

12-05-26-ZARAI PAREJA -INFORME -CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y EL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:590977279

Fecha de entrega

14 may 2026, 8:20 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 may 2026, 8:28 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

12-05-26-ZARAI PAREJA -INFORME -CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y EL EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA.docx

Tamaño del archivo

129.3 KB

56 páginas

12.922 palabras

83.867 caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upt.edu.pe	1%
2	Internet	repositorio.unaaa.edu.pe	<1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-09-25	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2024-03-05	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-09-27	<1%
7	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
8	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad de Manizales on 2017-08-25	<1%
10	Internet	bffrepositorio.unal.edu.co	<1%
11	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-10-08	<1%

12	Internet	repositorio.unitec.edu	<1%
13	Internet	revistas.pucp.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-17	<1%
15	Internet	quadernsdepsicologia.cat	<1%
16	Internet	www.coursehero.com	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	<1%
18	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
19	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
20	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-11-12	<1%
22	Internet	hdl.handle.net	<1%
23	Internet	dspace.utalca.cl:8888	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2025-11-18	<1%
25	Internet	repositorio.udec.cl	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2021-07-03	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2026-03-08	<1%
28	Internet	caelum.ucv.ve	<1%
29	Internet	es.scribd.com	<1%
30	Internet	observatorio.campus-virtual.org	<1%
31	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-11-07	<1%
33	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
34	Internet	dspace.uib.es	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-07-23	<1%
36	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
37	Internet	gredos.usal.es	<1%
38	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
39	Internet	revistagt.fpl.emnuvens.com.br	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-10-20	<1%
41	Internet	repositorio.uileam.edu.ec	<1%
42	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-13	<1%
43	Trabajos entregados	Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo on 2026-03-18	<1%
44	Internet	revistas.ucsp.edu.pe	<1%
45	Internet	revistatribunal.org	<1%
46	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2023-06-24	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2018-10-12	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-11-05	<1%
49	Trabajos entregados	UNIACC on 2007-10-04	<1%
50	Trabajos entregados	UNIV DE LAS AMERICAS on 2017-06-01	<1%
51	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2020-10-09	<1%
52	Trabajos entregados	Universidad del Desarrollo on 2025-03-28	<1%
53	Internet	argentina.elmilitante.org	<1%

54	Internet	issuu.com	<1%
55	Internet	riull.ull.es	<1%
56	Internet	www.eco.utexas.edu	<1%
57	Trabajos entregados	Cliffside Park High School on 2023-08-26	<1%
58	Publicación	Hinojosa Mamani, Jhonatan. "Procrastinación y estrés académico en estudiantes ...	<1%
59	Trabajos entregados	Ohio University on 2025-04-29	<1%
60	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-01-07	<1%
61	Trabajos entregados	Universidad Autonoma de Chile on 2024-10-21	<1%
62	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-17	<1%
63	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-05	<1%
64	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-04-30	<1%
65	Trabajos entregados	University of the Andes on 2022-06-05	<1%
66	Internet	cienciaydescubrimiento.com	<1%
67	Internet	documentop.com	<1%

68	Internet	managementpapers.polsl.pl	<1%
69	Internet	repositorio.esge.edu.pe	<1%
70	Internet	repositorio.unimayor.edu.co	<1%
71	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
72	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
73	Internet	revistascientificas.uach.mx	<1%
74	Internet	www.researchgate.net	<1%

24

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



Perfil de proyecto de investigación:

Capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025

Por:

Zarai Consueo, Pareja Santiago

Edwin Armando, Sangay Valdez

Asesor:

Alcides Alberto, Flores Saenz

Lima 12, mayo del 2026

3

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, 2025. Metodológicamente, el estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, trabajando con una muestra de 132 trabajadores a quienes se aplicaron instrumentos para medir ambas variables. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia ($p < 0.05$, $Rho = 0.754$), se encontró que el 52.3% de los trabajadores percibe una capacidad negativa para liderar y el 56.1% experimenta un nivel malo de equilibrio trabajo-familia, asimismo, las dimensiones de capacidad de liderazgo mostraron correlaciones significativas con el equilibrio trabajo-familia: organización del trabajo ($p < 0.05$, $Rho = 0.689$), bienestar de los trabajadores ($p < 0.05$, $Rho = 0.698$), capacidad para incentivar la comunicación ($p < 0.05$, $Rho = 0.745$), capacidad para promover el desarrollo profesional ($p < 0.05$, $Rho = 0.599$), y capacidad para promover la autoeficacia ($p < 0.05$, $Rho = 0.751$). Se concluye que existe una correlación directa significativa entre ambas variables, evidenciando la necesidad de fortalecer las competencias de liderazgo orientadas al entorno de trabajo remoto para mejorar el equilibrio trabajo-familia en el proyecto especial de desarrollo estudiado.

Palabras clave: Capacidad de liderazgo, equilibrio trabajo-familia, organización del trabajo, bienestar de los trabajadores, comunicación asertiva, desarrollo profesional, autoeficacia.

38

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between leadership capacity and work-family balance in a special development project in the district of Ayna, Ayacucho, 2025. Methodologically, the study employed a quantitative, correlational approach, working with a sample of 132 workers to whom instruments were applied to measure both variables. The results revealed a considerable positive and statistically significant relationship between leadership capacity and work-family balance ($p < 0.05$, $Rho = 0.754$). It was found that 52.3% of workers perceive a negative capacity for leadership and 56.1% experience a poor level of work-family balance. Likewise, the dimensions of leadership capacity showed significant correlations with work-family balance: work organization ($p < 0.05$, $Rho = 0.689$), worker well-being ($p < 0.05$, $Rho = 0.698$), capacity to encourage communication ($p < 0.05$, $Rho = 0.745$), capacity to promote professional development ($p < 0.05$, $Rho = 0.599$), and capacity to promote self-efficacy ($p < 0.05$, $Rho = 0.751$). It is concluded that there is a significant direct correlation between both variables, evidencing the need to strengthen leadership competencies oriented to the remote work environment to improve work-family balance in the special development project studied.

45

68

59

Keywords: Leadership capacity, work-family balance, work organization, worker well-being, assertive communication, professional development, self-efficacy.

6

1. Planteamiento del Problema

1.1. Justificación

El gobierno organizacional constituye un elemento fundamental en el logro del éxito corporativo, especialmente dentro de contextos que exigen cambios y adaptabilidad constante. Según plantea Ibarra (2025), las organizaciones necesitan líderes capaces de impulsar ambientes más activos, innovadores y centrados en el talento humano; por su parte, Cho y Kao (2022) afirmaron que el liderazgo transformacional impacta directamente en la dedicación organizacional, reportando correlaciones de $\gamma = 0.68$ ($p < 0.001$) entre conducción transformacional y participación empresarial. En el proyecto especial de desarrollo situado en San Francisco, Ayna en Ayacucho, donde convergen desafíos sociales intrincados con responsabilidades laborales-familiares, comprender dichas relaciones resulta vital; consecuentemente, este estudio beneficiará directamente a colaboradores, fortaleciendo capacidades organizacionales para generar espacios humanizados y eficientes.

18

4

Por otro lado, el equilibrio trabajo-familia constituye un aspecto fundamental para el bienestar organizacional y personal de los empleados contemporáneos. Thilagavathy y Geetha (2023) revelaron que en los últimos años ha aumentado la importancia que le dan los investigadores a esta temática; en el mismo sentido, Adhiwijaya et al. (2024) llegaron a la conclusión que, aunque el equilibrio trabajo-vida ni evidenció influir de forma directa y significativa sobre el comportamiento ciudadano organizacional ($p=0.891$), los empleados más jóvenes que logran este equilibrio tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral; en consecuencia, las organizaciones que priorizan políticas de balance vida-trabajo generan ambientes más productivos, comprometidos y sostenibles que responden efectivamente a las demandas actuales del desarrollo organizacional moderno.

1.2. Estado del Arte

Las competencias directivas constituyen elementos fundamentales para el funcionamiento organizacional efectivo, aunque las investigaciones contemporáneas revelaron aspectos contradictorios respecto a su implementación práctica; de este modo, ciertos enfoques pueden generar consecuencias negativas en los entornos laborales, mientras otros promueven resultados positivos. Desde esa disyuntiva, Cao et al. (2023) demostraron cómo determinados estilos directivos se vinculan con comportamientos agresivos, estableciendo correlaciones preocupantes entre prácticas de supervisión destructiva y deterioro del clima laboral; en el mismo sentido, Strasser et al. (2022) identificaron que la coordinación organizacional requiere competencias específicas para una transformación sostenible, mientras que Tummers y Bakker (2021) señalaron inconsistencias metodológicas y limitaciones conceptuales al evaluar las capacidades directivas. Por ello, persiste un vacío significativo en la comprensión de las competencias de liderazgo en organizaciones con dinámicas socioculturales únicas.

Las investigaciones anteriores muestran que la armonía entre obligaciones profesionales y familiares representa un fenómeno intrincado que ha atravesado cambios sustanciales, donde los análisis evidencian que la tecnologización ha acentuado la convergencia entre responsabilidades ocupacionales y existencia privada, creando retos inéditos para preservar fronteras equilibradas entre dichos ámbitos (Gualano et al., 2023). Adicionalmente, los resultados señalan que las generaciones contemporáneas valoran especialmente la adaptabilidad temporal, permisos anuales y sistemas de labor a distancia como componentes primordiales para conseguir dicha estabilidad (Waworuntu et al., 2022); no obstante, se han identificado limitaciones metodológicas considerables en múltiples investigaciones del campo, particularmente concernientes al seguimiento de protocolos para estudios exhaustivos que proporcionen datos precisos (Khalis et al., 2025). En consecuencia, subsiste una brecha importante en el entendimiento particular sobre las repercusiones del balance profesional-familiar dentro de instituciones peruanas en entornos rurales.

La correlación entre aptitudes directivas y estabilidad trabajo-familia ha empezado a atraer interés científico, aunque continúa siendo un territorio escasamente explorado. Bernuzzi et al. (2022) demostraron que la resistencia funciona como elemento protector frente a tensiones laborales-domésticas, estableciendo conexiones relevantes entre habilidades de dirección ocupacional con las obligaciones existenciales. Paralelamente, Pauceanu et al. (2021) comprobaron que la conducción emprendedora repercute favorablemente en el crecimiento sustentable institucional, indicando que modalidades directivas pueden generar espacios laborales más tolerantes con la reconciliación individual-profesional. Igualmente, Fries et al. (2021) reconocieron diversos modelos de dirección en ambientes familiares empresariales, descubriendo cómo distintos métodos de liderazgo influyen tanto en logros organizacionales como en bienestar del equipo. Sin embargo, permanece un hueco cognoscitivo sobre cómo estas variables se relacionan específicamente en entidades gubernamentales peruanas con propósitos sociales complejos.

1.3. Objetivos

General

4 Determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

Específicos

22 OE1: Establecer la relación entre la organización del trabajo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

1 OE2: Establecer la relación entre el bienestar de los trabajadores y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

4 OE3: Establecer la relación entre la capacidad de incentivar la comunicación y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

1 OE4: Establecer la relación entre la capacidad para promover el desarrollo personal y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

OE5: Establecer la relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

1.4. Hipótesis

General

Existe relación entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

Específicos

HE1: Existe relación entre la organización del trabajo y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

HE2: Existe relación entre el bienestar de los trabajadores y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

HE3: Existe relación entre la capacidad de incentivar la comunicación y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

HE4: Existe relación entre la capacidad para promover el desarrollo personal y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

HE5: Existe relación entre la capacidad para promover la autoeficacia y el equilibrio trabajo-familia en un proyecto especial de desarrollo, distrito de Ayna, Ayacucho, 2025.

1.5. Variables

1.5.1. Capacidad de liderazgo

Definición

Se constituye como la habilidad fundamental que poseen los individuos para establecer visiones estratégicas, organizar actividades laborales y orientar las acciones de sus colaboradores hacia el logro de objetivos organizacionales específicos, involucrando la aptitud para crear normativas apropiadas, asignar responsabilidades de manera efectiva y dirigir las tareas del equipo de trabajo, al igual que requerir el desarrollo de destrezas que permitan proyectar una imagen privilegiada ante los subordinados, facilitando así su aceptación y el

seguimiento de las disposiciones establecida; particularmente en entornos de trabajo remoto, esta capacidad abarca dimensiones específicas como la organización laboral, el bienestar del personal, el fomento de la comunicación asertiva, la promoción del crecimiento profesional y el fortalecimiento de la autoeficacia, elementos cruciales para gestionar eficientemente equipos virtuales y alcanzar las metas institucionales propuestas (Nani y Safitri, 2021).

Igualmente puede comprenderse como las capacidades administrativas que sobrepasan las funciones directivas convencionales, englobando intervenciones tácticas en múltiples sectores institucionales tales como el económico, formativo, educativo y las conexiones públicas organizacionales; esta destreza gerencial conlleva el cultivo de aptitudes variadas que no surgen exclusivamente de características personales inherentes, sino que se desarrollan a través de procesos integrales relacionados con el ambiente institucional y su marco particular, incorporando habilidades esenciales como la transmisión eficaz, la determinación en la elección de alternativas, la comprensión hacia el personal y el control táctico de datos; del mismo modo, demanda competencias transversales para la administración completa, estructuración organizacional y tratativas exitosas, los cuales aportan al establecimiento estratégico institucional y promueven el cumplimiento de metas organizacionales mediante el ejercicio de una dirección anticipatoria y ajustada a las exigencias actuales del ambiente corporativo (López, 2022).

Se conceptualiza como un proceso multifacético que permite influir en las actividades grupales orientadas hacia objetivos específicos, proporcionando significado y dirección al esfuerzo colectivo mientras provoca el deseo de canalizar energías hacia metas compartidas, trascendiendo la función exclusiva de personas que ocupan posiciones jerárquicamente superiores en las organizaciones, manifestándose cada vez que alguien intenta influenciar el comportamiento de individuos o grupos, independientemente de sus propósitos particulares; involucra el incremento de influencia más allá de la sumisión mecánica con los procedimientos organizacionales establecidos, abarcando el proceso de otorgar sentido y orientación a esfuerzos colectivos mientras genera el impulso para dirigir acciones hacia objetivos determinados,

representando representa la habilidad para ejecutar acciones que otros no disfrutaban realizar mientras experimentan satisfacción al ejecutarlas efectivamente (Meirinhos et al., 2023).

Importancia

La relevancia de la capacidad directiva resulta fundamental dentro del contexto organizacional contemporáneo, especialmente cuando las entidades empresariales enfrentan entornos dinámicos y cambiantes que demandan respuestas adaptativas inmediatas, pero sin constituir únicamente elementos imprescindibles para orientar adecuadamente las instituciones; también fomentan virtudes como prudencia, templanza y justicia, además de potenciar habilidades gerenciales que generan reacciones positivas entre los colaboradores; esta competencia permite a las organizaciones visualizarse con mayores ventajas competitivas frente a escenarios complejos que incluyen transformaciones sociales, económicas, políticas y tecnológicas cada vez más profundas, por lo que aquellos con cargos directivos deben desarrollar una posición de adaptabilidad que propicie cambios organizacionales efectivos, creando estrategias innovadoras donde la creatividad desempeña un papel crucial para la construcción estructural exitosa en cualquier tipo de organización (Fuentes et al., 2021).

Las competencias directivas representan un elemento fundamental para cualquier entidad corporativa dentro del mundo económico extremadamente competitivo y dinámico actual, priorizando la identificación, formación y retención de individuos talentosos, considerando que cada dirigente efectivo posee diversas habilidades que le han permitido funcionar eficientemente en distintas posiciones gerenciales.; en ese sentido, todo individuo requiere una colección específica de conocimientos, capacidades, comportamientos y actitudes para ser productivo en variadas funciones y diferentes tipos de organizaciones, donde el conjunto de competencias influye significativamente en cómo los trabajadores perciben su labor y se comportan, especialmente en su compromiso hacia la empresa depende del estilo directivo implementado y las organizaciones necesitan empleados dedicados a su profesión, ya que pueden asistir al funcionamiento del organismo en la competencia económica (Yi y Zulaikha, 2022).

Teorías relacionadas

Teoría del liderazgo transformacional: propuesta por Burns y desarrollada por Bass,

establece un marco conceptual revolucionario donde los dirigentes trascienden los intercambios tradicionales para inspirar a sus seguidores hacia objetivos superiores, sosteniendo sostiene que los líderes transformacionales poseen como dimensiones a la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada; las cuales permiten elevar las aspiraciones y el rendimiento de los colaboradores más allá de las expectativas convencionales; según esta conceptualización, dichos dirigentes logran transformar las organizaciones mediante la creación de visiones compartidas convincentes, fomentando simultáneamente el crecimiento personal y profesional de cada miembro del equipo, donde los líderes actúan como agentes de cambio que desarrollan nuevas formas de abordar problemas antiguos, mientras construyen relaciones basadas en la confianza mutua y el respeto recíproco, generando así ambientes laborales donde predomina la innovación y el compromiso organizacional auténtico (Deng et al., 2023).

Teoría de contingencia: Teoría de contingencia: Formulada por Thompson y perfeccionada por Drazin junto con Van de Ven, establece que la eficiencia institucional depende de la correspondencia entre la configuración interna y las circunstancias ambientales exteriores, donde las entidades deben coordinar sus marcos de elección con las exigencias del contexto para obtener un rendimiento óptimo y reconociendo que diversos escenarios necesitan enfoques gerenciales diferenciados; en el campo de la dirección, la eficacia conductiva está determinada por elementos situacionales como la tensión externa, la evolución tecnológica y las interacciones sociales, lo cual significa que los dirigentes deben modificar constantemente sus tácticas conforme a las condiciones particulares que confrontan; además, esta conceptualización resalta que el triunfo organizacional surge cuando existe armonía entre las aptitudes internas de conducción y las demandas del ambiente exterior, fomentando así un método flexible y adaptable en la administración corporativa contemporánea (Mahmud et al., 2021).

Dimensiones e indicadores

Con la finalidad de conseguir una comprensión más amplia y efectiva de la aptitud directiva, se elabora teóricamente las dimensiones con sus correspondientes indicadores fundamentados en la estructura proporcionada por Arias y Muñoz (2021).

Organización del trabajo: Resulta esencial dentro de las competencias directivas para tareas profesionales, la distribución óptima de capital humano y recursos materiales, además de la articulación eficaz de procedimientos institucionales, comprendiendo la destreza del dirigente para concebir, ejecutar y monitorear esquemas laborales que potencien el desempeño corporativo considerando simultáneamente las demandas y bienestar del personal, donde la estructuración laboral conlleva establecer protocolos transparentes, delimitar obligaciones particulares, administrar cronogramas y espacios profesionales; asimismo, desarrollar estructuras referenciales que propicien el cumplimiento de metas institucionales preservando el balance entre exigencias profesionales y aspiraciones de vida personal (Bhoir y Sinha, 2024).

Aspectos asociados a las actividades laborales: Se relacionan con la perspectiva que poseen los empleados acerca de cómo su dirigente organiza, programa y articula las labores y obligaciones dentro del contexto institucional, evaluando la capacidad para instaurar procesos laborales transparentes, delimitar funciones particulares, administrar volúmenes justos de trabajo y generar condiciones para el desenvolvimiento eficaz de las tareas asignadas manteniendo un entorno laboral próspero y beneficioso (van der Laan et al., 2023).

Bienestar de los trabajadores: Abarca el interés auténtico del dirigente por la condición física, emocional y psicológica de su grupo mediante la generación de un contexto laboral saludable que fomente el equilibrio entre las obligaciones profesionales y personales de los colaboradores; un liderazgo enfocado en el bienestar reconoce que los empleados poseen requerimientos diversos que trascienden el ámbito profesional, incluyendo responsabilidades de atención familiar, crecimiento personal y conservación de la salud, implicando que los dirigentes

deben implementar estrategias de respaldo que consideren la existencia integral del colaborador, facilitando su rendimiento óptimo mientras conservan su calidad de vida (Akpa et al., 2021).

Percepción sobre la disposición del jefe a apoyar al trabajador: Evalúa la percepción que mantienen los colaboradores respecto a la accesibilidad y disposición de su supervisor para proporcionar apoyo cuando confrontan obstáculos laborales o personales., manifestándose mediante la demostración de entendimiento hacia las necesidades individuales, la adaptabilidad en la implementación de normativas organizacionales y la generación de un clima de confianza donde los empleados se sientan seguros expresando sus preocupaciones (Gignac et al., 2022).

Capacidad para incentivar la comunicación: Se enfoca en la destreza del dirigente para establecer y preservar vías comunicativas eficaces dentro de la institución que implica el fortalecimiento de capacidades comunicacionales que posibilitan al líder instaurar un intercambio abierto, recíproco y productivo con sus colaboradores, donde el dirigente eficaz debe evidenciar la aptitud de promover un contexto donde la comunicación asertiva sea apreciada y ejercida, impulsando espacios donde los empleados se perciban protegidos para manifestar sus conceptos, inquietudes y propuestas; lo que demanda que el líder posea competencias para facilitar la interacción entre los integrantes del grupo, incentivando la colaboración y el intercambio de saberes (Dagmar y Löffler, 2021).

Percepción sobre la disposición del jefe a que exista una comunicación asertiva: Representa la habilidad del conductor para expresar ideas, sentimientos y necesidades de manera transparente, franca y considerada, creando un clima de confianza mutua, valorando la perspectiva de los trabajadores respecto a la predisposición y capacidad de su líder para mantener una transmisión honesta, precisa y edificante que facilite el intercambio abierto y la solución efectiva de tensiones institucionales (Zhou et al., 2024).

Capacidad para promover el desarrollo profesional: Constituye una competencia fundamental de la dirección que se manifiesta en la aptitud del conductor para identificar, motivar y facilitar oportunidades de avance y mejoramiento de las destrezas de sus subordinados, lo cual

involucra el reconocimiento del potencial individual, la implementación de tácticas de capacitación continua, el establecimiento de rutas profesionales claras y la creación de un entorno organizacional que valore el perfeccionamiento permanente; el líder comprende que el progreso profesional además fortalece la competencia institucional y mejora el desempeño integral del equipo laboral (Mlambo et al., 2021).

Percepción sobre la disposición del jefe a que el trabajo tenga una mejor formación:

Evalúa la perspectiva que mantienen los empleados sobre el compromiso y la actitud de su supervisor hacia su desarrollo formativo y educativo. Se relaciona con la disposición observable del líder para suministrar recursos, tiempo y oportunidades que posibiliten a los trabajadores obtener nuevos conocimientos, destrezas y competencias. La capacitación permanente es considerada como un componente esencial para preservar la competitividad profesional y organizacional, por lo que la percepción favorable sobre esta disposición gerencial influye considerablemente en la motivación y el compromiso laboral de los empleados (Els et al., 2022).

Capacidad para promover la autoeficacia: Fundamental para la conducción organizacional que se expresa en la aptitud gerencial para consolidar las creencias de los trabajadores acerca de sus propias competencias para ejecutar labores particulares y alcanzar metas profesionales establecidas, conllevando el cultivo sistemático de tácticas que potencien la seguridad individual del empleado en sus destrezas ocupacionales y produciendo una repercusión positiva en el rendimiento laboral; el dirigente funciona como propiciador del fortalecimiento, brindando vivencias de dominio y convencimiento verbal que refuercen la percepción de eficiencia personal, abarcando la generación de condiciones institucionales para la tranquilidad psicológica y la estimulación intrínseca del equipo (Abun et al., 2021).

Percepción sobre la disposición del jefe en empoderar al trabajador: Visión de los empleados sobre la predisposición y dedicación de su supervisor directo para transmitir autoridad, independencia y obligaciones relevantes, donde el fortalecimiento se concreta cuando el líder facilita acceso a información pertinente, recursos indispensables y oportunidades de

elección que repercutan directamente en el desempeño ocupacional; se manifiesta en conductas específicas como la asignación estratégica, el reconocimiento de éxitos y la creación de espacios para el perfeccionamiento de habilidades particulares (Kumar et al., 2022).

1.5.2. Equilibrio trabajo-familia

Definición

Se constituye como la capacidad fundamental que poseen los empleados para gestionar de manera efectiva sus compromisos laborales mientras cumplen simultáneamente con sus responsabilidades hacia la familia y otras obligaciones externas al ámbito profesional, estableciendo así una condición donde cada trabajador tiene la oportunidad de armonizar exitosamente su vida profesional con la personal sin que se generen desigualdades que deriven en tensión y agotamiento durante el desempeño de sus funciones; esta situación representa un escenario donde no se producen conflictos entre la vida personal y laboral, sino que se incrementa la motivación, su productividad y la lealtad hacia la organización, constituyendo además uno de los elementos que ejerce mayor impacto sobre la lealtad del empleado, la satisfacción laboral y la productividad empresarial, funcionando como una herramienta que beneficia el incremento del compromiso organizacional, la fidelidad y el rendimiento en el lugar de trabajo (Lestari & Margaretha, 2021; Pezo y Paredes, 2024).

Los trabajadores poseen la habilidad efectiva para administrar compromisos laborales, responsabilidades personales y demás obligaciones externas al trabajo sin que esto origine dificultades entre la vida personal y profesional; más bien incrementa la motivación, productividad y lealtad organizacional, estando caracterizado por brindar a cada empleado la oportunidad de equilibrar exitosamente su carrera profesional con la personal; evitando desigualdades que terminen provocando estrés y agotamiento durante el ejercicio de sus actividades laborales; asimismo, representa además uno de los elementos de mayor impacto sobre la fidelidad del empleado, satisfacción en el trabajo y productividad empresarial, funcionando como una herramienta que beneficia el aumento del compromiso organizacional, lealtad y rendimiento en

el ambiente laboral, constituyendo también un factor relevante para lograr el bienestar general y desempeño profesional óptimo de los trabajadores (Alameddine et al., 2023).

Se refiere a la valoración individual que realiza cada persona sobre qué tan efectivamente logra administrar las obligaciones relacionadas con el trabajo y aquellas que no están vinculadas al ámbito laboral; de tal manera que se sienta satisfecha con ambas dimensiones mientras mantiene simultáneamente su salud y bienestar general; esta evaluación personal implica encontrar un estado donde las horas dedicadas al trabajo no entren en conflicto con las obligaciones externas; incluyendo aunque no limitándose a los compromisos de cuidado familiar, tiempo destinado a amistades, períodos para el autocuidado personal y actividades de voluntariado comunitario; por otro lado, la creciente prevalencia de tecnologías que permiten realizar labores fuera de la oficina también puede exacerbar este conflicto entre responsabilidades profesionales y personales; requiriendo por tanto estrategias efectivas para establecer límites claros entre ambos dominios de la vida humana. (Bartlett et al., 2021)

Importancia

La relevancia del balance entre la esfera laboral y familiar constituye un factor determinante para el funcionamiento óptimo de los trabajadores contemporáneos; especialmente porque la dinámica organizacional moderna demanda mayor dedicación temporal de los empleados hacia sus responsabilidades profesionales, esta armonía entre ambos dominios vitales influye significativamente en la satisfacción personal, el rendimiento organizacional y la salud mental de los individuos; al establecer límites apropiados entre sus obligaciones laborales y familiares, los colaboradores experimentan menor desgaste emocional, reducción del estrés ocupacional y mayor compromiso hacia sus responsabilidades profesionales mientras que las organizaciones que promueven políticas orientadas al equilibrio trabajo-familia obtienen beneficios tangibles como disminución del absentismo, incremento de la productividad, reducción de la rotación del personal y fortalecimiento del clima organizacional (Kurtuluş et al., 2023).

La relevancia de esta variable adquiere mayor trascendencia considerando el tipo de demandas que pueden ser particularmente intensas, las cuales incluyen horarios prolongados, exposición constante a situaciones estresantes y responsabilidades críticas que pueden interferir significativamente con sus compromisos familiares y personales; en ese sentido, los trabajadores, experimentan mayores niveles de desequilibrio entre sus responsabilidades profesionales y familiares en comparación con otros sectores económicos, lo que puede intensificarse debido a la naturaleza de las actividades laborales, donde las demandas organizacionales frecuentemente requieren disponibilidad inmediata; lo cual puede generar conflictos temporales, emocionales y energéticos entre los dominios laboral y familiar; Por tanto, comprender los mecanismos que favorecen el equilibrio trabajo-familia resulta fundamental para diseñar estrategias organizacionales efectivas que promuevan tanto el bienestar del personal como la en su desempeño (Köse et al.,2021).

Teorías relacionadas

3 **Teoría del Conflicto Trabajo-Familia:** Formulada por Greenhaus y Beutell, establece una perspectiva esencial para entender las tensiones bidireccionales entre los ámbitos ocupacionales y domésticos, conceptualizada como una modalidad particular de conflicto interfuncional, donde las presiones originadas desde el campo profesional resultan incompatibles con aquellas derivadas del contexto familiar; asimismo, esta incompatibilidad se evidencia cuando las exigencias temporales, conductuales o afectivas de uno de estos sectores interfieren considerablemente con el rendimiento eficaz en el otro, diferenciando tres expresiones principales: el conflicto cimentado en el tiempo, donde las demandas horarias de una dimensión restringen la participación en la otra; el conflicto sustentado en tensiones, caracterizado por el agotamiento emocional que se traslada entre ambos espacios; finalmente, el conflicto comportamental emerge cuando las actitudes necesarias en un ámbito resultan inapropiadas para el funcionamiento óptimo en el otro sector vital (Abdou, et al., 2024).

Teoría del Spillover: Creada por Staines, analiza cómo las vivencias ocupacionales se transfieren sistemáticamente hacia el contexto familiar, produciendo efectos de desbordamiento que comprometen la estabilidad entre ambas dimensiones existenciales, reconociendo la interconexión fundamental entre distintas áreas vitales y donde los sucesos ocurridos en una esfera repercuten inevitablemente en otra; asimismo, las experiencias o elementos estresantes laborales influyen sobre la existencia familiar, creando ciclos de transferencia emocional que pueden manifestarse tanto favorablemente como desfavorablemente, donde los empleados que experimentan jornadas ocupacionales particularmente tensas, tienden a trasladar estas emociones adversas al hogar, afectando potencialmente las interacciones domésticas; igualmente, la acumulación de sentimientos negativos contribuye al desarrollo del malestar psicológico, el cual se manifiesta mediante síntomas de ansiedad, depresión, agotamiento o disminución del bienestar general (Komlenac et al., 2021).

Dimensiones e indicadores

En base a la estructura referida por Chuquilin et al. (2021), se desarrollan las definiciones para las dimensiones y de sus indicadores, los cuales brindan el encuadre teórico necesario para comprender el equilibrio trabajo-familia.

Interacción negativa trabajo-familia: Constituye una modalidad específica de conflicto donde las demandas del ámbito laboral resultan incompatibles con las responsabilidades familiares que surge cuando los docentes destinan excesivos recursos temporales y energéticos al trabajo, experimentando una disminución en la satisfacción laboral y vital; la interferencia del trabajo hacia la familia se manifiesta cuando las presiones laborales impiden el cumplimiento adecuado de las obligaciones familiares, generando tensión y reduciendo la calidad de las relaciones interpersonales en el hogar, pudiendo perpetuarse cuando los individuos no logran establecer límites claros entre los dominios, afectando su bienestar general (Aybas et al., 2022).

Conflicto y problemas que surgen en el trabajo, como el resultado del desgaste físico y emocional, afectan la convivencia familiar: Representa una manifestación prominente

de la fatiga derivada del agotamiento de los recursos emocionales, el cual surge cuando los profesionales experimentan demandas laborales excesivas que consumen su energía física y psicológica, limitando su capacidad para participar activamente en la vida familiar y generando efectos negativos en sus relaciones interpersonales domésticas (Ruiz et al., 2022).

Interacción negativa familia-trabajo: Constituye una modalidad particular de conflicto donde las obligaciones y exigencias del ámbito doméstico interfieren y resultan incompatibles con las demandas del sector ocupacional, que emerge cuando los trabajadores experimentan presión temporal vinculada con asuntos familiares que repercute desfavorablemente en su aptitud para satisfacer las responsabilidades profesionales; donde los recursos plantea que los sujetos poseen recursos limitados como tiempo-energía, y cuando estos se destinan principalmente al dominio familiar, se disminuye la disponibilidad de recursos para cubrir las exigencias laborales, lo que puede evidenciarse cuando las inquietudes domésticas distraen la atención del empleado durante las horas de trabajo (Li et al., 2021).

Conflictos familiares y la excesiva carga de responsabilidades en el hogar generan dificultades el desempeño en el ámbito laboral: Las obligaciones domésticas desmedidas pueden crear tensión psicológica que se traslada al entorno ocupacional, afectando la concentración y el rendimiento del trabajador; esta transferencia desfavorable sucede cuando los recursos energéticos y temporales destinados a resolver tensiones familiares restringen la capacidad del empleado para dedicarse completamente a sus actividades profesionales (Tsang et al., 2023).

Interacción positiva trabajo-familia: Simboliza un estado de bienestar ocupacional que se distingue por vitalidad, entrega y absorción, produciendo efectos beneficiosos que trascienden el campo profesional hacia la dimensión familiar, donde las instituciones que establecen condiciones laborales y domésticas desempeñan un rol importante en la estabilidad trabajo-familia de los trabajadores; se sustenta en la percepción de que la organización asiste al empleado a equilibrar el trabajo y la familia, donde los sujetos desean ser apreciados y

respetados por la institución como empleados y como personas con existencia privada, estableciendo una sinergia favorable entre ambos dominios (Tsang y Pluut, 2021).

Circunstancias positivas en el entorno laboral, las cuales favorecen tanto el bienestar personal como una mejor convivencia en el entorno familiar: Pueden respaldar a los trabajadores en el equilibrio trabajo-familia, incluyendo horarios de labor flexibles, trabajo de tiempo parcial, horarios de llegada adaptables y trabajo desde casa; el respaldo del dirigente y los colegas de trabajo constituye elementos esenciales que consolidan este equilibrio favorable, generando mayor compromiso y satisfacción ocupacional que se refleja en mejores relaciones domésticas (Žnidaršič y Bernik, 2021).

Interacción positiva familia-trabajo: Representa un proceso bidireccional donde las vivencias familiares beneficiosas se transfieren al campo laboral, produciendo efectos favorables en el rendimiento, caracterizado por la habilidad del sujeto de aprovechar los recursos emocionales, sociales y psicológicos en el contexto familiar para enriquecer su funcionamiento organizacional; proporcionan también estabilidad afectiva, respaldo social y destrezas interpersonales que se manifiestan en mayor motivación, creatividad y satisfacción ocupacional, reconociendo que el bienestar doméstico contribuye activamente al crecimiento profesional y al logro de objetivos institucionales (Sonnentag et al., 2023).

La adecuada convivencia familiar genera sentimientos que se trasladan al ámbito laboral contribuyendo al desempeño: Produce recursos emocionales y psicológicos que se transfieren favorablemente al contexto ocupacional, donde los sentimientos de satisfacción, apoyo y estabilidad experimentados en el hogar proporcionan una base sólida que mejora la motivación, concentración y capacidad de afrontamiento en el trabajo, manifestándose en mayor productividad y calidad en el rendimiento profesional (Moreira et al., 2023).

2. Metodología

2.1 Diseño Metodológico

El presente estudio se ejecutó siguiendo los parámetros metodológicos de la indagación fundamental, la cual representa un componente esencial en el progreso sistemático del saber científico mediante la creación de teorías consistentes que no solucionan problemáticas directas sino establecen cimientos teóricos indispensables para futuras investigaciones en el campo organizacional (Arias, 2021). En consecuencia, la implementación de esta modalidad investigativa resultó adecuada para el actual análisis puesto que propiciará la comprensión profunda de la correlación existente entre aptitud directiva y estabilidad trabajo-familia en el entorno institucional examinado.

El actual análisis adoptó una configuración metodológica no experimental, distinguida por la ausencia de manipulación intencional sobre las variables estudiadas, permitiendo que los fenómenos organizacionales se desenvuelvan naturalmente dentro del contexto institucional particular sin intervención alguna del investigador, preservando así la autenticidad de las situaciones laborales observadas durante el proceso investigativo (Arias, 2021). Por consiguiente, este diseño resultó apropiado para el presente estudio puesto que propició el análisis objetivo de la correlación entre capacidad directiva y equilibrio trabajo-familia sin modificar las condiciones naturales del ambiente laboral institucional.

El presente estudio adoptó un nivel correlacional caracterizado por examinar las asociaciones existentes entre dos variables específicas sin establecer relaciones causales definitivas, permitiendo identificar patrones de comportamiento conjunto mediante análisis estadísticos apropiados que determinen el grado y dirección de la vinculación entre capacidad de liderazgo y equilibrio trabajo-familia (Arias, 2021). Por consiguiente, este nivel investigativo fue adecuado para el actual estudio dado que posibilitó determinar cómo se relacionan ambas variables organizacionales en el contexto institucional específico estableciendo fundamentos para investigaciones futuras de mayor profundidad.

2.2 Diseño muestral

La población constituyó el conjunto integral de elementos o sujetos que comparten características particulares y comunes entre sí, representando la totalidad de individuos susceptibles de ser investigados dentro de un contexto determinado, estableciendo así los límites y parámetros del universo de estudio que el investigador pretende examinar mediante la implementación de técnicas e instrumentos de recopilación de datos apropiados (Arias, 2021). Por consiguiente, para esta investigación la población estuvo conformada por 200 empleados del proyecto especial de desarrollo ubicado en el distrito Ayna, en el departamento de Ayacucho, considerando que constituyeron el grupo particular donde se manifestarán las variables objeto de análisis.

Los criterios de inclusión empleados fueron ser un servidor activo del proyecto, contar con al menos seis meses de permanencia laboral, desempeñar funciones en las que se cuente con un jefe que ejerza liderazgo o interactúe de manera directa con los responsables de dicho rol, y aceptar participar mediante consentimiento informado. En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró la ausencia temporal por licencias prolongadas, la vinculación laboral menor al periodo mínimo establecido, la presencia de limitaciones que impidieran responder adecuadamente los instrumentos y la negativa a participar en el estudio.

La muestra simboliza un subgrupo específico extraído de la población total, constituyendo una porción representativa que posibilita obtener datos válidos mediante la implementación de técnicas estadísticas apropiadas, facilitando así la realización del estudio cuando resulta impracticable examinar la totalidad de elementos que conforman el universo investigativo, garantizando resultados confiables y generalizables al conjunto poblacional completo (Arias, 2021). Para el cálculo del tamaño muestral se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Población

Z = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

E = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(200)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 132 \text{ trabajadores}$$

Para esta investigación, la muestra estuvo constituida por una selección representativa de 132 trabajadores del proyecto especial de desarrollo, determinada mediante procedimientos estadísticos que aseguren la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos durante el proceso investigativo.

El muestreo constituyó una técnica especializada destinada a examinar minuciosamente la muestra seleccionada, mediante cuya implementación metodológica se obtiene un estadígrafo específico que representa numéricamente los elementos representativos de la población total, propiciando así la investigación cuando resulta impracticable estudiar la totalidad de componentes poblacionales debido a limitaciones temporales, económicas o logísticas inherentes en la investigación (Arias, 2021). En consecuencia, para el presente estudio se empleó un muestreo probabilístico, aleatorio simple, el cual un elemento de la población tiene la misma probabilidad de formar parte de la muestra, de esta forma, garantizando así la obtención de información relevante y pertinente para los objetivos planteados.

2.3 Técnicas de Recolección de Datos

La técnica elegida para el presente análisis fue la encuesta, conceptualizada como la técnica de recopilación de datos más utilizada para las investigaciones científicas que se ejecuta mediante un entrevistador el cual debe estar preparado, debe existir un cuestionario apropiadamente estructurado el cual de manera previa tiene que ser sometido a prueba para

3 aplicarse a la población y un entrevistado que forme parte de la muestra poblacional seleccionada que debe ser representativa para que los resultados obtenidos puedan ser aplicados a toda la población (Cisneros et al., 2022). Esta técnica permitió obtener información exacta sobre las variables de estudio mediante la implementación sistemática de un instrumento estructurado que propicie la medición objetiva de la aptitud directiva y la estabilidad trabajo-familia en el personal gerencial de la institución educativa, asegurando la recolección eficiente de datos cuantitativos que respondan a los objetivos planteados en la investigación y contribuyan significativamente al análisis correlacional propuesto.

49 El instrumento elegido para el presente análisis fue el cuestionario, conceptualizado como una secuencia de interrogantes organizadas, estructuradas y particulares, que posibilitan medir o evaluar una o múltiples variables establecidas en la investigación, respondiendo al planteamiento del problema e hipótesis; en el cuestionario las interrogantes, abiertas o cerradas, entre otras, y sus contenidos son tan diversos como los aspectos que se pretendan evaluar, no obstante, cada pregunta y sus posibles respuestas deben ser diseñadas, implementadas y valoradas con rigor estadístico, y el esquema a seguir debe obedecer a un orden en gran medida jerárquico para asegurar la calidad del resultado (Cisneros et al., 2022). En consecuencia, este instrumento constituyó la herramienta esencial para recopilar información exacta sobre la aptitud directiva y la estabilidad trabajo-familia del personal gerencial mediante interrogantes estructuradas que garanticen la obtención de datos confiables y válidos para el análisis correlacional propuesto. A continuación se presentaron los cuestionarios considerados para el estudio. A continuación se presentan los cuestionarios considerados para el estudio.

Instrumento para capacidad de liderazgo

7 **Nombre:** Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR).

Autor Original: José Luis Arias Gonzáles y Horacio Muñoz Durán.

Fuentes en español: Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR) (Arias y Muñoz, 2021).

Administración: Autoaplicada de forma individual o colectiva, puede aplicarse tanto de forma virtual como presencial mediante encuesta estructurada.

7 **Duración:** Entre 10 y 15 minutos por persona.

Finalidad: Evaluar la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto desde la percepción de los colaboradores hacia sus jefes, supervisores o gerentes, midiendo cinco dimensiones: organización del trabajo, bienestar de los trabajadores, capacidad para incentivar la comunicación, capacidad para promover el desarrollo profesional y capacidad para promover la autoeficacia (Arias y Muñoz, 2021).

Total de Ítems: 20 reactivos.

Dimensiones: organización del trabajo (ítems: 1, 2, 3, 4, 5), bienestar de los trabajadores (ítems: 6, 7, 8), capacidad para incentivar la comunicación (ítems: 9, 10, 11, 12, 13), capacidad para promover el desarrollo profesional (ítems: 14, 15), capacidad para promover la autoeficacia (ítems: 16, 17, 18, 19, 20) (Arias y Muñoz, 2021).

34 **Escala de respuesta:** Escala tipo Likert de 5 puntos, desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

10 **Calificación:** 117-145 puntos (Alta capacidad para liderar), 87-116 puntos (Baja capacidad para liderar), 29-86 puntos (Capacidad negativa para liderar).

71 **Validez:** El instrumento presentó validez de contenido mediante juicio de expertos con valoración positiva. Para la validez de constructo se utilizó Análisis Factorial Exploratorio, donde los 20 reactivos finales presentaron cargas factoriales adecuadas (Arias y Muñoz, 2021).

7 **Fiabilidad:** Medida mediante consistencia interna con alfa de Cronbach $\alpha = 0.96$, donde se observaron correlaciones positivas entre los 29 reactivos iniciales. Todos los reactivos presentaron el mismo valor de confiabilidad (0.96) tanto de manera particular como en promedio (Arias y Muñoz, 2021).

Instrumento para equilibrio trabajo-familia

Nombre: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) - Survey Work-Home Interaction – Nijmegen.

Autor Original: Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoff y Kinnunen.

Adaptación en Perú: Chuquilin, Choqqe, Arias y Huamani - análisis psicométrico en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haqira (Apurímac).

Administración: Autoaplicada de forma individual mediante encuesta estructurada.

Duración: No especificada en el estudio.

Finalidad: Evalúa la interacción entre el trabajo y la familia en sus aspectos tanto positivos como negativos y de forma bidireccional, midiendo cuatro dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo (Chuquilin et al., 2021).

Total de Ítems: 22 ítems con escala tipo Likert de 4 alternativas de respuesta (de "Nunca" cero a "Siempre" tres), distribuidos en cuatro factores.

Dimensiones: interacción negativa trabajo-familia (ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8), interacción negativa familia-trabajo (ítems: 9, 10, 11, 12), interacción positiva trabajo-familia (ítems: 13, 14, 15, 16, 17), interacción positiva familia-trabajo (ítems: 18, 19, 20, 21, 22) (Moreno et al., 2009).

Validez: El instrumento presenta validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio que confirmó la estructura de cuatro factores, manteniéndose la estructura interna original del cuestionario (Chuquilin et al., 2021).

Fiabilidad: Mediante consistencia interna a través del Omega de McDonald, obteniendo los siguientes índices por factor: Interacción negativa trabajo-familia ($\omega = 0.850$), Interacción negativa familia-trabajo ($\omega = 0.745$), Interacción positiva trabajo-familia ($\omega = 0.776$), e Interacción positiva familia-trabajo ($\omega = 0.829$). Todos los valores se encuentran por encima de .70, confirmando la confiabilidad adecuada del instrumento (Chuquilin et al., 2021).

2.4 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Después de recopilar la información requerida proveniente de la muestra seleccionada, fue sistematizada mediante una estructura de datos organizada; posteriormente, fue sometida a una evaluación exhaustiva con el propósito de asegurar la integridad de los registros, eliminando aquellos elementos que presenten inconsistencias o deficiencias, luego se procederá al examen de la distribución y el ajuste correspondiente para definir si corresponde aplicar análisis paramétricos o no paramétricos según las características identificadas. Seguidamente, la información fue examinada considerando las correlaciones existentes entre las variables estudiadas y en concordancia con los propósitos establecidos en la investigación, facilitando así la validación de las conjeturas formuladas inicialmente; asimismo, esto permitió la exposición de los descubrimientos obtenidos, el desarrollo del debate académico correspondiente y la elaboración de las deducciones finales pertinentes para el estudio.

2.5 Aspectos Éticos

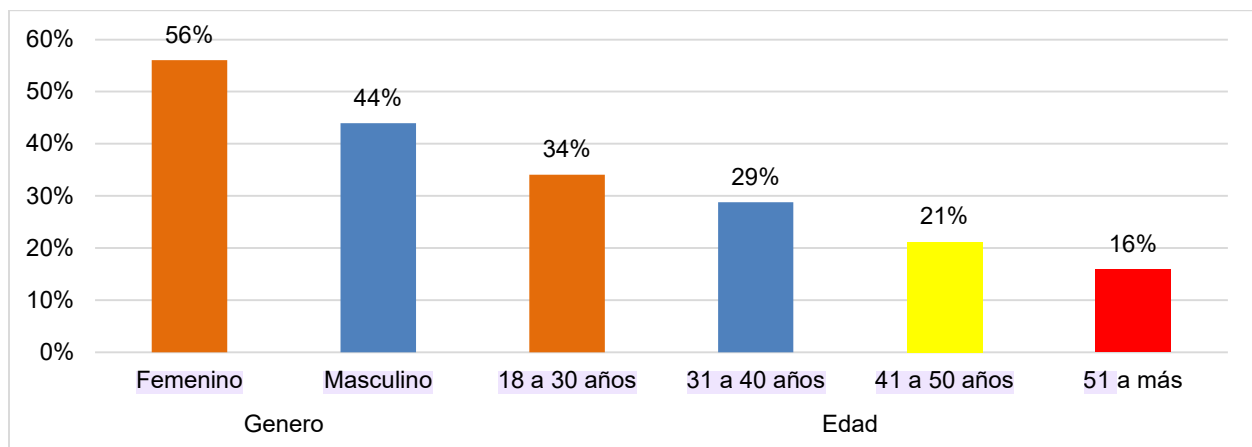
Constituyen principios fundamentales que garantizó el respeto hacia los derechos y dignidad de los participantes durante todo el proceso investigativo, donde estos lineamientos establecen protocolos rigurosos para salvaguardar la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia en cualquier estudio científico que involucre seres humanos, promoviendo además la participación activa de los individuos como colaboradores integrales y no como meros sujetos de experimentación; por consiguiente, la implementación de estos principios éticos resultó esencial en el presente estudio, ya que permitió desarrollar la investigación manteniendo estándares apropiados de integridad científica y protección participativa (Serra, 2025).

3. Resultados

Tabla 1
Característica demográfica

Característica		Frec	%
Genero	Femenino	74	56%
	Masculino	58	44%
	Total	132	100%
Edad	18 a 30 años	45	34%
	31 a 40 años	38	29%
	41 a 50 años	28	21%
	51 a más	21	16%
	Total	132	100%

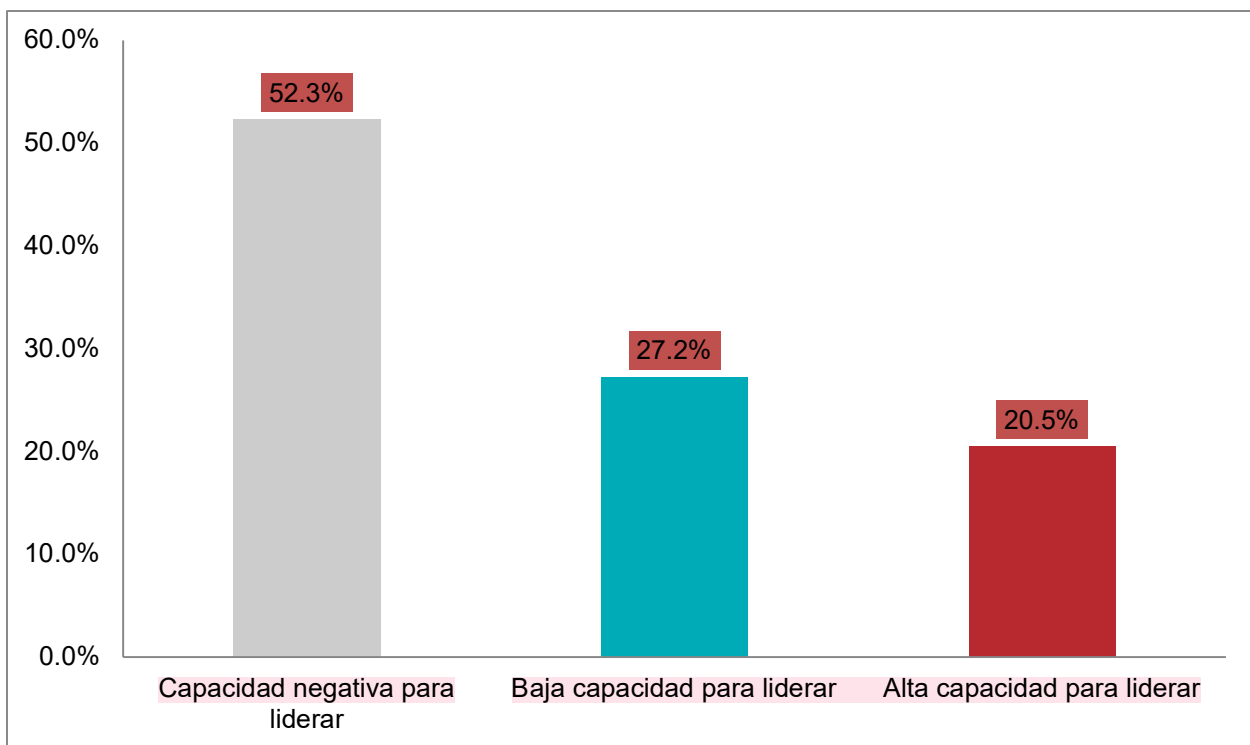
Figura 1
Característica demográfica



Los resultados demográficos revelan que el 56% de los participantes corresponde al género femenino, mientras que el 44% pertenece al género masculino y respecto a la edad, los resultados muestran que el 34% de los trabajadores se encuentra en el rango de 18 a 30 años, seguido por el 29% que tiene entre 31 a 40 años, el 21% que oscila entre 41 a 50 años, y finalmente el 16% que cuenta con 51 años o más.

Tabla 2*Análisis descriptivo: capacidad de liderazgo*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Capacidad negativa para liderar	20	46	69	52.3%
Baja capacidad para liderar	47	73	36	27.2%
Alta capacidad para liderar	74	100	27	20.5%
Total			132	100.0%

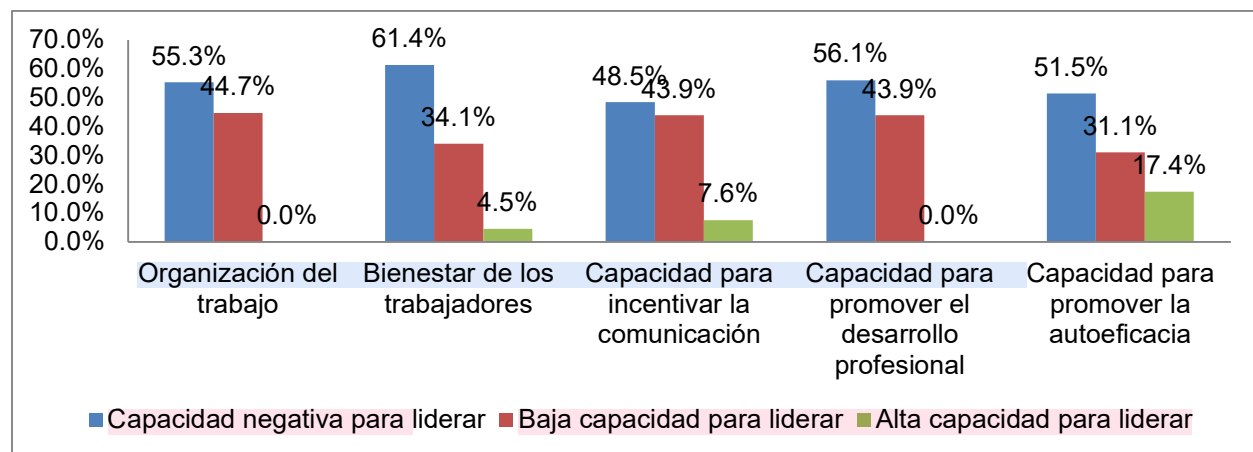
Figura 2*Análisis descriptivo: capacidad de liderazgo*

Los resultados revelan que el 52.3% de los trabajadores percibe una capacidad negativa para liderar en sus supervisores dentro del entorno de trabajo remoto, seguido por un 27.2% que la considera baja y solo un 20.5% la califica como alta, debido a que existe una limitada capacidad de los supervisores para monitorear el desempeño, organizar efectivamente el trabajo remoto, promover el bienestar del personal y fomentar la comunicación en ambientes virtuales.

Tabla 3
Análisis descriptivo: dimensiones capacidad de liderazgo

Calificación	Organización del trabajo		Bienestar de los trabajadores		Capacidad para incentivar la comunicación		Capacidad para promover el desarrollo profesional		Capacidad para promover la autoeficacia	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Capacidad negativa para liderar	73	55.3%	81	61.4%	64	48.5%	74	56.1%	68	51.5%
Baja capacidad para liderar	59	44.7%	45	34.1%	58	43.9%	58	43.9%	41	31.1%
Alta capacidad para liderar	0	0.0%	6	4.5%	10	7.6%	0	0.0%	23	17.4%
TOTAL	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Figura 3
Análisis descriptivo: dimensiones capacidad de liderazgo

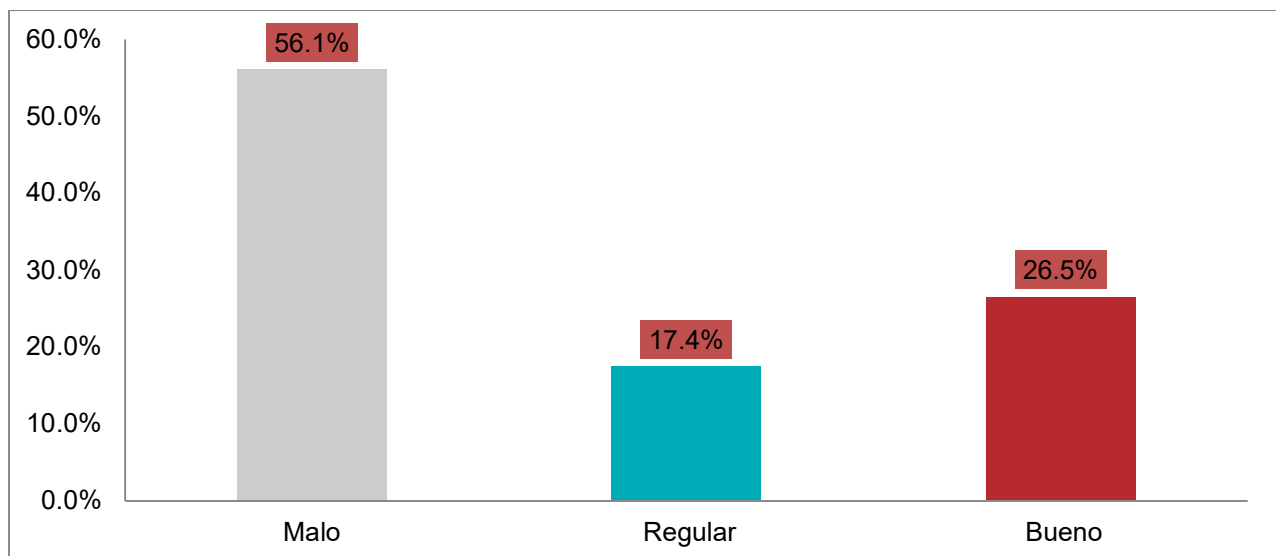


Los resultados por dimensiones muestran que en bienestar de los trabajadores el 61.4% de los empleados percibe una capacidad negativa para liderar, seguido por un 34.1% que la considera baja y únicamente un 4.5% la valora como alta, mientras que, en organización del trabajo, el 55.3% reporta capacidad negativa y el 44.7% baja capacidad, sin registrarse ningún caso de alta capacidad, por otro lado, en la capacidad para promover el desarrollo profesional, el 56.1% identifica capacidad negativa y el 43.9% baja capacidad, sin alcanzar el nivel alto. Respecto a la capacidad para incentivar la comunicación, el 48.5% percibe capacidad negativa,

el 43.9% baja y solo el 7.6% alta y, finalmente,, en capacidad para promover la autoeficacia, el 51.5% considera capacidad negativa, el 31.1% baja y el 17.4% alta, debido a que, líderes presentan mayores debilidades en atender la salud física y mental de sus colaboradores remotos, mostrando limitada preocupación por las condiciones ergonómicas del espacio de trabajo en casa, escaso interés por el estado emocional del personal y reducida disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño laboral.

Tabla 4*Análisis descriptivo: equilibrio trabajo - familia*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Malo	22	50	74	56.1%
Regular	51	79	23	17.4%
Bueno	80	110	35	26.5%
Total			132	100.0%

Figura 4*Análisis descriptivo: equilibrio trabajo - familia*

Los resultados revelan que el 56.1% de los trabajadores experimenta un nivel malo de equilibrio trabajo-familia, seguido por un 26.5% que lo percibe como bueno y un 17.4% que lo considera regular, debido a que prevalecen dificultades significativas para armonizar las

demandas profesionales con las responsabilidades familiares y personales, además, la problemática se manifiesta en una invasión constante de las actividades laborales sobre el tiempo familiar, caracterizada por jornadas extendidas que reducen las oportunidades de convivencia y recreación, irritabilidad generada por el agotamiento laboral que afecta las relaciones interpersonales en el hogar, y cancelación frecuente de planes personales debido a compromisos profesionales imprevistos.

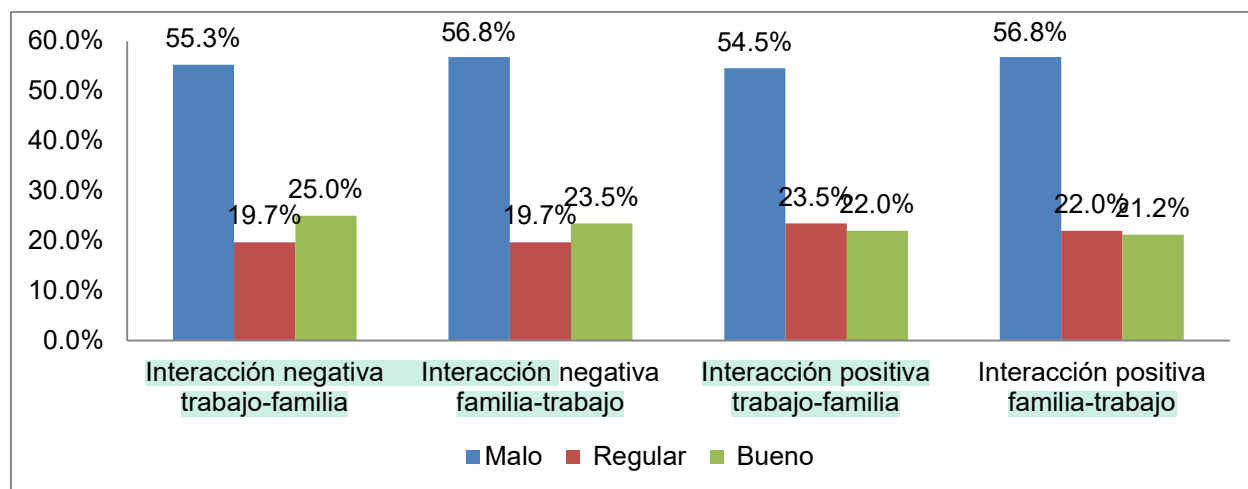
Tabla 5

Análisis descriptivo: dimensiones equilibrio trabajo familia

Calificación	Interacción negativa trabajo-familia		Interacción negativa familia-trabajo		Interacción positiva trabajo-familia		Interacción positiva familia-trabajo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Malo	73	55.3%	75	56.8%	72	54.5%	75	56.8%
Regular	26	19.7%	26	19.7%	31	23.5%	29	22.0%
Bueno	33	25.0%	31	23.5%	29	22.0%	28	21.2%
TOTAL	132	100%	132	100%	132	100%	132	100%

Figura 5

Análisis descriptivo: dimensiones equilibrio trabajo familia



Los resultados por dimensiones muestran que en interacción negativa familia-trabajo el 56.8% de los empleados experimenta un nivel malo, seguido por un 23.5% que lo percibe como bueno y un 19.7% que lo considera regular, mientras que, en la interacción negativa trabajo-

familia, el 55.3% reporta nivel malo, el 25.0% bueno y el 19.7% regular, respecto a la interacción positiva trabajo-familia, el 54.5% presenta nivel malo, el 23.5% regular y el 22.0% bueno. Finalmente, en interacción positiva familia-trabajo, el 56.8% experimenta nivel malo, el 22.0% regular y el 21.2% bueno, siendo esto debido a que, la interacciones negativas se caracterizan por el agotamiento físico que genera irritabilidad en el hogar, la dificultad para desconectar mentalmente del trabajo durante el tiempo familiar, la constante cancelación de actividades recreativas por sobrecarga laboral, y la preocupación por asuntos domésticos que interfiere con la concentración en las tareas profesionales. Por otro lado, las interacciones positivas también presentan niveles deficientes, manifestándose en una limitada capacidad para transferir habilidades organizativas aprendidas en el trabajo hacia la gestión del hogar, escasa mejora del estado de ánimo laboral después de momentos agradables en familia, y reducida aplicación de competencias sociales desarrolladas profesionalmente en las relaciones interpersonales del ámbito personal.

Tabla 6
Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de liderazgo	0.150	132	0.000
Organización del trabajo	0.137	132	0.000
Bienestar de los trabajadores	0.182	132	0.000
Capacidad para incentivar la comunicación	0.129	132	0.000
Capacidad para promover el desarrollo profesional	0.244	132	0.000
Capacidad para promover la autoeficacia	0.137	132	0.000
Equilibrio trabajo familia	0.151	132	0.000

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables del estudio reveló que ninguna de ellas presenta distribución normal, dado que, los valores de significancia fueron inferiores a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, en

consecuencia, se justificó el uso de estadística no paramétrica, específicamente el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para examinar las relaciones entre las variables del estudio.

Tabla 7
Organización del trabajo y equilibrio trabajo familia

Dimensión 1 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.689	132

El análisis correlacional entre la dimensión organización del trabajo y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.689, lo cual evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa. Por ende, a mayor capacidad de los líderes para estructurar adecuadamente las tareas mejores son los niveles de equilibrio trabajo-familia que experimentan los trabajadores, permitiéndoles armonizar de manera más efectiva sus responsabilidades profesionales con sus compromisos personales y familiares.

Tabla 8
Bienestar de los trabajadores y equilibrio trabajo familia

Dimensión 2 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.698	132

El análisis correlacional entre la dimensión bienestar de los trabajadores y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.698, lo cual evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa. Por ende, cuando los líderes demuestran mayor preocupación por la salud física y mental de sus colaboradores se observan mejores niveles de equilibrio trabajo-familia en los empleados, quienes logran integrar de manera más satisfactoria sus esferas laboral y personal.

Tabla 9
Capacidad para incentivar la comunicación y equilibrio trabajo familia

Dimensión 3 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.745	132

El análisis correlacional entre la dimensión capacidad para incentivar la comunicación y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.745, lo cual evidencia una relación positiva, considerable y estadísticamente significativa. Por ende, a mayor habilidad de los líderes para establecer canales de comunicación mejores son los niveles de equilibrio trabajo-familia que alcanzan los trabajadores.

Tabla 10
Capacidad para promover el desarrollo profesional y equilibrio trabajo familia

Dimensión 4 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.599	132

El análisis correlacional entre la dimensión capacidad para promover el desarrollo profesional y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.599, lo cual evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa. Por ende, cuando los líderes impulsan oportunidades de capacitación, se observan que los empleados perciben que su desarrollo profesional no compromete necesariamente su bienestar familiar.

Tabla 11
Capacidad para promover la autoeficacia y equilibrio trabajo familia

Dimensión 5 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.751	132

El análisis correlacional entre la dimensión capacidad para promover la autoeficacia y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho

de Spearman de 0.751, lo cual evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa, Por ende, a mayor capacidad de los líderes para fortalecer la confianza de los trabajadores en sus propias habilidades mejores son los niveles de equilibrio trabajo-familia que experimentan los empleados.

Tabla 12
Capacidad de liderazgo y equilibrio trabajo familia

Variable 1 * Variable 2	P.valor	Rho Spemann	N
	0.000	0.754	132

El análisis correlacional entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia presentó un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) y un coeficiente Rho de Spearman de 0.754, lo cual evidencia una relación positiva y estadísticamente significativa. Por ende, a mayor desarrollo de las competencias de liderazgo en su conjunto mejores son los niveles de equilibrio trabajo-familia que logran los trabajadores.

4. Discusiones

En el contexto actual de las organizaciones que han adoptado modalidades de trabajo remoto, los resultados de la investigación revelan que la organización del trabajo y su relación con el equilibrio trabajo-familia (p.valor 0.000; Rho=0.689) son consistentes con los hallazgos de Bhoir y Sinha (2024), quienes demostraron que la estructuración laboral efectiva resulta esencial para la distribución óptima del capital humano y la articulación eficaz de procedimientos institucionales, por ende, esta consonancia teórica se refuerza con la conceptualización del equilibrio trabajo-familia propuesta por Lestari y Margaretha (2021), quienes lo definen como la capacidad fundamental que poseen los empleados para gestionar de manera efectiva sus compromisos laborales mientras cumplen simultáneamente con sus responsabilidades hacia la familia sin que se generen desigualdades que deriven en tensión y agotamiento, en consecuencia, la capacidad del líder para establecer protocolos transparentes, delimitar obligaciones particulares y administrar cronogramas laborales constituye un elemento esencial para que los trabajadores logren armonizar exitosamente su vida profesional con la personal, procesos fundamentales para prevenir el conflicto trabajo-familia descrito en la Teoría del Conflicto Trabajo-Familia de Greenhaus y Beutell, donde las presiones del campo profesional resultan incompatibles con las del contexto familiar.

Respecto al bienestar de los trabajadores, los resultados presentaron una asociación significativa con el equilibrio trabajo-familia ($p < 0.05$, Rho=0.698), hallazgos que resuenan con lo expuesto por Akpa et al. (2021), quienes encontraron que el interés auténtico del dirigente por la condición física, emocional y psicológica de su grupo genera un contexto laboral saludable que fomenta el equilibrio entre las obligaciones profesionales y personales. Esta relación se fundamenta teóricamente en lo expresado por Alameddine et al. (2023), quienes describen el equilibrio trabajo-familia como la habilidad efectiva para administrar compromisos laborales y responsabilidades personales sin que esto origine dificultades, incrementando la motivación, productividad y lealtad organizacional. El bienestar promovido por el líder proporciona el entorno

57

necesario para reducir la interacción negativa trabajo-familia, evitando que el desgaste físico y emocional laboral afecte la convivencia familiar, tal como advierte la Teoría del Spillover de Staines, donde las vivencias ocupacionales se transfieren sistemáticamente hacia el contexto familiar.

En cuanto a la capacidad para incentivar la comunicación, se evidenció una correlación considerable con el equilibrio trabajo-familia (p .valor 0.000; $Rho=0.745$), resultados que convergen con los planteamientos de Dagmar y Löffler (2021), quienes sostienen que la destreza del dirigente para establecer y preservar vías comunicativas eficaces permite el fortalecimiento de capacidades que posibilitan un intercambio abierto, recíproco y productivo. Estos hallazgos se alinean teóricamente con la perspectiva de Bartlett et al. (2021), quienes enfatizan que el equilibrio trabajo-familia se refiere a la valoración individual sobre qué tan efectivamente se logra administrar las obligaciones laborales y no laborales, requiriendo estrategias efectivas para establecer límites claros entre ambos dominios. La comunicación asertiva promovida por el líder facilita esta delimitación, permitiendo que los trabajadores expresen sus preocupaciones y necesidades relacionadas con la conciliación de ambas esferas, reduciendo así el conflicto cimentado en el tiempo y las tensiones que se transfieren entre los espacios laboral y familiar, conforme sostiene la Teoría del Conflicto Trabajo-Familia.

Sobre la capacidad para promover el desarrollo profesional, los resultados mostraron una relación moderada con el equilibrio trabajo-familia ($p<0.05$, $Rho=0.599$), hallazgos que coinciden parcialmente con lo reportado por Mlambo et al. (2021), quienes identificaron que la aptitud del conductor para facilitar oportunidades de avance y mejoramiento de destrezas constituye una competencia fundamental que fortalece la competencia institucional. Esta asociación se sustenta en la conceptualización de Pezo y Paredes (2024), quienes plantean que el equilibrio trabajo-familia funciona como una herramienta que beneficia el incremento del compromiso organizacional, la fidelidad y el rendimiento laboral. El desarrollo profesional promovido por el líder contribuye a generar interacciones positivas trabajo-familia, donde las habilidades

adquiridas en el ámbito laboral se transfieren favorablemente al contexto doméstico, mejorando la organización del tiempo y las responsabilidades del hogar, proceso explicado por la Teoría del Spillover que reconoce la interconexión fundamental entre distintas áreas vitales y cómo los sucesos en una esfera repercuten en otra.

En relación a la capacidad para promover la autoeficacia, se encontró una correlación considerable con el equilibrio trabajo-familia (p.valor 0.000; $Rho=0.751$), resultados que son consistentes con los planteamientos de Abun et al. (2021), quienes demostraron que la aptitud gerencial para consolidar las creencias de los trabajadores acerca de sus propias competencias produce una repercusión positiva en el rendimiento laboral y el bienestar general. Esta relación se fundamenta teóricamente en lo expresado por Kurtuluş et al. (2023), quienes sostienen que el balance entre la esfera laboral y familiar constituye un factor determinante para el funcionamiento óptimo de los trabajadores, donde establecer límites apropiados entre obligaciones reduce el desgaste emocional y el estrés ocupacional. La autoeficacia fortalecida por el líder empodera a los trabajadores para gestionar simultáneamente sus responsabilidades laborales y compromisos familiares con mayor seguridad y autonomía, generando interacciones positivas familia-trabajo donde la estabilidad afectiva y el respaldo emocional del hogar se transfieren al campo laboral, incrementando la motivación y satisfacción ocupacional, tal como sostienen Sonnentag et al. (2023) al reconocer que el bienestar doméstico contribuye activamente al crecimiento profesional y al logro de objetivos institucionales.

4

Finalmente, en cuanto a la capacidad de liderazgo en su conjunto y su relación con el equilibrio trabajo-familia (p.valor 0.000; $Rho=0.754$), los resultados son congruentes con los hallazgos de Cho y Kao (2022), quienes reportaron correlaciones significativas entre conducción transformacional y participación empresarial ($\gamma = 0.68$, $p < 0.001$), evidenciando que el liderazgo impacta directamente en la dedicación organizacional. Esta asociación se fundamenta teóricamente en lo propuesto por Meirinhos et al. (2023), quienes conceptualizan la capacidad de liderazgo como un proceso multifacético que permite influir en las actividades grupales

proporcionando significado y dirección al esfuerzo colectivo, involucrando el incremento de influencia que otorga sentido a esfuerzos compartidos. Los resultados coinciden además con lo expuesto por Ibarra (2025), quien sostiene que las organizaciones necesitan líderes capaces de impulsar ambientes más activos, innovadores y centrados en el talento humano, particularmente relevante en contextos como el proyecto especial de desarrollo de Ayna donde convergen desafíos sociales intrincados con responsabilidades laborales-familiares. Esta relación integral se explica mediante la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass, donde los dirigentes trascienden los intercambios tradicionales a través de la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, elevando las aspiraciones de los colaboradores mientras construyen relaciones basadas en la confianza mutua. Asimismo, la Teoría de Contingencia de Thompson respalda estos hallazgos al reconocer que la eficacia conductiva está determinada por elementos situacionales y que los dirigentes deben modificar constantemente sus tácticas conforme a las condiciones particulares, lo cual resulta especialmente pertinente en entornos de trabajo remoto donde la capacidad de liderazgo debe adaptarse para facilitar que los trabajadores establezcan límites claros entre dominios laborales y familiares, reduciendo el conflicto inter-funcional y promoviendo transferencias positivas bidireccionales entre ambas esferas vitales, tal como postula la Teoría del Spillover..

5. Conclusiones

Los resultados evidencian que existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y el equilibrio trabajo-familia, lo que sugiere que a mayores niveles de habilidades de liderazgo, mayor es la percepción de equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Estos resultados permiten inferir que el desarrollo de competencias de liderazgo no solo impacta en el ámbito organizacional, sino que también contribuye de manera relevante al bienestar personal de los individuos, facilitando una mejor gestión de las demandas laborales y familiares.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la organización del trabajo y el equilibrio trabajo-familia, también aumenta el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto evidencia que una adecuada planificación y claridad en las tareas favorece la armonización de ambos ámbitos.

Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el bienestar de los trabajadores y el equilibrio trabajo-familia, lo que implica que, a mayores niveles de bienestar laboral, mayor es el equilibrio entre el trabajo y la familia. Esto demuestra que condiciones laborales adecuadas contribuyen positivamente al bienestar integral del trabajador.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la comunicación y el equilibrio trabajo-familia, lo que indica que a medida que mejora la comunicación en el entorno laboral, también se incrementa el equilibrio entre ambas dimensiones. Esto refleja que una comunicación efectiva reduce tensiones y facilita organización personal.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la promoción del desarrollo profesional y el equilibrio trabajo-familia, lo que significa que, a mayor desarrollo profesional, mayor equilibrio entre el trabajo y la familia. Esto evidencia que las oportunidades de crecimiento fortalecen la estabilidad y satisfacción del trabajador.

Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la autoeficacia y el equilibrio trabajo-familia, lo que indica que a medida que aumenta la confianza

13

en las capacidades del trabajador, también mejora su equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Esto demuestra que el apoyo y autonomía fortalecen el bienestar persona.

6. Recomendaciones

Se recomienda a la dirección del proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, implementar un programa integral de fortalecimiento de capacidades de liderazgo remoto orientado a mejorar el equilibrio trabajo-familia, mediante la conformación de un comité de gestión del talento humano que establezca políticas institucionales claras para el trabajo a distancia, diseñar talleres de capacitación en competencias directivas virtuales dirigidos a supervisores, gestionar asesorías especializadas en gestión del bienestar organizacional, y establecer un sistema de evaluación del desempeño del liderazgo que incluya indicadores específicos de equilibrio trabajo-familia y satisfacción laboral de los colaboradores remotos.

Se recomienda a los supervisores del proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, desarrollar protocolos estandarizados de organización del trabajo remoto orientados a facilitar el equilibrio trabajo-familia, mediante la definición de horarios laborales flexibles con límites claros, establecer metodologías de asignación de tareas con plazos razonables que respeten el tiempo personal, implementar herramientas digitales colaborativas para la gestión transparente de proyectos, capacitar al personal en técnicas de administración del tiempo y productividad remota, y crear espacios de retroalimentación periódica donde los trabajadores expresen necesidades específicas relacionadas con la estructuración de sus responsabilidades laborales y familiares.

Se recomienda a la unidad de recursos humanos del proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, diseñar un programa de promoción del bienestar integral de trabajadores remotos que favorezca el equilibrio trabajo-familia, mediante la implementación de evaluaciones periódicas de salud física y mental, establecer pausas activas virtuales y actividades de desconexión digital obligatorias, proveer asesoría ergonómica personalizada para la adecuación de espacios de trabajo en casa, crear redes de apoyo emocional entre colaboradores, gestionar subsidios o facilidades para la adquisición de equipamiento

ergonómico, y desarrollar protocolos de intervención temprana ante signos de agotamiento laboral o desequilibrio en la integración trabajo-familia.

Se recomienda a los líderes del proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, fortalecer los canales de comunicación virtual bidireccional que faciliten el equilibrio trabajo-familia, mediante la implementación de plataformas tecnológicas integradas para la comunicación sincrónica y asincrónica, establecer protocolos de disponibilidad que respeten los horarios de desconexión laboral, programar reuniones virtuales breves y efectivas evitando la sobrecarga de videoconferencias, crear espacios informales de interacción social remota que fortalezcan la cohesión del equipo, capacitar a supervisores en técnicas de escucha activa y retroalimentación constructiva, y desarrollar mecanismos de comunicación transparente sobre políticas organizacionales relacionadas con la conciliación trabajo-familia en contextos de teletrabajo.

Se recomienda a la gerencia del proyecto especial de desarrollo del distrito de Ayna, Ayacucho, establecer un sistema institucional de promoción del desarrollo profesional compatible con el equilibrio trabajo-familia, mediante la creación de un plan de carrera personalizado con rutas de crecimiento claras, diseñar programas de capacitación virtual en horarios flexibles que no interfieran con responsabilidades familiares, implementar sistemas de reconocimiento de logros y competencias desarrolladas, establecer mentorías remotas entre colaboradores experimentados y nuevos talentos, gestionar alianzas estratégicas con universidades para oportunidades de formación continua, y garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional consideren explícitamente las necesidades de conciliación trabajo-familia de los empleados.

7. Referencias Bibliográficas

- Abdou, A., El-Amin, M., Mohammed, E., Alboray, H., Refai, A., Almakhayitah, M., . . . Allam, S. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: A JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Abun, D., Nicolas, M., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(7), 1–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Adhiwijaya, A., Purwaningrum, E., & Mariskha, S. (2024). The influence of work-life balance on organizational citizenship behavior. *KnE Social Sciences: International Conference of Psychology 2024 (ICoPsy 2024)*, (págs. 155-163). <https://doi.org/https://doi.org/10.18502/kss.v9i30.17515>
- Akpa, V., Asikhia, O., & Nneji, N. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Alameddine, M., Al-Yateem, N., Bou, K., Hijazi, H., Al Marzouqi, A., & Al-Adawi, S. (2023). Measurement of Work-Life Balance: A Scoping Review with a Focus on the Health Sector. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2023/3666224>
- Amanawa, D. (2022). Universality of the contingency theory of management. *International Journal of Academic Management Science Research*, 6(5), 49-54. <http://ijeais.org/wp-content/uploads/2022/5/IJAMSR220505.pdf>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arias, J., & Muñoz, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-

37.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24913/23679>

Aybas, M., Özçelik, G., & Uyargil, C. (2022). Can decent work explain employee-level outcomes?

The roles of work-family and family-work conflict. *Sustainability*, 14(18), 1-21.

<https://doi.org/10.3390/su141811488>

Bartlett, M., Arslan, F., Bankston, A., & Sarabipour, S. (2021). Ten simple rules to improve

academic work-life balance. *PLOS Computational Biology*, 17(7), 1-12.

<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1009124>

Bernuzzi, C., Sommovigo, V., & Setti, I. (2022). The role of resilience in the work-life interface: A

systematic review. *Work*, 73(4), 1147–1165. [https://doi.org/https://doi.org/10.3233/WOR-](https://doi.org/https://doi.org/10.3233/WOR-205023)

205023

Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic

literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 1-18.

<https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>

Cao, W., Li, P., van der Wal, R., & Taris, T. (2023). Leadership and Workplace Aggression: A

Meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 186, 347-367.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-022-05184-0>

Cheng, C., & Rui, K. (2022). Developing sustainable workplace through leadership: Perspectives

of transformational leadership and of organizational citizenship behavior. *Frontiers in*

Psychology, 13, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924091>

Chuquilin, A., Choquette, T., Arias, W., & Huamani, J. (2021). Análisis psicométrico del

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una

Municipalidad Distrital de Haqira (Apurímac – Perú). *Perspectiva de Familia*, 6(1), 9-28.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/perspectiva/article/view/1481/1509>

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la

Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia.

Dominio de las Ciencias, 8(1), 1165-1185.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986-999. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627-641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>

Els, R., Meyer, H., & Ellis, S. (2022). A measurement scale developed to investigate the effect of leaders' perceptions regarding attitudes towards and commitment to quality management of training. *International Journal of Training and Development*, 26(1), 120–144. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12243>

Ertl, S., Steinmair, D., & Löffler, H. (2021). Encouraging communication and cooperation in e-learning: Solving and creating new interdisciplinary case histories. *GMS Journal for Medical Education*, 38(3), 1-18. <https://doi.org/10.3205/zma001458>

Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>

Fuentes, Y., Barrientos, E., & Pabón, J. (2021). Liderazgo organizacional: Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Criterio Libre*, 19(35), 307-325. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8293161>

Gignac, M., Bowring, J., Shahidi, F., Kristman, V., Cameron, J., & Jetha, A. (2024). Workplace disclosure decisions of older workers wanting to remain employed: A qualitative study of factors considered when contemplating revealing or concealing support needs. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 174–187. <https://doi.org/10.1093/workar/waac029>

- Gualano, M., Buttigieg, S., & Moscato, U. (2023). Editorial: Impact of digitalization on workers' health and work-life balance. *Frontiers in Public Health*, 11, 1-3. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1204465>
- Ibarra, H. (09 de junio de 2025). *Five leadership skills for the future*. London Business School: <https://www.london.edu/think/five-leadership-skills-for-the-future>
- Khalis, T., Halim, B., Ghazala, G., Sanaullah, A., & Hammad, M. (2025). A systematic review of reviews of work-life balance. *Multidisciplinary Reviews*, 8(11), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.31893/multirev.2025366>
- Komlenac, N., Stockinger, L., Vogler, T., & Hochleitner, M. (2021). Psychometric analysis of a German-language version of the Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scale. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.782618>
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, I. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work-life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316-325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Kumar, N., Liu, Z., & Jin, Y. (2022). Evaluation of employee empowerment on taking charge behaviour: An application of perceived organizational support as a moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1055–1066. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S355326>
- Kurtuluş, E., Yıldırım, H., Birel, S., & Batmaz, H. (2023). The effect of social support on work-life balance: The role of psychological well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1), 239-249. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1152323>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 1-10. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>

- Li, X., Lin, X., Zhang, F., & Tian, Y. (2021). Playing roles in work and family: Effects of work/family conflicts on job and life satisfaction among junior high school teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- López, J. (2022). Leadership skills of managers of educational institutions. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 6(2), 64-75. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573270857004>
- Mahmud, M., Soetanto, D., & Jack, S. (2021). A contingency theory perspective of environmental management: Empirical evidence from entrepreneurial firms. *Journal of General Management*, 47(1), 3-17. <https://doi.org/10.1177/0306307021991489>
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership styles, motivation, communication and reward systems in business performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 1-30. <https://doi.org/doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development: A metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*, 20(62), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: The role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 1-21. <https://doi.org/10.3390/admsci13040094>
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- Nani, D., & Safitri, V. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207-224. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>

- Pauceanu, A., Rabie, N., Moustafa, A., & Jiroveanu, D. (2021). Entrepreneurial Leadership and Sustainable Development—A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 13(21), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su132111695>
- Pezo, e., & Paredes, E. (2024). Relación trabajo-familia en trabajadores de empresas privadas: Una revisión sistemática. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 16(4), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9890772>
- Ruiz, P., Castanheira, A., Borges, E., & Mosteiro, M. (2022). Workaholism and work-family interaction among emergency and critical care nurses. *Intensive & Critical Care Nursing*, 72, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103240>
- Serra, M. (2025). Participación y educación: la Declaración de Helsinki en el contexto actual. *Archivos Argentinos de Pediatría*, 123(3), 1-2. <https://doi.org/10.5546/aap.2024-10585>
- Sonnentag, S., Tay, L., & Nesher, H. (2023). A review on health and well-being at work: More than stressors and strains. *Personnel Psychology*, 76(2), 473-510. <https://doi.org/10.1111/peps.12572>
- Strasser, T., de Kraker, J., & Kemp, R. (2022). Network leadership for transformative capacity development: roles, practices and challenges. *Global Sustainability*, 5(e11), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/sus.2022.6>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. (2023). Work-life balance -a systematic review. *VILAKSHAN - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258-276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Tsang, S., Liu, Z., & Nguyen, T. (2023). Family-work conflict and work-from-home productivity: Do work engagement and self-efficacy mediate? *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(419), 1-13. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01929-y>
- Tummers, L., & Bakker, A. (2021). Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>

- Van der Laan, L., Ormsby, G., Fergusson, L., & McIlveen, P. (2023). Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century. *Journal of Work-Applied Management*, 15(2), 252–272. <https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2023-0035>
- Waworuntu, E., Kainde, S., & Mandagi, D. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review . *Society*, 10(2), 384-398. <https://doi.org/https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yi, L., & Zulaikha, N. (2022). The influence of leadership skills on organizational management: A conceptual review. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(4), 1-7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8293161>
- Zhou, X., Vasudevan, H., & Abdul, A. (2024). Emotional assertiveness, assertive communication and assertive training enhancing the employees' performances: A China banking perspective. *Human Resources Management and Services*, 6(2), 1-17. <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i2.3406>
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLOS ONE*, 16(1), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

8. Anexo A

Instrumentos de Recolección de Datos

Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR)

I. DATOS GENERALES

Marque con un aspa (X) solo una alternativa:

Género	Edad
a) Masculino (____)	a) 18 a 30 años (____)
	b) 31 a 40 años (____)
b) Femenino (____)	c) 41 a 50 años (____)
	d) 51 a más (____)

II. CUESTIONARIO VARIABLE 1

Leer atentamente cada una de las preguntas, marca una X en la casilla que creas conveniente. Asegúrese de que no debe quedar ninguna pregunta en blanco. Marque con un aspa (X) según la siguiente escala:

1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Indiferente	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------	---------------	--------------------------

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Monitorea y evalúa mis tareas asignadas de forma continua.					
2	Me permite organizar mi tiempo y actividades laborales según mi criterio.					
3	Conoce los diferentes distractores en mi espacio de trabajo.					
4	Me ha sugerido métodos de trabajo efectivos en entornos remotos.					
5	Conforma grupos de trabajo y nos anima a trabajar en equipo.					
6	Está pendiente de mi salud y bienestar.					
7	Está pendiente de que realice mis actividades laborales de forma segura y cómoda.					
8	Si me falta algún recurso para realizar mi trabajo, hace lo posible para ayudarme a conseguirlo.					
9	Cada vez que tengo una duda o inquietud, está presente para ayudarme o enseñarme.					
10	Sugiere continuamente ideas nuevas de trabajo remoto.					
11	Se comunica siempre mediante los medios tecnológicos que dispongo.					
12	Respeta mis ideas.					
13	Siempre me comunica las tareas del día, así como los objetivos a cumplir.					
14	Se ocupa de organizar talleres, cursos y/o conferencias que motivan mi desempeño laboral.					

15	Toma en cuenta mis ideas y sugerencias para el trabajo.					
16	Me permite tomar decisiones con respecto a mis obligaciones laborales.					
17	Confía en mí.					
18	Me ayuda y motiva si me siento estresado/a o ansioso/a.					
19	Si siento que no tengo energías o me siento solo/a, puedo contárselo a mi supervisor.					
20	Me anima a ser creativo/a.					

*Extraído de Arias y Muñoz (2021).

III. CUESTIONARIO VARIABLE 2

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Esta escala es totalmente anónima, por favor conteste todas las preguntas con total sinceridad. No hay respuestas buenas ni malas, ya que son sólo opiniones.

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

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Estas irritable en casa porque tu trabajo es agotador.					
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.					
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.					
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender tus obligaciones domésticas.					
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.					
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para hobbies.					
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.					
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.					
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tu compañeros de trabajo.					
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos.					
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.					
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajo.					

13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.					
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.					
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.					
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.					
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.					
19	Te tomas las responsabilidades aborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.					
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.					
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.					
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.					

*Extraído de Moreno et al. (2009).

9. Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Capacidad de liderazgo	Conjunto de habilidades que facilitan a un líder estructurar, transmitir información, incentivar, respaldar y potenciar a su grupo de trabajo de forma eficiente, considerando el bienestar personal y la productividad profesional (Arias y Muñoz, 2021).	Medida mediante la Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR)	Organización del trabajo	Aspectos asociados a las actividades laborales	Ordinal
			Bienestar de los trabajadores	Percepción sobre la disposición del jefe a apoyar al trabajador	
			Capacidad para incentivar la comunicación	Percepción sobre la disposición del jefe a que exista una comunicación asertiva	
			Capacidad para promover el desarrollo profesional	Percepción sobre la disposición del jefe a que el trabajo tenga una mejor formación.	
			Capacidad para promover la autoeficacia	Percepción sobre la disposición del jefe en empoderar al trabajador.	
Equilibrio trabajo - familia	Operatividad apropiada entre las responsabilidades profesionales y	Calculada mediante el Cuestionario de Interacción	Interacción negativa trabajo-familia	Conflicto y problemas que surgen en el trabajo, como el resultado del desgaste físico y emocional, afectan la convivencia familiar	Ordinal

	domésticas con escasa tensión entre ambas, produciendo satisfacción tanto en la dimensión individual como en el campo laboral (Chuquilin et al., 2021).	Trabajo-Familia (SWING)	Interacción negativa familia-trabajo	Conflictos familiares y la excesiva carga de responsabilidades en el hogar generan dificultades en el desempeño en el ámbito laboral	
			Interacción positiva trabajo-familia	Circunstancias positivas en el entorno laboral, las cuales favorecen tanto el bienestar personal como una mejor convivencia en el entorno familiar	
			Interacción positiva familia-trabajo	La adecuada convivencia familiar genera sentimientos que se trasladan al ámbito laboral contribuyendo al desempeño	

10. Anexo C

Imágenes, carta de autorización, figuras, tablas u otros

Opcionales, según la metodología aplicada.