chang, McDonald & Burton, (2010:180)	Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia	Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera	1	Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral Carlson, Kacmar y Williams (2000)
			El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar.	2	
			Tengo que faltar a las actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo.	3	
		Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo	El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo.	4	
		El tiempo que paso con mi familia a			

			menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera.	<b>5</b>	
			Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares.	<b>6</b>	
		Tensión basada en trabajo que interfiere con familia	Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o responsabilidades familiares	<b>7</b>	
			A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia.	<b>8</b>	
			Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.	<b>9</b>	

		Tensión basada en familia que interfiere en trabajo.	Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo	<b>10</b>	
			Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo.	<b>11</b>	
			La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo.	<b>12</b>	
		Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia.	Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa.	<b>13</b>	
			La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa.	<b>14</b>	
			Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y /o esposo(a)	<b>15</b>	

			Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el ser eficaces en el trabajo.	<b>16</b>	
		Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.	La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo.	<b>17</b>	
			El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo.	<b>18</b>	

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica a emplear**

##### **Encuesta**

La técnica a emplear es una encuesta estructurada que nos permite recolectar datos de las variables interacción trabajo – familia.

Tamayo & Tamayo (2008), sostiene que la encuesta es aquella que permite dar respuestas al problema en términos descriptivos como la relación de variables, tras la recogida sistémica de la información según un diseño previamente estudiado. (p.228)

#### **3.4.2. Descripción de los instrumentos**

El instrumento utilizado es el Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral de Carlson, Kacmar y Williams (2000), este instrumento está formado por 18 ítems distribuidos por las siguientes dimensiones: tiempo basado en trabajo que interfiere con familia (1, 2, 3 ítems), tiempo basado en familia que interfiere con trabajo (4, 5, 6 ítems), tensión basada en trabajo que interfiere con la familia (7, 8, 9 ítems), tensión basada en familia que interfiere en trabajo (10, 11, 12 ítems), comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia (13, 14, 15 ítems), comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo (16, 17, 18 ítems). Para evaluar las áreas de conflicto trabajo-familia se utilizó la escala Likert: 1: Muy en Desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.

**Ficha Técnica**

**Nombre** : Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral

**Autor y año** : Carlson, Kacmar y Williams (2000)

**Adaptación** : Otálora (2007)

**Objetivo** : **Medir** la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo) y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo. Presenta cinco opciones de respuesta que van de uno –nunca– a cinco –siempre

**Administración** : Individual

**Tiempo** : Sin límite de tiempo

**Sujetos de aplicación:** El Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral es aplicable a trabajadores y/o colaboradores.

**Descripción** : Carlson, Kacmar y Williams (2000) desarrollaron un cuestionario basado por dimensiones e indicadores de Conflicto y conciliación vida familiar – vida laboral.

Las dimensiones que utilizaron son: tiempo basado en trabajo que interfiere con familia, tiempo basado en familia que interfiere con trabajo, tensión basada en trabajo que interfiere con la familia, tensión basada en familia que interfiere en trabajo, comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia, comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo. El cuestionario tiene 18 ítems, con escala de

rangos que va desde Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre.

Para efecto de nuestro estudio se ha considerado los 18 ítems con las siguientes respuestas:

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

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

El método que se utilizó para comprobar la fiabilidad del cuestionario fue el Alfa de Cronbach. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y sirve para comprobar si el instrumento recopila información defectuosa y, por tanto, nos llevaría a conclusiones equivocadas; o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es, por tanto, un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems para ver que efectivamente, se aproximan. El alfa de Cronbach que se obtuvo para este cuestionario fue de 0.935, lo cual demuestra su confiabilidad.

Se obtuvieron cuatro factores con 18 ítems que explican el 51.07% de varianza y confiabilidad adecuada (0.761). La validez convergente mostró relaciones altas entre la escala de relación trabajo – familia. Se concluyó que la escala mostró propiedades psicométricas adecuadas y una estructura similar a la original

## **Capítulo IV**

### **RESULTADOS**

Este capítulo muestra los resultados de la investigación, con la finalidad de analizar e interpretar los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento, el Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral de Carlson, Kacmar y Williams (2000) en la variable Interacción trabajo – familia y sus seis dimensiones del personal femenino administrativo.

Por otro lado, en adelante se explica de manera detallada y clara mediante tablas y gráficos los resultados que se obtuvo con un total de 40 mujeres que conforman el 100% de nuestra población.



## 4.1. Características generales de la población

### 4.1.1. Edad de la población de estudio

Tabla 1

*Distribución de frecuencias y porcentajes según edades*

	22	1	2,5
	24	3	7,5
	25	3	7,5
	27	1	2,5
	28	1	2,5
	29	2	5,0
	30	5	12,5
	31	3	7,5
	32	1	2,5
	33	5	12,5
Válidos	34	1	2,5
	35	2	5,0
	36	3	7,5
	38	1	2,5
	40	3	7,5
	43	1	2,5
	45	1	2,5
	52	1	2,5
	53	1	2,5
	56	1	2,5
	Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 1, edad de la población de estudio se observa que, del total de la población, 40 personas que hacen el 100%, encontramos que un 12.5% la cual equivale a 10 trabajadoras administrativas, que comprenden entre

los 30 y 33 años de edad, aquella que es considerada como adultez media según la Organización Mundial de la Salud.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la Figura 1, que señala la clasificación de las edades de la población de estudio encuestada.

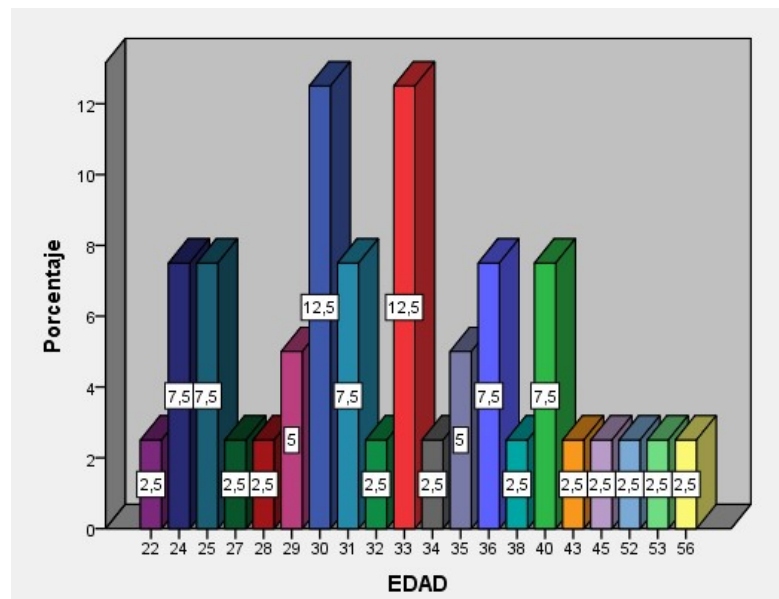


Figura 1 Distribución de porcentajes según las edades de la población de estudio.

#### 4.1.2. Estado civil de la población de estudio.

Tabla 2

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el estado civil de la población de estudio.*

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	19	47,5
Casado	14	35,0
Conviviente	7	17,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 2, Estado civil de la población de estudio, el 47.5% del total de la población es soltera, el 35% es casada y el 17,5% es conviviente, es así que podemos concluir que la gran mayoría de la población es soltera. Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 2, que señala el estado civil de la población de estudio encuestada.

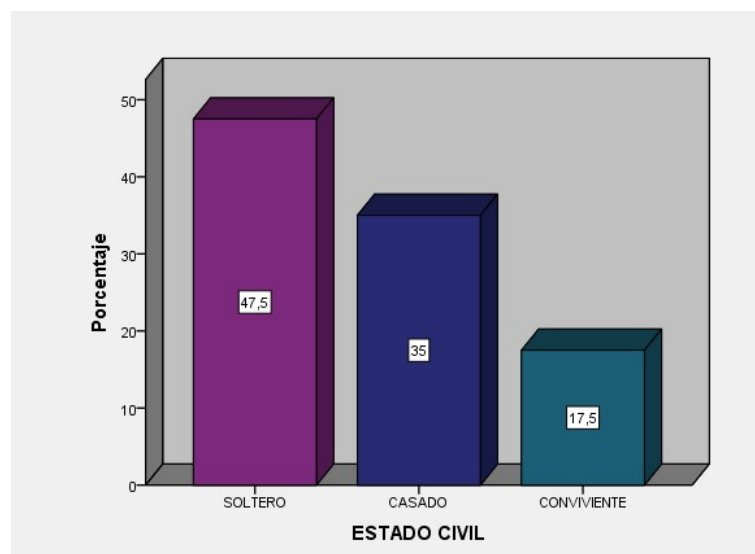


Figura 2 Distribución de porcentajes según estado civil de la población de estudio.

#### 4.1.3. Personas con las que habita en su hogar

Tabla 3

*Distribución de frecuencias y porcentajes según las personas con quien habita en su hogar, la población de estudio.*

	Frecuencia	Porcentaje
PADRES	13	32,5
PAREJA	6	15,0
HIJOS	2	5,0
PAREJA E HIJOS	14	35,0
PADRES E HIJOS	1	2,5
SOLA	3	7,5
PADRE, PAREJA E HIJOS	1	2,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 3, se muestra las personas con las que habita en su hogar la población de estudio, el 35% del total de la población vive con su pareja e hijo, el 32.5% vive con sus padres, el 15% vive con su pareja, el 7.5% vive sola, el 5% vive con sus hijos, el 2.5% vive con su padre pareja e hijos y el otro 2.5% vive sólo con sus padres e hijos, es así que podemos concluir que la gran mayoría de la población vive con su pareja e hijos.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 3, que señala con que personas habita en su hogar la población de estudio encuestada.

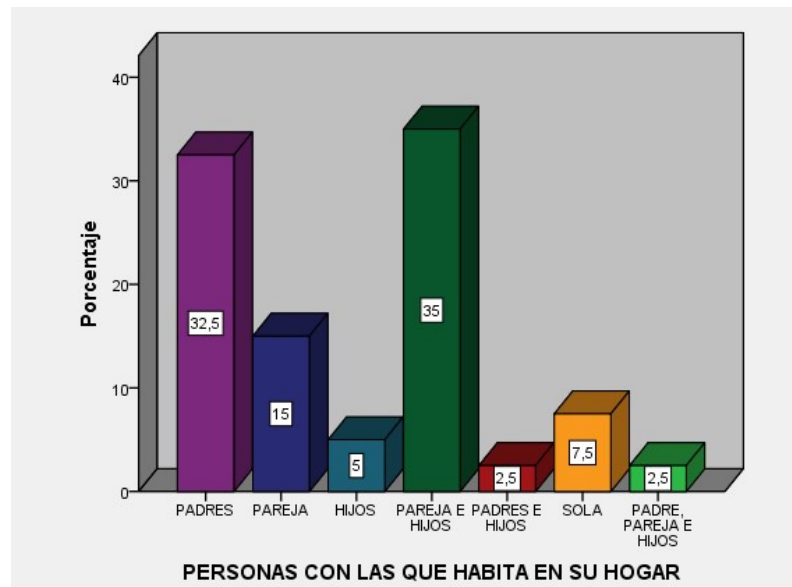


Figura 3 Distribución de porcentajes según las personas que habitan en su hogar, la población de estudio.

## 4.2. Resultado de la variable Interacción Trabajo – Familia.

### 4.2.1. Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia

Tabla 4

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	2,5
CASI NUNCA	5	12,5
ALGUNAS VECES	2	5,0
CASI SIEMPRE	21	52,5
SIEMPRE	11	27,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 4, se muestra la dimensión tiempo basado en trabajo que interfiere con familia, la cual nos hace referencia al periodo de horas y energía dedicadas a las responsabilidades en el ámbito laboral lo que obstaculiza el tiempo y la dedicación dedicado a la familia, el 52.5% del total de la población casi siempre le dedica más tiempo a las responsabilidades laborales, mientras que el 27.5% siempre le dedica más tiempo a las responsabilidades laborales, el 12.5% casi nunca le dedica más tiempo a las responsabilidades laborales, el 5% algunas veces le dedica más tiempo a las responsabilidades laborales y el 2.5% nunca le dedica más tiempo a las responsabilidades laborales.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación mostramos la figura 4, que señala el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia de la población de estudio encuestada.

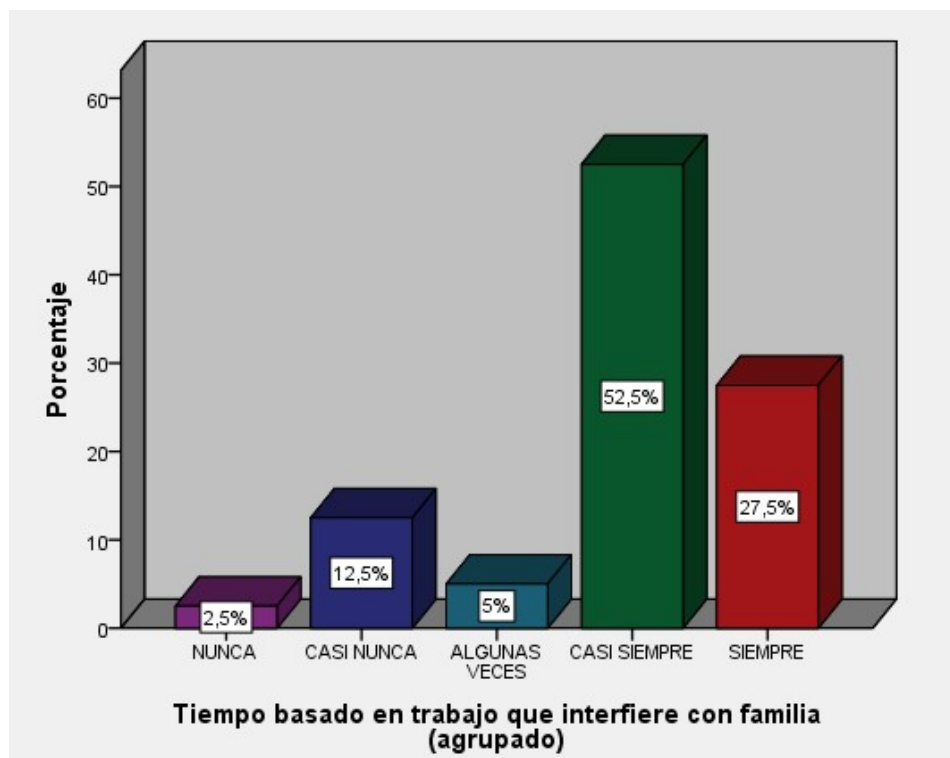


Figura 4 Distribución de porcentajes según el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia.

#### 4.2.2. Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	30,0
CASI NUNCA	7	17,5
ALGUNAS VECES	8	20,0
CASI SIEMPRE	7	17,5
SIEMPRE	6	15,0
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 5, se muestra la dimensión tiempo basado en familia que interfiere con trabajo, la cual nos hace referencia al periodo de horas y energía dedicadas a las responsabilidades familiares lo que obstaculiza el tiempo y la dedicación a las responsabilidades laborales, el 30% del total de la población nunca le dedica más tiempo a las responsabilidades familiares, por ende le dedica más tiempo al trabajo, el 20% algunas veces le dedica más tiempo a sus responsabilidades familiares que a su trabajo, el 17.5% algunas veces le dedica más tiempo a sus responsabilidades familiares que a su trabajo, otro 17.5% casi siempre le dedica más tiempo a sus responsabilidades familiares que a su trabajo y el 15% siempre le dedica más tiempo a sus responsabilidades familiares que a su trabajo, es así que podemos concluir que la gran mayoría de la población nunca le dedica más tiempo a las responsabilidades familiares

que a su trabajo, con una tendencia a que algunas veces si le dedican más tiempo a sus responsabilidades familiares que a su trabajo.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 5, que señala el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo de la población de estudio encuestada.

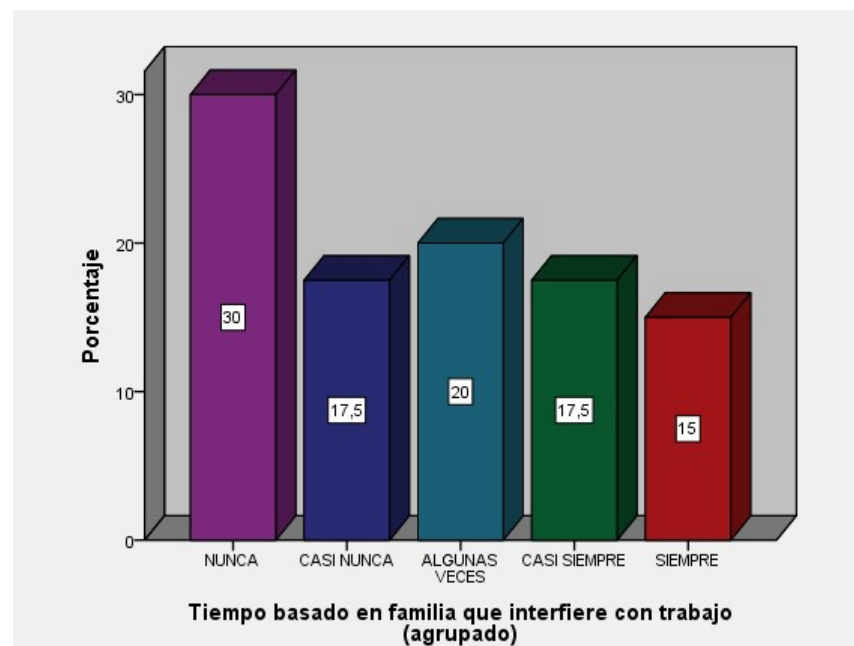


Figura 5 Distribución de porcentajes según el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo.



### 4.2.3. Tensión basada en trabajo que interfiere con familia

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes según la tensión basada en trabajo que interfiere con familia.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	2,5
CASI NUNCA	5	12,5
ALGUNAS VECES	7	17,5
CASI SIEMPRE	7	17,5
SIEMPRE	20	50,0
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 6, se muestra la dimensión tensión basada en trabajo que interfiere con familia, nos hace referencia al conflicto originado en la tensión que rige cuando se presenta una presión la cual se ejerce sobre un individuo y le dificulta complacer las demandas que requiere en su familia, el 50% del total de la población siempre se siente tensionada por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia, el 17.5% casi siempre se siente tensionada por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia, el otro 17.5% algunas veces se sienten tensionadas por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia, el 12.5% casi nunca se siente tensionada por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia y el 2.5% de la

población nunca se siente tensionada por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia, es así que podemos concluir que la gran mayoría de la población siempre se siente tensionada por las responsabilidades laborales, haciendo que estas interfieran en su familia.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 6, que señala el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia de la población de estudio encuestada.

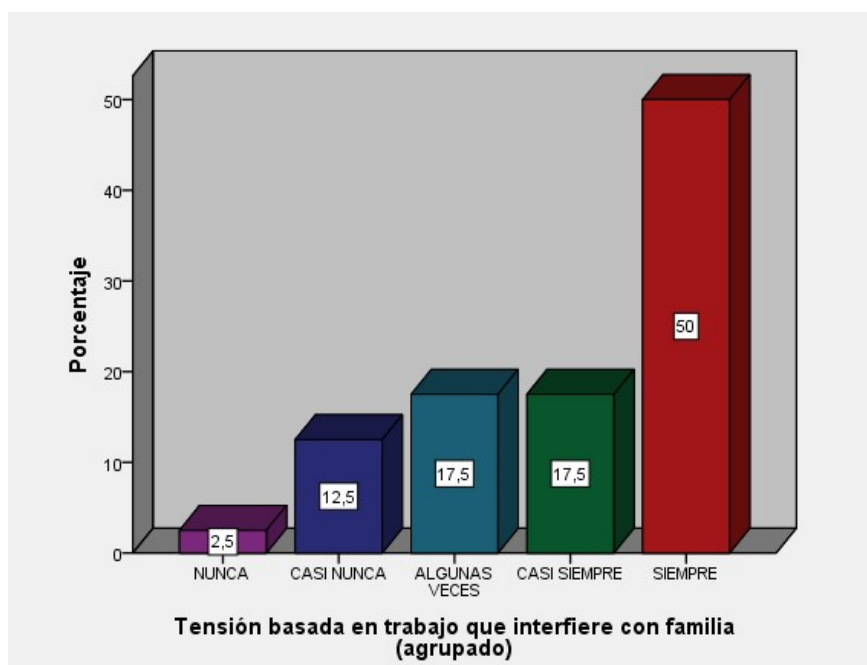


Figura 6 Distribución de porcentajes según la tensión basada en trabajo que interfiere con familia.

#### 4.2.4. Tensión basada en familia que interfiere con trabajo

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes según la tensión basada en familia que interfiere con trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	15,0
CASI NUNCA	4	10,0
ALGUNAS VECES	5	12,5
CASI SIEMPRE	15	37,5
SIEMPRE	10	25,0
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 7, se muestra la dimensión tensión basado en familia que interfiere con trabajo, la cual nos hace referencia al conflicto originado en la tensión que rige cuando se presenta una presión la cual se ejerce sobre un individuo y le dificulta complacer las demandas que requiere en su trabajo, el 37.5% del total de la población casi siempre se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo, el 25% siempre se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo, el 15% nunca se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo, el 12.5% algunas veces se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo y el 10% casi nunca se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo,

es así que podemos concluir que la gran mayoría de la población casi siempre se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo, con una tendencia a que siempre se siente tensionada por las responsabilidades familiares, haciendo que estas interfieran en su trabajo.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 7, que señala la tensión basada en familia que interfiere en trabajo de la población de estudio encuestada.

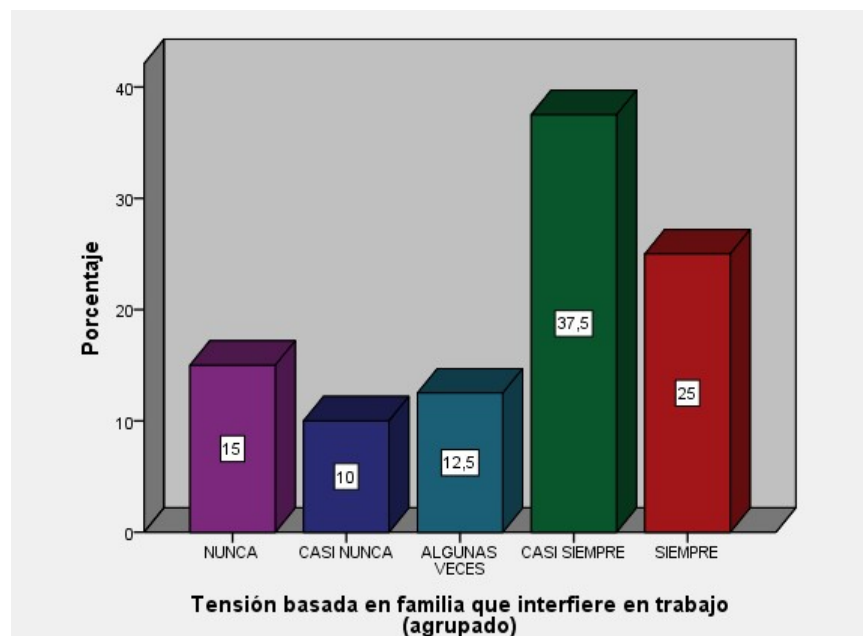


Figura 7 Distribución de porcentajes según tensión basada en familia que interfiere con trabajo.

#### 4.2.5. Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	8	20,0
CASI NUNCA	3	7,5
ALGUNAS VECES	3	7,5
CASI SIEMPRE	13	32,5
SIEMPRE	13	32,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 8, se muestra la dimensión comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia, la cual nos hace referencia al conflicto relativo del comportamiento que aparece cuando la conducta particular de un rol( el trabajo) es incompatible con la conducta propia de otro rol(familia), el 32.5% del total de la población siempre y casi siempre asume conductas particulares propios de su trabajo que interfieren en su familia, el 20% nunca asume conductas particulares propios de su trabajo que interfieren en su familia, el 7.5% algunas veces asume conductas particulares propios de su trabajo que interfieren en su familia, otro 7.5% casi nunca asume conductas particulares propios de su trabajo que interfieren en su familia, es así que podemos concluir que la población siempre y casi siempre asumen conductas particulares propios de su trabajo que interfieren en su familia siendo estos un total de 13 personas cada una.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 8, que señala el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia de la población de estudio encuestada.

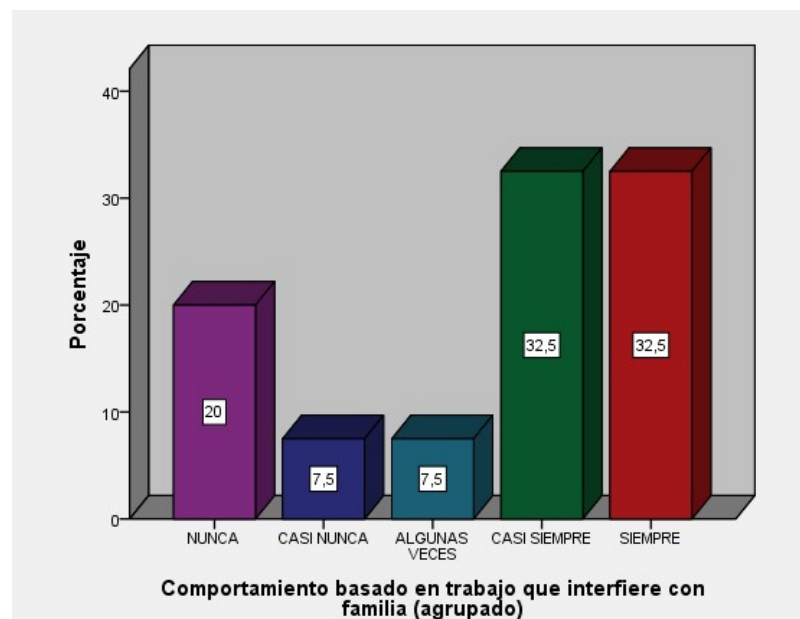


Figura 8 Distribución de porcentajes según el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia.

#### 4.2.6. Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	7	17,5
CASI NUNCA	3	7,5
ALGUNAS VECES	3	7,5
CASI SIEMPRE	14	35,0
SIEMPRE	13	32,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 9, se muestra la dimensión comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo, la cual nos hace referencia al conflicto relativo del comportamiento que aparece cuando la conducta particular de un rol(familia) es incompatible con la conducta propia de otro rol(trabajo), el 35% del total de la población casi siempre asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo, el 32.5% siempre asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo, el 17.5% nunca asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo, el 7.5% casi nunca asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo y el otro 7.5% algunas veces asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo, es así que podemos concluir que la gran

mayoría de la población casi siempre asume conductas particulares propios de su familia que interfieren en su trabajo.

Para una mejor comprensión en los datos hallados, a continuación, mostramos la figura 9, que señala el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo de la población de estudio encuestada.

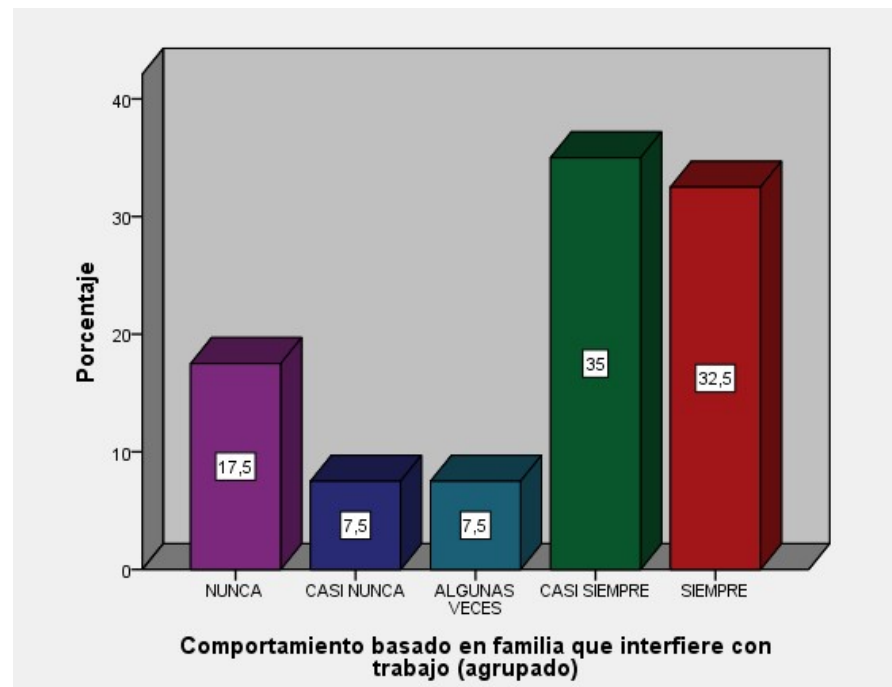


Figura 9 Distribución de porcentajes el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.



#### 4.2.7. Niveles de Interacción

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes según los niveles de interacción.*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	10,0
MEDIO	15	37,5
ALTO	21	52,5
Total	40	100,0

*Fuente. Cuestionario de Trabajo – familia del personal administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.*

En la tabla 10, se muestran los niveles de interacción entre el trabajo y familia, donde el 52,5% de la población encuestada refiere que si existe una interacción considerable entre la familia y el trabajo, mientras que el 37,5% indica que la interacción entre el trabajo y familia se da de forma media y el 10% señalan que la influencia que existe entre estos dos es baja.

Podemos observar que existe una tendencia a bajar la interacción entre estos dos ámbitos estudiados.

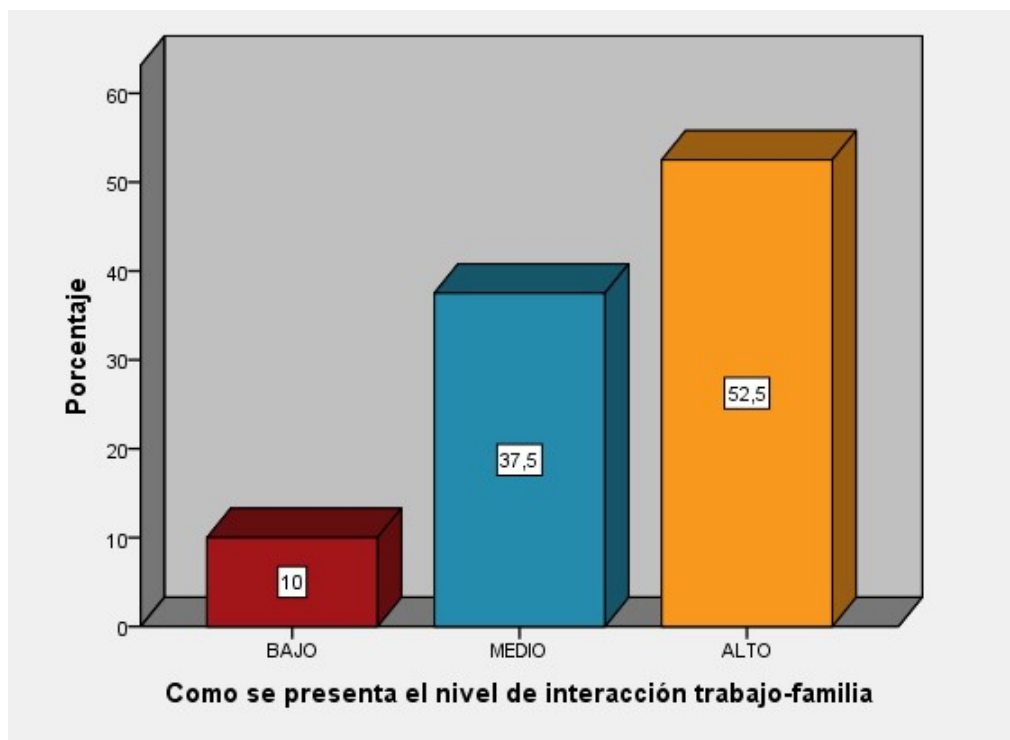


Figura 10 Distribución de porcentajes según niveles de interacción.

## Capítulo V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

La interacción trabajo-familia se concibe como una influencia mutua entre estos dos ámbitos. Tal influencia puede consistir en un conflicto, en un balance con seis dimensiones tales como el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia, tiempo basado en familia que interfiere con trabajo, tensión basada en trabajo que interfiere con familia, tensión basada en familia que interfiere en trabajo, comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia y el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo, todas ellas influyen sobre el desarrollo humano de las personas en ambas esferas de su vida personal.

Es por ello que se trabajó un análisis teórico a una realidad concreta del estudio.

En la variable de interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo destaca la (tabla 2) en donde podemos decir que el 47.5 % son solteras quienes hacen un total de 19 mujeres, este fenómeno se debe a una situación llamada unión consensual la cual ha ido incrementando de acuerdo a la última investigación del año 2103 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Por otro lado observamos la (tabla 3) nos indican que el 35% del total de la población vive con su pareja e hijo, motivo por el cual también llevan una carga familiar y laboral, es así que podemos decir que en cuanto a la dimensión de tiempo basado en trabajo que interfiere en familia(tabla 4) se encuentra que el 52.5% casi siempre le dedica más tiempo a sus responsabilidades laborales haciendo que esto repercuta en el seno familiar, en la vida y formación de los

hijos y en la unión de la pareja interfiriendo en su ciclo familiar, de acuerdo a una investigación realizada por la Organización Internacional de Trabajo muestra que el 39% de los padres encuestados cree que en su día sus hijos le regalarían poder salir más temprano del trabajo para estar más tiempo con ellos mientras que hay un 21% que cree que el mejor regalo sería poseer una empresa propia, el 15% creen que sus hijos le obsequiarían la opción de no trabajar más.

Estos resultados son congruentes al de Guzmán, K. (2015), donde encontró que las personas que laboran en el régimen típico, no les es posible estar mucho tiempo con su familia, debido a las responsabilidades laborales y el tipo de sistema en el que trabajan.

El conflicto que le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo, el de trabajador/a y madre o padre hace que cada uno de esos roles tengan determinadas expectativas que se deben cumplir, es ahí cuando es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos, Según Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal en su teoría del rol (1964).

Asimismo podemos decir que de las seis dimensiones estudiadas se muestra que la dimensión tensión basada en trabajo que interfiere en familia se encuentra con el porcentaje más alto que las demás dimensiones (tabla 6) con un 50% la cual manifestó que siempre se siente tensionado afectando la dinámica familiar esto es debido a las responsabilidades las cuales se van generado por una serie de presiones en el trabajo, tales como las características del horario laboral, los estresores de rol, el estatus dentro de la organización o las características de la tarea.

Es así que la jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. Se entiende

como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete días. No obstante, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. Por otro lado, el horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Se comprobó las seis dimensiones de las tablas (4, 5, 6, 7, 8, 9). Evidencia que la población de estudio tiene una interacción de trabajo – familia en el que el 52.5% casi siempre le dedica más tiempo al trabajo afectando la esfera familiar, este conflicto basado en el tiempo está relacionado con el tiempo que se le dedica a cada rol y el conflicto que provoca el no poder dedicar todo el tiempo que se quiere a cada uno, porque cuanto más tiempo se le dedica a uno menos puedes destinar al otro, el 50% siempre siente tensión basada en trabajo haciendo que esta interfiera en la familia este conflicto basado en la tensión es cuando al llevar a cabo un rol provoca en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida, el 35% respondió que casi siempre adquiere un comportamiento basado en su familia haciendo que estas interfieran en su ámbito laboral, esto se debe por ejemplo a que una trabajadora debe ser seria y disciplinada en el trabajo pero cariñosa y amigable en el ámbito familiar, son conductas contrapuestas para dos situaciones habituales en la vida de una persona.

Estos resultados guardan concordancia con a la teoría del rol de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) los cuales señalan que conflicto le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo, el de

trabajador/a y madre o padre. Cada uno de esos roles tienen determinadas expectativas que deben cumplir. Entonces, cuando un individuo tiene varios roles es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos. Por ejemplo, es muy probable que las exigencias de la familia y del trabajo en muchas ocasiones se vean en contraposición y la persona deba elegir que expectativa cumplir y cual dejar a un lado. (Citado por Saavedra, 2016).

## **5.2. Conclusiones**

Al concluir con la investigación sobre interacción trabajo-familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018, se muestra los efectos hallados los cuales evidencian el tipo de resultados que se encontraron.

De acuerdo a las seis dimensiones estudiadas podemos observar que la población de estudio tiene una interacción de trabajo – familia en el que el 52.5% casi siempre le dedica más tiempo al trabajo afectando la esfera familiar, este conflicto basado en el tiempo está relacionado con el periodo que se le dedica a cada rol y el conflicto que provoca el no poder dedicar todo el tiempo que se quiere a cada uno, porque cuanto más tiempo se le dedica a uno menos puedes destinar al otro.

El 50% siempre siente tensión basada en trabajo haciendo que esta interfiera en la familia este conflicto basado en la tensión es cuando al llevar a cabo un rol provoca en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida, el 35% respondió que casi siempre adquiere un comportamiento basado en su familia haciendo que estas interfieran en su ámbito laboral, esto se debe por ejemplo a que una

trabajadora debe ser seria y disciplinada en el trabajo pero cariñosa y amigable en el ámbito familiar, son conductas contrapuestas para dos situaciones habituales en la vida de una persona.

Se comprobó que la población de estudio tiene un 50% la cual se siente más tensionado por el trabajo haciendo que este se vea afectado en la familia, provocando en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida.

Es así que podemos concluir que las colaboradoras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, presentan un nivel más alto de tensión basado en trabajo que interfiere con la familia, por la que se reforzará más programas que apoyen al bienestar de ellas y sus familias otorgándoles el equilibrio entre estos dos espacios a fin de que puedan desempeñarse de una manera más eficiente.

### **5.3. Recomendaciones**

De acuerdo al estudio realizado y teniendo en cuenta que es la primera investigación que se hace en el Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente se recomienda que tomen como referencia algunas de las dimensiones propuestas con anterioridad para que puedan realizar una investigación más profunda que ayude a buscar mejores resultados y también a la intervención del equipo multidisciplinario que realicen más investigaciones de otros niveles sobre interacción trabajo – familia.

De acuerdo a nuestra investigación se recomienda seguir con el trabajo tomándose en cuenta con más énfasis a fin de que se pueda atender y reforzar aquellas dimensiones las cuales encontramos efectos negativos.

La intervención profesional de la Trabajadora Social es importante porque contribuye a mejorar y velar por la calidad y sobre todo de trabajo de los

colaboradores en las instituciones a fin de lograr ser mediadora y soporte de cada uno de ellos logrando reforzar sus derechos y mejorar el equilibrio trabajo – familia.

Se recomienda ejecutar un plan de incentivos en los que se establezca cumplir con los horarios establecidos de acuerdo a ley donde no se desarrollen las sobrecargas de trabajo a fin de no agobiar la vida familiar de las colaboradoras, permitiéndoles una flexibilidad de horario.

Asimismo se recomienda mejorar el bienestar de las colaboradoras implicando conocer más de ellas, disponer de información sobre sus responsabilidades familiares, realizar un plan de incentivos de compensación de horas extras trabajadas por horas retribuidas a cambio, para tener más tiempo con la familia, posibilidades de canje de remuneración salarial por tiempo libre, ofrecer recursos de interés para la vida familiar y/o personal como guarderías, autobuses, formación entre otros que puedan apoyar a reducir sus preocupaciones y/o tensiones, todo ello logrará mejorar el rendimiento profesional, la calidad de los procesos, un modo eficaz donde las colaboradoras puedan trabajar en una buena cultura institucional puesto que si se logra mantener trabajadores contentos se logra fidelizar la atención de los usuarios, mejorando todos en conjunto.



## Capítulo VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1. Fuentes Bibliográficas

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación Científica. (P. Galván, Ed. 2°)

Lima, Perú: San Marcos

Guzmán, k. 2015, *Conciliación Familia – Trabajo de los colaboradores en Sistema Laboral atípico según lugar de procedencia, de la Empresa APC Corporación S.A, en Compañía minera Antamina, Año 2015. Trujillo, Perú.*

Guerrero, R. 2015 & Gil, N. 2015, *Nivel de conflicto de la vida familiar – laboral de las profesionales de enfermería y la existencia de iniciativas, prácticas y políticas de conciliación trabajo – familia en dos hospitales de Lima, 2015.*

Minuchin, S. (1979). Familias y Terapia Familiar. (V.Fichman, Ed. Gedisa 2° Edic)  
Barcelona, España.

Perochena, M. 2016 & Armejo, M. (2016), *Conciliación trabajo-familia. Lima, Perú.*

## 6.2. Fuentes Hemerográficas

Aguilar, J. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España.

*Sabater, C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Revista de Relaciones Laborales. Obtenido de [http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/14185](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/14185)*

Vidal, G. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *Revista Electrónica UPO. Obtenido de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298>*

## 6.3. Fuentes Documentales

Obligaciones generales. Síntesis de la Legislación laboral (Julio de 1997). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01.htm>

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (Julio de 2012) Políticas Nacionales de empleo. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/4D4CED2D9A4F298B05257D6400746443/\\$FILE/1\\_Politica\\_Nacional\\_de\\_Empleo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4D4CED2D9A4F298B05257D6400746443/$FILE/1_Politica_Nacional_de_Empleo.pdf).

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Info boletín Familias, un espacio para la reflexión. La Familia peruana: ¿Espacio de Igualdad? Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2012-1.pdf>

#### 6.4. Fuentes Electrónicas

Moreno, E. (2016). Conciliación en la vida laboral y familiar en la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana. Obtenido de

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7651>

Parolin, C. (2015). Consecuencias del conflicto trabajo- familia en empleados offshore. Montevideo – Uruguay, 2015. Obtenido de

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/7836/1/Parolin%20C%20Cintia.pdf>

Perochena, M. (2016). Conciliación Trabajo – Familia. Universidad de Piura.

Perú. Obtenido de

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3079/MGO\\_003.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3079/MGO_003.pdf?sequence=1)

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (diciembre de 1989)

Asignación Familiar. Obtenido por:

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Ley%20No.%2025129%20Asignaciones%20Familiares.pdf>

# ANEXOS

**Matriz de consistencia**

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	HIPOTESIS	METODOLOGIA
Interacción Trabajo -Familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2018.	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se presenta el nivel de interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo se presenta el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>Identificar el tiempo basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Identificar el tiempo basado en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Identificar la tensión basada en trabajo que interfiere con la familia</p>	Interacción trabajo – familia.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia.</li> <li>2. Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo</li> <li>3. Tensión basada en trabajo que interfiere con familia.</li> <li>4. Tensión basada en familia que interfiere en trabajo</li> <li>5. Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia.</li> <li>6. Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existen niveles altos de interacción trabajo – familia del personal femenino administrativo del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, lima 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existen niveles altos del tiempo basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente,</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Es de tipo Básica</p> <p><b>Nivel de la Investigación:</b></p> <p>Es de nivel descriptivo</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>El diseño es No experimental</p> <p><b>Enfoque de la investigación:</b></p> <p>El enfoque es cuantitativo</p> <p><b>Población y Muestra:</b></p> <p><b>•Población:</b></p> <p>La población seleccionada para esta investigación es de 80 trabajadoras administrativas del Hospital Guillermo</p>

	<p>Kaelin de la Fuente, Lima-2018? ¿Cómo se presenta la tensión basada en trabajo que interfiere con la familia femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se presenta la tensión basada en familia que interfiere en trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se presenta el comportamiento basado</p>	<p>del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Identificar la tensión basada en familia que interfiere en trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Identificar el comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Identificar el comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p>			<p>Lima-2018.</p> <p>Existen niveles altos de la tensión basada en trabajo que interfiere con la familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p> <p>Existen niveles altos del comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018.</p>	<p>Kaelin de la Fuente, Lima – 2018.</p> <p><b>•Muestra:</b></p> <p>Debido a la naturaleza de este estudio y a la pequeña población con la que contamos, no trabajaremos con una muestra sino con toda la población.</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>El instrumento que vamos a utilizar es el Cuestionario sobre conflicto y conciliación vida familiar- vida laboral de Carlson, Kacmar y Williams (2000), este instrumento está formado por 18 ítems distribuidos por las siguientes dimensiones: tiempo basado en trabajo</p>
--	--	--	--	--	---	--

	<p>en familia que interfiere con trabajo del personal femenino administrativo del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima-2018?</p>					<p>que interfiere con familia, tiempo basado en familia que interfiere con trabajo, tensión basada en trabajo que interfiere con la familia, tensión basada en familia que interfiere en trabajo, comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia, comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo.</p>
--	--	--	--	--	--	---

**Instrumento de Medición**

UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ  
CARRION”



ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**CUESTIONARIO CONFLICTO Y CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR- VIDA  
LABORAL EN EL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE**

**Autor:** Carlson, Kacmar Y Williams (2000) **Adaptación:** Otarola (2007)

**I. DATOS GENERALES**

1.1.Edad: .....

1.2.Estado Civil: Soltero/a ( ) Casado/a ( ) Conviviente ( )

1.3.Personas con las que habita en su hogar:

Padres ( ) Pareja ( ) Hijos ( ) Pareja e Hijos ( )

Padres e Hijos ( )

**II. INSTRUCCIONES**

A continuación, estimado colaborador se presentan una serie de preguntas que podrían ocurrirte. A las que deberás contestar escribiendo con un aspa(X) según la alternativa que mejor describa tu opinión.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE



<b>RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia</b>						
1	Mi trabajo me impide realizar actividades familiares más de lo que quisiera					
2	El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar por igual en las responsabilidades y actividades del hogar					
3	Tengo que faltar a las actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que debo pasar en las responsabilidades del trabajo					
<b>Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo</b>						
4	El tiempo que paso en las responsabilidades familiares a menudo interfieren con las responsabilidades de mi trabajo					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no pase tiempo en actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera					
6	Tengo que perder actividades de trabajo debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares					
<b>Tensión basada en trabajo que interfiere con familia</b>						
7	Cuando llego a casa del trabajo estoy a menudo demasiado agotado para participar en actividades y/o					

	responsabilidades familiares					
8	A menudo estoy emocionalmente agotado al llegar a casa del trabajo, lo que me impide contribuir a mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto					
<b>Tensión basada en familia que interfiere en trabajo</b>						
10	Debido al estrés en el hogar, estoy a menudo preocupado por los asuntos familiares en el trabajo					
11	Porque estoy a menudo estresado por las responsabilidades familiares, se me hace difícil concentrarme en mi trabajo					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar, con frecuencia debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo					
<b>Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia</b>						
13	Las conductas de resolución de problemas que utilizo en mi trabajo no son eficaces en la resolución de problemas en casa					
14	La conducta que es eficaz y necesaria para mí en el trabajo podría ser contraproducente en casa					
15	Los comportamientos que me hacen ser eficaz en el trabajo me dificultan la posibilidad de ser mejor padre (madre) y /o esposo (esposa.)					

<b>Comportamiento basado en familia que interfiere con trabajo</b>					
16	Los comportamientos que tengo en la casa no parecen ser eficaces en el ser eficaces en el trabajo				
17	La conducta que es eficaz y necesaria para mí en casa podría ser contraproducente en el trabajo				
18	El comportamiento de la solución de problemas que utilizo en casa no parece ser tan útil en el trabajo				

## EVIDENCIA DEL TRABAJO ESTADISTICO

BASE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

40 : COMPORTAMIENT... 4 Visible: 27 de 27 variables

	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	TIEMPOTRA BAJO	TIEMPOFAM LIA	TENSIONTR ABAJO	TENSIONFA MILIA	COMPORTA MIENTOTRA BAJO	COMPORTA MIENTOFAM LIAR
20	4	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	5	4	1	1
21	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	5	1	5	4	5
22	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4
23	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	5	4
24	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	5	5
25	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	4	5	2	4	5
26	3	2	2	2	3	2	2	1	1	5	2	5	4	4	1
27	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	5	5	4	4
28	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	4	3	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	5	5	4
30	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	5	5	5	4
31	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5
32	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	5	4	5	2	4
33	5	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	5
34	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	4	4	5	5	3
35	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5
36	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	5	3	4	3	3
37	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2	4	5
38	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	5	4
39	3	3	2	2	1	1	1	3	3	3	4	2	4	4	5
40	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4

Vista de datos Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medic
1	EDAD	Númérico	4	0	EDAD	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
2	ESTADOCI	Númérico	4	0	ESTADO CIVIL	{1, SOLTER...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
3	PERSOHABI	Númérico	4	0	PERSONAS CON LAS QUE HABITA EN SU HOGAR	{1, PADRE...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
4	V1	Númérico	4	0	MI TRABAJO ME IMPIDE REALIZAR ACTIVIDADES FAMILIARES MÁS DE LO QU...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
5	V2	Númérico	4	0	EL TIEMPO QUE DEBO DEDICAR A MI TRABAJO ME IMPIDE PARTICIPAR POR I...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
6	V3	Númérico	4	0	TENGO QUE FALTAR A LAS ACTIVIDADES FAMILIARES DEBIDO A LA CANTIDA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
7	V4	Númérico	4	0	EL TIEMPO QUE PASO EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES A MENUDO...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
8	V5	Númérico	4	0	EL TIEMPO QUE PASO CON MI FAMILIA A MENUDO HACE QUE NO PASE EL TI...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
9	V6	Númérico	4	0	TENGO QUE PERDER ACTIVIDADES DE TRABAJO DEBIDO A LA CANTIDAD DE ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
10	V7	Númérico	4	0	CUANDO LLEGO A CASA DEL TRABAJO ESTOY A MENUDA DEMASIADO AGOT...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
11	V8	Númérico	4	0	A MENUDO ESTOY EMOCIONALMENTE AGOTADO AL LLEGAR A CASA DEL TR...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
12	V9	Númérico	4	0	DEBIDO A TODAS LAS PRESIONES EN EL TRABAJO, A VECES CUANDO LLEG...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
13	V10	Númérico	4	0	DEBIDO AL ESTRÉS EN EL HOGAR, ESTOY A MENUDO PREOCUPADO POR L...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
14	V11	Númérico	4	0	PORQUE ESTOY A MENUDO ESTRESADO POR LAS RESPONSABILIDADES FA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
15	V12	Númérico	4	0	LA TENSION YANSIEDAD DE MI VIDA FAMILIAR, CON FRECUENCIA DEBILITAN ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
16	V13	Númérico	4	0	LAS CONDUCTAS DE RESOLUCION DE PROBLEMAS QUE UTILIZO ENMI TRABA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
17	V14	Númérico	4	0	LA CONDUCTA QUE ES EFICAZ Y NECESARIA PARA MI EN EL TRABAJO PODR...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
18	V15	Númérico	4	0	LOS COMPORTAMIENTOS QUE ME HACEN SER EFICAZ EN EL TRABAJOME DI...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
19	V16	Númérico	4	0	LOS COMPORTAMIENTOS QUE TENGO EN LA CASA NO PARECEN SER EFICA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
20	V17	Númérico	4	0	LA CONDUCTA QUE ES EFICAZ Y NECESARIA PARA MI EN CASA PODRIA SER...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
21	V18	Númérico	4	0	EL COMPORTAMIENTO DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE UTILIZO EN CA...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
22	TIEMPOTRABAJO	Númérico	4	0	Tiempo basado en trabajo que interfiere con familia (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
23	TIEMPOFAMILIA	Númérico	4	0	Tiempo basado en familia que interfiere con trabajo(agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
24	TENSIONTRABAJO	Númérico	4	0	Tensión basada en trabajo que interfiere con familia (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
25	TENSIONFAMILIA	Númérico	4	0	Tensión basada en familia que interfiere con trabajo (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal