



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACION**

**CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL
COLABORADORES INMOBILIARIA LADY LEE**

**SUSTENTADO POR:
CINDY JANETH MONTOYA ESCOBAR**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO
DE MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

LA CEIBA, ATLANTIDA, HONDURAS, C.A.

OCTUBRE DE 2022

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

DIRECTORA UNITEC CAMPUS S.P.S

MARIA ROXANA ESPINAL

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETALLY VARGAS

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
COLABORADORES INMOBILIARIA CORPORACIÓN LADY LEE**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

ASESOR METODOLÓGICO

JAVIER ENRIQUE DEL CID

MIEMBROS DE LA TERNA

ANAVEL CHINCHILLA GARCIA

KARLA AZUCENA FERRERA

ALDO CRASO ZAVALA



FACULTAD DE POSTGRADO

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
COLABORADORES INMOBILIARIA CORPORACIÓN LADY
LEE**

CINDY JANETH MONTOYA ESCOBAR

Resumen

La presente investigación gira sobre el análisis de la situación actual de los colaboradores de la Inmobiliaria entorno a la conciliación de la vida laboral y familiar, la cual pertenece a Corporación Lady Lee. Para el desarrollo se plantean objetivos: factores que influyen en la conciliación, identificar la satisfacción en cuanto a estrategias de conciliación y medir las condiciones actuales.

Para obtener la información se investigaron técnicas o teorías de otros estudios que sirvieron de sustento para el desarrollo de este estudio, también se desarrolló una encuesta en donde se consideró las dimensiones de datos generales, condiciones de trabajo, ambiente y ámbito familiar, del cual se obtuvo información relevante para las conclusiones de la investigación e implementación de las estrategias que estarán orientadas al balance del trabajo y familia, donde ambas realidades son importantes tanto para el desarrollo profesional como familiar.

Palabras claves: trabajo, familia, conciliacion, conflicto trabajo-familia, politicas.



FACULTAD DE POSTGRADO

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
COLABORADORES INMOBILIARIA CORPORACIÓN LADY
LEE**

CINDY JANETH MONTOYA ESCOBAR

ABSTRACT

The present investigation revolves around the analysis of the current situation of the Real Estate collaborators around the conciliation of work and family life, which belongs to Lady Lee Corporation. Objectives are set for development: factors that influence work-life balance, identify satisfaction with work-life balance strategies and measure current conditions.

To obtain the information, techniques or theories of other studies that served as support for the development of this study were investigated, a survey was also developed in which the dimensions of general data, working conditions, environment and family environment were considered, from which obtained relevant information for the conclusions of the investigation and implementation of the strategies that will be oriented to the balance of work and family, where both realities are important for both professional and family development.

Key Words: word, family, conciliation, work – family conflict, politics

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por guiar en todo momento cada uno de mis pasos, por haber darme fortaleza para poder cumplir esta meta; todo lo que tenemos y lo que somos es gracias a sus bendiciones sobreabundantes.

A mis padres por estar siempre pendientes y ser mis fieles acompañantes en cada etapa de mi vida, por todo lo que me han enseñado desde niña, sus consejos y los valores que me formaron para ser la personas que hoy soy. A mi hermano por estar siempre a mi lado apoyándome.

A todas las personas que han estado presente durante este tiempo de estudio, gracias por su apoyo incondicional y por motivarme a seguir en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañante a lo largo de mi vida, gran parte de lo que soy se lo debo a él, gracias por darme paciencia y sabiduría para poder culminar cada meta de mi vida.

A mi familia, quienes siempre me han acompañado en mi caminar y no han hecho más que apoyar mis metas sueños y me motivan a seguir logrando cada objetivo a lo largo de mi vida. Gracias por estar siempre para mi

A la Universidad por brindarme la oportunidad y enriquecerme en conocimiento y a los catedráticos que me acompañaron; gracias por su tiempo, dedicación e interés, por sus enseñanzas y su don de servicio.

Al Master Javier del Cid gracias por su apoyo y dedicación durante el desarrollo de mi tesis, gracias por sus consejos y por compartir sus experiencias y aprendizajes con nosotros,

Concluimos pidiéndole al Señor nuestro Dios que derrame muchas bendiciones a todos los que fueron parte de este logro que se cumpliera.

CONTENIDO

DEDICATORIA	xvi
AGRADECIMIENTO	xvii
CAPITULO I. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
1.4 OBJETIVOS.....	4
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	4
CAPITULO II. MARCO TEORICO	6
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	6
2.1.1 GLOBALIZACIÓN Y EXIGENCIAS LABORALES	6
2.1.2 DESAFIOS GLOBALES.....	7
2.1.3 RELACIÓN FAMILIA – TRABAJO.....	7
2.1.4 PANDEMIA Y CAMBIOS LABORALES.....	10
2.1.5 FLEXIBILIDAD Y SALARIO EMOCIONAL.....	12
2.1.6 FLEXIBILIDAD: EN EL TIEMPO, EN EL ESPACIO, EN LA REMUNERACIÓN.....	14
2.1.7 CONCILIACIÓN Y CALIDAD.....	15
2.1.7 ÁMBITOS FACILITADORES DE LA CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR	17
2.1.7 POLITICAS Y ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS.....	18
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	19
2.2.1 FLEXIBILIDAD LABORAL.....	19
2.2.2 SALARIO EMOCIONAL	20
2.2.3 CALIDAD DE VIDA	21
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	22
2.3.1 COACHING CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL-PERSONAL.....	22

2.3.2 IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN EL DESEMPEÑO ORGANIZATIVO	24
2.3.2 TEORIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW	25
2.4 METODOLOGÍAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	26
2.4.1 EFECTO MEDIADOR ENTRE DEL CONFLICTO TRABAJO FAMILIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	26
2.4.2 EQUILIBRIO TRABAJO FAMILIA	26
2.4.3 ESTUDIO EMPÍRICO CALIDAD VIDA LABORAL CON CUATRO INDICADORES	28
2.5 MARCO LEGAL.....	29
2.5.1 CONCILIACIÓN MARCO LEGAL ACTUAL.....	29
2.5.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN	30
2.5.3 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)	31
CAPITULO III. METODOLOGÍA	24
3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA	24
3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA.....	24
3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO	25
3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	26
3.2. ENFOQUE Y MÉTODO.....	29
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.3.1 POBLACIÓN.....	29
3.3.1 MUESTRA	30
3.4. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	31
3.4.1 TÉCNICAS	31
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN	32
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS	32
CAPITULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	33
4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS	33
4.2.1 RESULTADOS DE ENCUESTA	34

4.2.5	AMBITO FAMILIAR	42
4.3	RESULTADOS ENTREVISTA APLICADA A PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS	52
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		57
5.1	CONCLUSIONES	57
5.2	RECOMENDACIONES	59
CAPITULO VI. APLICABILIDAD.....		59
6.1	NOMBRE DE LA PROPUESTA	60
6.2	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	60
6.3	ALCANCE DE LA PROPUESTA	60
6.3.1	OBJETIVO GENERAL.....	60
6.3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	61
6.4	DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO A DETALLE DE LA PROPUESTA.....	61
6.4.1	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	61
6.4.2	DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	62
6.4.3	CONSIDERACIONES LEGALES	69
6.5	MEDIDAS DE CONTROL	69
6.6	CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION Y PRESUPUESTO	73
6.6.1	CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN	73
6.6.2	PRESUPUESTO DE IMPLEMENTACIÓN.....	75
6.6.3	PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA A LA EMPRESA.....	76
6.7	CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA	77
BIBLIOGRAFÍA		79
ANEXO.....		82
ANEXO I CUESTIONARIO.....		82
ANEXO II GUIA PARA EL ENTREVISTADOR		88
ANEXO III INSTRUMENTO PARA MEDIR INTEGRACIÓN TRABAJO – FAMILIA		89
ANEXO IV CUESTIONARIO SWING.....		91

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cinco elementos del salario emocional.....	14
Figura 2. Pirámides de las Necesidades.....	25

CAPITULO I. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la importancia de poder compaginar la vida laboral y personal de los colaboradores de la empresa, es decir lograr un equilibrio entre ambas realidades, con el objetivo final de contar con empleados felices que pueden cumplir en su totalidad con ambos roles.

Las organizaciones en la actualidad se han dado cuenta que esta conciliación es un tema clave, siendo el objetivo primordial la obtención de beneficios económicos, las empresas están conscientes que existe una relación entre el rendimiento de sus colaboradores y su vida personal, por ello es fundamental sumar actividades que fortalezcan las relaciones entre los empleados y sus familias.

En el capítulo II a través de la investigación de otros estudios y de las teorías del sustento la importancia de esta investigación y cuales han sido los beneficios en otras empresas, así como también la desventaja y las limitaciones que se han presentado.

En el capítulo III y IV se definieron las variables de investigación, dimensiones e indicadores que serán la base, para la aplicación de la encuesta y el análisis de los resultados, los cuales permitirán el poder plantear estrategias de conciliación que impulsen el poder equilibrar el desarrollo profesional y familiar, sin afectar ninguna de las dos partes.

Con el estudio de esta investigación se busca encontrar teorías que sustenten la importancia y beneficios que trae consigo el lograr el equilibrio de la vida laboral y familiar y con esto sustentar con hechos, estrategias organizacionales para conseguir un equilibrio en estas dos realidades. Esto debe partir a lo interno de la organización, con una adecuada carga laboral, horarios más flexibles, revisando la cultura organizacional, se deberán elaborar, implementar y socializar políticas de conciliación.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El termino conciliación es relativamente reciente, la conciliación de la vida laboral y personal es una estrategia que se dirige a hacer compatibles estos diferentes espacios y tiempo de vida de las personas para responder a sus necesidades y requerimientos y lograr un equilibrio en ambas realidades.

Resulta importante que la empresa conozca las necesidades de sus colaboradores y tal como la teoría de las necesidades de Maslow lo indican. Las motivaciones serán influidas de acuerdo al tipo de necesidades que el colaborador tenga. La conciliación laboral y familiar forma parte de ese salario emocional al cual no se le da la importancia que merece.

“Según Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano, la implementación racional de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones puede generar múltiples beneficios, que impactan tanto en los trabajadores como en las propias empresas. Las compañías que ya han introducido algunas de estas políticas, en general, han reportado costos mínimos asociados a importantes beneficios. Destacan una mayor flexibilidad y capacidad de enfrentar cambios, mejores opciones en la retención de empleados (con los respectivos ahorros en reclutamiento, inducción y entrenamiento), incrementos en productividad y efectividad, mejoras en índices de ausentismo, rotación y clima laboral”.

A nivel de país son pocas las empresas que internamente cuentan con políticas internas de conciliación, es por ello que la presente investigación tiene como objetivo identificar las condiciones actuales de los colaboradores de la Inmobiliaria de Lady Lee. A raíz de la pandemia y con los cambios a nivel de estructura organizacional implementada, las responsabilidades laborales se han incrementado y como consecuencia de esto, es necesario pasar gran parte del día en trabajos de oficina.

Son muchos los estudios que se han realizado en los últimos años en torno a este, en su mayoría concluyen que estos cambios que se dan a lo interno de la organización, permitirán mejorar la satisfacción la satisfacción labora, el clima de trabajo, posiblemente disminuya el porcentaje de rotación y ausentismo, se creará un sentido de pertenencia y mejorara en gran el branding de la empresa

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Conciliación de la vida laboral y personal de colaboradores profesionales.

Si bien existen muchos estudios e investigaciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar a nivel mundial, en la actualidad son muchas las organizaciones que han dejado de lado estas realidades, enfocándose únicamente en el logro de sus resultados y dejando de lado al recurso humano que es pilar fundamental para el logro de objetivos organizacionales.

1.3.2 Formulación del problema

Pregunta general

¿Cuál es la condición actual de los colaboradores Lady Lee con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar?

1.3.3 Preguntas de investigación

¿La falta de equilibrio laboral y personal afectan el ambiente laboral?

¿Limitan las responsabilidades laborales, el poder equilibrar la vida laboral y personal?

¿Cuenta la empresa con políticas de conciliación o estudios anteriores referente a este tema?

¿Qué estrategias organizacionales y personales deberá implementar la empresa para lograr la conciliación de la vida laboral y personal de los colaboradores de la empresa?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la situación actual referente a indicadores que permitan establecer el equilibrio entre la vida laboral y personal de colaboradores de personal de la Inmobiliaria de Lady Lee.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los factores influyen en la conciliación de la vida laboral y personal.
- Medir las condiciones de conciliación de los colaboradores.
- Determinar la satisfacción de los colaboradores en cuanto estrategias de conciliación.
- Conocer la percepción del área de recurso humanos referente al tema.
- Proponer una política de conciliación vida laboral y familiar.

1.5 JUSTIFICACIÓN

¿Por qué es importante enfocarnos en la conciliación de la vida laboral y personal del colaborador profesional?

La validación de este estudio permitirá identificar la importancia que tiene mantener una armonía entre la vida laboral y personal, y los múltiples beneficios que genera este cambio en el estilo de vida y en la cultura corporativa de la organización.

No cabe duda de que las empresas tienen un gran desafío ante este tema, muchas se están dando cuenta que el desempeño laboral de sus colaboradores está directamente relacionado con su vida personal, por ello un empleado feliz rinde más.

En los últimos años y con la crisis económica actual a raíz de la pandemia, las organizaciones se han visto en la necesidad de reestructurar puestos de trabajo, incrementado la carga laboral de los empleados y como consecuencia de esto, horarios extensivos de trabajo los cuales afectan directamente la productividad, eficiencia y la satisfacción laboral.

Por tanto, conocer al detalle el significado que tiene para todo colaborador conciliar su vida laboral y personal nos permitirá tomar acciones enfocadas para un mejor desempeño en sus diferentes roles.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1.1 GLOBALIZACIÓN Y EXIGENCIAS LABORALES

Hasta la primera revolución industrial (finales del s. XIX) la vida familiar y profesional forman una unidad indiferenciada, el espacio privado y público se divide a partir de la industrialización y el avance del capitalismo, y separados pasan a constituir dos entidades sociales diferentes, según Guirao (2010), con este cambio económico y social, la familia pasa a ser centro social a subsidiaria de ayudas, y surge la necesidad de hablar de conciliación de la vida laboral y familiar.

Efectos de la globalización sobre la regulación jurídica de las relaciones laborales

Según Antonio Baylos en su artículo globalización y derecho al trabajo, se describen algunos efectos que ha traído la globalización en la regulación del trabajo.

Desde este punto de vista, la globalización, se ha traducido en primer lugar, en la despolitización de los procesos regulativos de las relaciones de trabajo. La empresa no es sólo el centro de referencia del sistema económico. sino que en este contexto globalizador se convierte en el lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo. (Baylos, 2022)

La globalización entonces supone nuevos riesgos, ligados a la expropiación potencial del control sobre parcelas de la vida o del trabajo. y simultáneamente, abre nuevas oportunidades, nuevas posibilidades de apropiación de éstas por los sujetos sociales. (Baylos, 2022)

2.1.2 DESAFIOS GLOBALES

Durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno a un modelo tradicional de familia, bajo la siguiente lógica: el hombre era el encargado de trabajar y percibir un salario familiar con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de la familia, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración. (Ilo.org, 2022)

Estudios sobre el uso del tiempo realizados en diferentes países muestran que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo no-remunerado. Esto afecta el nivel y la calidad de su participación en las actividades económicas remuneradas. Cuando las horas de trabajo remunerado y no remunerado se suman, las jornadas de las mujeres son más largas que las de los hombres, y por esta razón, ellas tienen menos tiempo para formación, actividades políticas, tiempo de ocio o atención de su propia salud. (Ilo.org, 2022)

2.1.3 RELACIÓN FAMILIA – TRABAJO

2.1.3.1 EL TRABAJO FAMILIAR, ROLES Y TAREAS IMPLICADOS

Cuando se habla de trabajo familiar en el ámbito de la investigación, se definen de la siguiente forma:

Según Piotrkowisky y Hughes, referencia a la energía, tiempo y desarrollo de las habilidades necesarias para atender las tareas del hogar y del cuidado de los hijos que deben realizar las familias para mantener el hogar y a sus miembros.

Vosler (1996) destacan una ampliación de roles o tareas en su concepción del trabajo familiar. Propone el rol del proveedor, el rol de liderazgo familiar y toma de decisiones

En su estudio sobre el trabajo familiar, Barnett y Baruch describen la responsabilidad como “recordar, planificar y programar” las tareas necesarias para el mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos.

Para Goodnow y Warton Es en el medio familiar donde se asientan las bases de adquisición de los principios que en un futuro se trasladarán al mundo socio-laboral y a la futura familia. Estos principios están relacionados con la responsabilidad directa (ser responsable de las consecuencias de los propios actos), la autorregulación y la responsabilidad vicaria (ser responsable de que el trabajo delegado sea realizado). (Maganto, Extebreria, & Porcel, 2022)

Para Greenhauss y Beutell, 1985 el conflicto trabajo-familia se ha definido como una forma de conflicto entre roles en el que las presiones de rol de los dominios laboral y familiar son mutuamente incompatibles. Esta definición de conflicto trabajo-familia implica una relación bidireccional entre el trabajo y la vida familiar.

Según (Maganto, Extebreria, & Porcel, 2022), en el concepto de corresponsabilidad familiar, reparto, y distribución en torno a roles y tareas familiares, se comprenden las siguientes dimensiones:

La percepción de un reparto justo, una asignación de tareas suficientemente distribuida que favorezca el desarrollo potencial de los miembros de la familia.

La actuación coordinada, es decir, coordinar o establecer de ante-mano las tareas entre los miembros de la familia.

Una asunción de responsabilidad compartida, en la que no se trata de asumir simplemente el trabajo que le pertenece a cada uno sino, también asumir que el trabajo familiar pertenece a todos los miembros de la familia.

Enriquecimiento Trabajo-Familia

Se define el enriquecimiento trabajo-familia, como el grado en que las experiencias en un rol o función mejoran la calidad de vida en el otro rol o función. El enriquecimiento trabajo-familia es notablemente diferente de otros constructos en la literatura, que representan el lado positivo de la interfaz trabajo-familia. Considerando que varias etiquetas han sido utilizadas para describir las conexiones positivas entre el trabajo y la familia, tales como: efectos

colaterales positivos, facilitación, mejora, sinergia y enriquecimiento. (Jijena Michele & Jijena Michel, 2015)

Desde la perspectiva de género, acentuar la relación trabajo-familia obliga a matizar el significado de cada uno. El «trabajo» en los estudios sobre el conflicto trabajo-familia se refiere siempre al remunerado, normalmente ejecutado fuera del hogar, y que en ocasiones coincide con la carrera profesional. La familia en estos estudios suele ser entendida como aquello que no pertenece al remunerado, que está dentro del dominio de lo privado, y suele circunscribirse a la relación de pareja y a los hijos. (Papí Gálvez, 2022)

2.1.3.2 LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA

«Conciliar» es una solución a un conflicto. Con esta observación, está llevando al campo del derecho social un debate que ha sido especialmente tratado desde una visión micro: el tipo de relación entre la vida familiar y laboral. Las primeras respuestas datan de hace casi tres décadas. A mediados de los 70, Payton-Miyazaki y Brayfield (i.e. Evans y Bartolomé, 1984) detectaron las siguientes relaciones: 1. spillover (la vida familiar y profesional se afectan mutuamente bien positiva bien negativamente); 2. independencia (no se afectan); 3. conflicto (son ámbitos difícilmente re-conciliables); 4. instrumentalidad (se debe conseguir algo en uno para obtener un beneficio en el otro); y 5. compensación (las carencias de uno se equilibran con los beneficios del otro). (Papí Gálvez, 2022)

La anterior relación de conflicto trabajo-familia ha sido definida como un tipo de conflicto interrol, en el cual las presiones de rol procedentes de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985). Desde aquí el conflicto se define como un proceso cercano e interno al individuo. Esto es, se trata de un conflicto experimentado por la propia persona cuando debe responder a las demandas de dos aspectos que son incompatibles. Si el conflicto es algo sentido, vivido, debe ser definido por el sujeto. (Papí Gálvez, 2022)

Pese a que su origen fue en la teoría de los roles de los 80, el conflicto trabajo-familia ha ido ampliando su significado hasta llegar a ser representante de una gran línea de investigación (que no sólo incluye estudios de orden micro). Así, el conflicto tiene varios focos de origen según la teoría emergente de cada momento y que también ha sido influida por el enfoque de género (i.e. Chafetz, 1992; Poelmans, 2001). De todas ellas, hablar del tercer espacio construido a raíz de la interacción trabajo-familia es centrarse principalmente en la teoría de la interface (Poelmans, 2001). Esta teoría defiende que el conflicto se sitúa en las situaciones que generan la interacción de los dos escenarios y son de dos tipos: el primero se define por las interferencias que puede producir el trabajo sobre la familia y, el segundo, por las que la familia puede producir en el trabajo. (Papí Gálvez, 2022)

2.1.4 PANDEMIA Y CAMBIOS LABORALES

Durante el 2020 una vez que se confirmó a nivel mundial el confinamiento derivado del COVID-19, muchas organizaciones públicas y privadas optaron por esta metodología de trabajo y disminuir el impacto económico de la pandemia.

Para muchos países adaptarse a esta nueva modalidad no fue nada sencillo, especialmente en países como el nuestro dónde aun a la fecha muchas empresas continúan teniendo debilidades tecnológicas y muchas otras no contaban con el recurso económico. Esto fue un cambio radical, las oficinas se trasladaron a muchos hogares y en algunos casos fue difícil encontrar ese equilibrio entre ambas realidades.

Según brullet, combinar, compatibilizar la vida personal, familiar y el Teletrabajo a veces puede ser algo complicado, se pueden presentar malabarismos que las y los trabajadores realizan para conciliar la vida laboral y ámbito doméstico. (Duran, 2020)

Para Nilles, define el Teletrabajo como un método para la optimización de recursos, donde se tenía que enviar el trabajo hasta el colaborador y no lo contrario, fue allí que creo el término “Telecommunting”.

Guzman y Abrió lo definen como un esquema de organización de actividades propias del ámbito laboral, mediadas por el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), sin la presencia física del trabajador en la institución. (Romero Aguilar, 2022)

Algunos beneficios del teletrabajo según Barrios (Duran, 2020):

1. Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
2. Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público.
3. Ahorros, mejoras significativas en la alimentación, en la salud de las y los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.
4. Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
5. Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.
6. Optimización de las actividades personales gracias al desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo y las tareas.

Ventajas y desventajas del Teletrabajo según (Romero Aguilar, 2022)

Ventajas

1. A la empresa provee una ventaja estratégica
2. Flexibilidad en tiempo y horario, lo que permite mejorar la productividad.
3. Es una alternativa en casos como huelgas, inundaciones, o cualquier otro evento que impida la movilización del colaborador.
4. Representa ahorro de costos tanto para el empleador como para el empleado.
5. Se mejora la calidad de vida de las personas, siempre que se respeten sus horarios de trabajo.

Desventaja:

1. Gestiones que debe realizar la empresa en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
2. Puede afectar emocionalmente a los colaboradores, por el aislamiento y esto puede verse reflejado en su rendimiento.
3. Resistencia al cambio.
4. Generar temor debido a la incertidumbre.
5. Riesgos a la información corporativa.

2.1.5 FLEXIBILIDAD Y SALARIO EMOCIONAL

Es así como el salario emocional se ha entendido como “la conciliación entre la vida profesional y familiar, no es un elemento distorsionador sino vital en el desarrollo de las personas, y, en consecuencia, de las organizaciones” (Polo, 2005) para así lograr que el empleado desempeñe su trabajo con agrado no sólo pensando en la remuneración económica sino motivado por la compensación emocional. (Rodríguez Díaz & Santofimio Martínez, 2020)

Según Nicolás (2011) enlista incentivos que forman parte del salario emocional y que las empresas pueden poner en práctica (Espinoza Zaldivar & Toscano Moctezuma, 2020):

- Conciliación de vida personal y profesional a través de flexibilidad laboral, por medio de reajustes de horarios (entrada, salida y merienda), jornadas reducidas, o home office.
- Tiempo para temas personales por medio de días libres bajo condiciones especiales o emergencias.
- Planes de carrera con oportunidades de promoción o aumento progresivo de responsabilidades y proyectos, programas de formación académica, capacitaciones e idiomas.
- Mejora de las condiciones laborales a través de buzón de sugerencias, mejor comunicación con los superiores, respeto a los horarios de salida, reconocimiento del personal y mejora en el clima organizacional.

- Ayudas personales, pago de transporte, vales para restaurantes, ticket de guardería, planes de pensiones, ayuda para gastos escolares de los hijos, etc. • Servicios adicionales con descuento en gimnasios, clases de relajación, asesorías nutrimentales, etc.
- Actividades de voluntariado por medio de intermediarios como asociaciones civiles.
- Espacios de distracción como gimnasios privados y salas multimedia con videojuegos, billar y hasta mini golf.
- Ambiente laboral sano, inclusión, igualdad y diversidad social.
- Salud mental, trabajar el estrés laboral por medio de consultas de psicología, masajes, clases yoga y/o meditación.

Beneficios del salario emocional

- Fideliza el talento, el cual suele residir en personas que, por motivos generacionales o de formación, valoran los beneficios intangibles.
- Refuerza la implicación en los objetivos de la organización.
- Aumenta el compromiso de los trabajadores.
- Flexibiliza la organización haciéndola más competitiva y más orientada a objetivos
- Tiene un impacto muy positivo en el orgullo de pertenencia.

Según Zavala El salario emocional que los colaboradores de una organización reciben dentro de la misma juega un papel fundamental no solo en el desarrollo de sus actividades cotidianas, sino también en su nivel de rotación, por lo que las empresas comienzan a dar cada vez más importancia a los aspectos que lo conforman, como la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo personal y profesional. (Rodriguez Diaz & Santofimio Martinez, 2020)

Los cinco elementos que representan el salario emocional de una organización son:

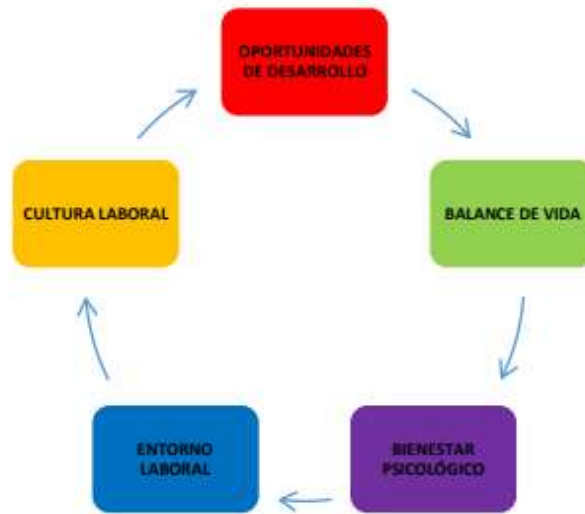


Figura 1. Cinco elementos del salario emocional.

Fuente: (Outsourcing de recursos humanos, 2014)

2.1.6 FLEXIBILIDAD: EN EL TIEMPO, EN EL ESPACIO, EN LA REMUNERACIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar supone, hoy en día, hablar de flexibilidad. Flexibilidad que permita a cada trabajador o trabajadora amoldar y armonizar esas dos esferas de su vida. La necesidad de articular medidas de conciliación viene así a poner el énfasis en una nueva faceta de la flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo. (Quintanilla Navarro, 2022)

En cuanto a la flexibilidad en el espacio, viene a jugar un papel importante el denominado «teletrabajo», si bien plantea problemas de invasión de la esfera doméstica, de no garantizar los tiempos de descanso o las condiciones de seguridad y salud, y lo que es más importante, hace desaparecer el papel socializador del desempeño de una actividad profesional. (Quintanilla Navarro, 2022)

En cuanto a la flexibilidad en la remuneración, podríamos desdoblarla en dos planos, el equilibrio entre tiempo de trabajo y salario, y la utilización de las mejoras o beneficios sociales

para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc. (Quintanilla Navarro, 2022)

2.1.7 CONCILIACIÓN Y CALIDAD

2.1.7.1 CONCILIACIÓN EN LA CALIDAD HUMANA

El origen de la «calidad de vida» como concepto se sitúa en los nuevos movimientos sociales de los 60, estos nuevos movimientos reivindican una gestión política más participativa que incluya los valores sociales emergentes (protección a la naturaleza, igualdad de sexos y paz). Así, se origina en estrecho vínculo con el bienestar social y evoluciona hacia un concepto ambiguo que comprende todas las áreas de la vida. (Papí Gálvez, 2022)

Desde aquí se han hecho intentos por medir la calidad de vida. Concretamente, desde el enfoque del desarrollo humano, identificar los aspectos que conciernen a la calidad de vida implica detectar las necesidades humanas que se deben cubrir en primer lugar. En este sentido, se evitará hacer un despliegue de las diferentes aproximaciones al término «necesidad» para centrarse en aquella que favorece la comprensión de la calidad de vida en el trabajo. (Papí Gálvez, 2022)

Según Doyal y Gough (1994), las necesidades humanas se pueden agrupar en dos básicas: Salud Física y Autonomía. La primera queda satisfecha cuando los individuos no padecen de manera prolongada una o más dolencias. La segunda, es la capacidad de elección entre dos opciones informadas y se fundamenta en el grado de comprensión que una persona tiene de sí misma y del entorno, la capacidad psicológica y las oportunidades objetivas. En ella quedan incluidos el trabajo, la renta, la educación y el ocio. (Papí Gálvez, 2022)

2.1.7.2 LA CONCILIACIÓN Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

El término «calidad de vida en el trabajo» nace también en los 70 como posible solución a los problemas de ausentismo y alienación. Este término no sólo incluye la satisfacción con el trabajo, también recoge otros aspectos tales como autonomía, ambiente laboral, relaciones profesionales, promoción y formación. Con la recesión económica de los años 80 muchas compañías multinacionales de origen estadounidense implementaron programas para la calidad de vida en el trabajo. Estos programas imponían modificaciones en la propia estructura organizativa y apostaban por el valor añadido que sus recursos humanos podrían ofrecerle. (Papí Gálvez, 2022)

Dos puntos focales importantes de la vida adulta son la familia y el trabajo. Sin embargo, las expectativas de rol de estos dos dominios no siempre son compatibles, creando conflictos entre el trabajo y la vida familiar. Estos conflictos están relacionados con resultados como la insatisfacción laboral, el agotamiento laboral y la rotación, así como a resultados relacionados con la angustia psicológica (p. ej., depresión) y la insatisfacción con la vida y el matrimonio. Dado que aumento de familias con doble ingreso, familias monoparentales y familias con deberes de cuidado de ancianos, estos. Es probable que los resultados sean aún más pronunciados en el futuro. Además, hay un montaje evidencia de que WFC y FWC están relacionados con la productividad laboral y los costos financieros incurridos por una organización. (S. Boles, Netemeyer, & McMurrian , 2022)

Ante estos resultados, los proyectos de calidad de vida en el trabajo deben incluir, como criterio básico para su implementación, el equilibrio entre las demandas familiares y laborales que son, a priori, incompatibles 5 . De igual manera, pero desde una visión macro, la Comisión Europea (2001) propone una serie de indicadores para medirla. Estos indicadores quedan ordenados en dos dimensiones: (1) características del puesto (objetivas y subjetivas); e (2) información relacionada con el mercado laboral, que incluye el equilibrio entre trabajo y otros aspectos de la vida. (Papí Gálvez, 2022)

2.1.7.2 ELEMENTOS CLAVES DE LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- Atención de personas dependientes: menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas.
- Superación de desigualdades entre mujeres y hombres
- Desarrollo de una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de desarrollo.
- Construcción de una sociedad en torno a la calidad de vida.
- Nuevas formas de organización de las estructuras laborales.
- Buen funcionamiento de los servicios públicos y su adecuación al ritmo de vida de las personas

2.1.7 ÁMBITOS FACILITADORES DE LA CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR

Según (Bocija Nogués, 2015) se pueden distinguir tres ámbitos complementarios en los que actúan las medidas que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:

- El primer ámbito es el que compete directamente al estado (la provisión o dotación de servicios de cuidados a niños y niñas, también a personas dependientes; la regulación y la financiación del sistema de permisos parentales remunerados; la regulación de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos pequeños u otros dependientes, etc.). (Bocija Nogués, 2015)
- El segundo ámbito es el de las políticas de conciliación que aplican las propias empresas y organizaciones. Hay que tener en cuenta que fue, durante la fase expansiva del ciclo anterior (1995-2007) cuando estas políticas se han desarrollado y han entrado en la cultura corporativa de las empresas. Y en cambio, en momentos de crisis y de ajuste de plantillas, pueden variar las prioridades, de manera que podría ocurrir que en algunos casos se deje para más adelante el desarrollo de algunas medidas que ya estuvieran previstas. (Bocija Nogués, 2015)

- El tercero, en gran medida responsabilidad de la sociedad en su conjunto, tiene que ver con el cambio gradual hacia un sistema de horarios de trabajo más racional, que permita liberar más horas diarias para la vida personal de los trabajadores sin que ello vaya en menoscabo del tiempo efectivo que dedican al trabajo. (Bocija Nogués, 2015)

2.1.7 POLITICAS Y ESTRATEGIAS CONCILIATORIAS

Frente a la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, las familias recurren a diferentes estrategias. Las alternativas disponibles dependen fundamentalmente de los recursos del grupo familiar y de los servicios existentes.

Las políticas de conciliación con corresponsabilidad social son aquellas que impulsan la participación de hombres y mujeres (no solo mujeres), y de las políticas públicas, las empresas y las familias (no solo las familias) en el cuidado de las personas. En realidad, se trata de combinar un conjunto de medidas en el corto, mediano y largo plazos que dé respuesta a las necesidades inmediatas de conciliación, pero también a la transformación del modelo de organización.

El problema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, afecta negativamente al propio empleado, a su familia, y en último término a la organización (Saenz Vergel, 2013)

Estrategias organizacionales para conciliar trabajo-familia

- Ajustar la carga laboral al tiempo real y a las capacidades del trabajador.
- Establecer políticas de conciliación: flexibilidad de horarios, teletrabajo, servicios de apoyo como guarderías.
- Desarrollar una cultura organizacional de apoyo: escuchar las necesidades del trabajador y establecer una comunicación abierta.
- Fomentar los recursos y fortalezas del trabajador. — Ofrecer entrenamiento en habilidades de gestión del tiempo, competencias emocionales, etc.

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

2.2.1 FLEXIBILIDAD LABORAL

La Revolución Industrial, surgida en Gran Bretaña a finales del siglo XVIII, trajo consigo situaciones como las jornadas excesivas, el pago a destajo o en especie, el trabajo infantil y las condiciones insalubres de las fábricas de entonces. Las jornadas laborales excesivas de 15 a 18 horas diarias, incluidos los menores, quienes empezaban a trabajar desde los 8 años, así como las condiciones laborales, deterioraban la salud de los trabajadores

Según diversos autores definen la flexibilidad como (Llano Restrepo, 2022):

Según Lizama (2005), el concepto de "flexibilidad del mercado de trabajo", nació en la década de los 80, como una reacción a la crisis económica de los países industrializados que explicaban la misma en la rigidez de la legislación laboral y en la dificultad de adaptarse rápidamente a las necesidades de competitividad de un mundo en globalización.

La OIT (1986) definió la flexibilidad del mercado de trabajo como “la capacidad de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”. La OIT enfatiza que “un horario de trabajo digno es aquél que favorece acuerdos que benefician a las familias, promueven la igualdad de género, favorecen la competitividad empresarial y facilitan la influencia de los trabajadores en la determinación de sus jornadas”.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (1986), consiste en “un ajuste de todos los costos reales de la mano de obra a las variaciones de las condiciones económicas.”

Según diversos autores se puede desmembrar la flexibilidad en cuatro grandes dimensiones (Bernardo, 2022):

flexibilidad de la organización productiva, se hace referencia a lo que se entiende por subcontratación. En cualquier caso, se trata la relación entre dos (o más) empresas donde

una contrata a otra para encargarle etapas o partidas completas de la producción de bienes o servicios.

La flexibilidad de la organización del trabajo, tiene que ver con la necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la calidad de la producción y de los productos finales (sean estos bienes o servicios).

La flexibilidad de la gestión productiva, hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa – principalmente a la relacionada con la microelectrónica – para alterar u corregir tanto su proceso de producción interno, como la cantidad y el tipo de productos finales.

Flexibilidad del mercado de trabajo, dice relación con aquellos aspectos de la flexibilidad laboral que se encuentran posibilitados por la legislación laboral de un país o región y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores.

2.2.2 SALARIO EMOCIONAL

Según González y De avice definen el salario emocional, como todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico en calidad de vida y la productividad de las personas. Es decir, su naturaleza versa en que el carácter de lo que se intercambia busca compaginar las expectativas de las personas, articulando sus necesidades en diferentes dimensiones de su vida cotidiana, para, de esa manera, contribuir a un mayor equilibrio. Por ello el salario emocional no tiene otro fin más que construir una vida más saludable, productiva y significativa para los trabajadores y lograr así que compaginen su vida laboral y personal. (Espinoza Zaldivar & Toscano Moctezuma, 2020)

2.2.3 CALIDAD DE VIDA

Algunos autores definen la satisfacción laboral como:

Spector la define como el grado en que la persona siente agrado por su trabajo, tiene incidencia en el bienestar personal e incluso en la satisfacción de la vida del empleado. (Jijena Michele & Jijena Michel, 2015)

La mayoría de las definiciones se suscriben a la Teoría de Herzberg. Es decir, que deriva del grado en que los motivadores intrínsecos (por ejemplo, desafíos laborales, responsabilidad profesional, autonomía, etc.) y extrínsecos (por ejemplo, sueldos, condiciones ambientales, flexibilidad organizacional, etc.) cumplen sus objetivos. (Jijena Michele & Jijena Michel, 2015)

La literatura especializada en dirección y gestión de recursos humanos postula que disponer de trabajadores satisfechos y motivados será uno de los factores determinantes del éxito empresarial, mientras que, si el personal no se siente satisfecho ni identificado con la organización, la empresa no podrá alcanzar niveles competitivos de calidad, ni en el producto ni en el servicio al cliente (Stewart 1996) (Jijena Michele & Jijena Michel, 2015)

2.3.4 DEFINICIONES CONCILIACIÓN – CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Los orígenes del concepto conciliación se encuentran en la palabra latina “conciliatio” que hace referencia a la mediación, sin imposición, entre dos ámbitos contrarios. Conciliar (del lat. conciliare) es poner de acuerdo o en paz a los que estaban en desacuerdo o en lucha mientras que Reconciliar es poner de acuerdo o hacer compatibles cosas no materiales; como dos actitudes o dos ideas. (Bocija Nogués, 2015)

Conciliar se define también como la posibilidad de compatibilizar dos tareas satisfactoriamente: que cualquier persona – hombre o mujer – pueda ser concurrentes sus

intereses o su desarrollo en los dos espacios: laboral y familia. En otras palabras, que éstos dos espacios no entren en conflicto y por lo tanto, que ninguno de los dos perjudique el desarrollo del otro. (Bocija Nogués, 2015)

El (Melkart, 2022) entiende la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como “una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal”.

Por todo ello, conciliar supone además, establecer un complejo entramado entre políticas de contenido múltiple (demografía, entorno familiar, disposición urbanística, transporte y comunicaciones, acceso a la vivienda, marco legislativo, mercado laboral) y una pluralidad de sujetos activos tales como: agentes públicos, de mercado y sociales. (Bocija Nogués, 2015)

2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO

2.3.1 COACHING CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL-PERSONAL

Según estudio del coaching WLB (Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB), 2015)

Históricamente la expresión WLB, "equilibrio vida-personal" fue utilizada por primera vez en el Reino Unido a finales de 1970 para describir el equilibrio entre el trabajo de un individuo y la vida personal. En los Estado Unidos, esta frase fue utilizada por primera vez en 1986 ya que comenzó a apreciarse en el seno de muchas organizaciones empresariales estadounidenses y canadienses la necesidad de dar respuesta a las crecientes demandas planteadas por los trabajadores y las trabajadoras de cara a compatibilizar su vida laboral y familiar. Numerosos estudios apuntaron a los conflictos vida personal-laboral como la causa de los males que aquejaban a la empresa (el creciente absentismo laboral, el descenso

de la productividad, y la pérdida del personal con mayor potencial) lo que llevó a los cuerpos directivos de dichas empresas a poner en marcha programas de apoyo a la familia a gran escala.

El Work Life Balance(WLB) es un concepto y una práctica que nace, se desarrolla y traduce en la necesidad de trabajar y vivir en nuestro tiempo libre como sociedad, a partir de los siguientes supuestos:

- La flexibilidad es necesaria a los trabajadores para garantizarles el acceso a los puestos de trabajo que satisfagan sus expectativas y potencialidades, llevándoles, por consiguiente, a una mejora de la productividad.
- Las empresas están cada vez más orientadas al mercado y los clientes son cada vez más exigentes en relación al acceso a los servicios y productos.
- El mercado del trabajo está en un cambio constante, con un número creciente de mujeres y de trabajadores más ancianos. Las normas y los estándares contractuales tienen consecuencias tangibles en la forma de trabajar de empresas y organizaciones.
- La evolución de las tecnologías hace posible para los trabajadores no estar ‘atados’ a sus mesas de trabajo.
- Las expectativas de los trabajadores han cambiado en la medida en que los límites entre el tiempo para el trabajo y el tiempo para la vida se reducían y ha sido reconocida la importancia de la flexibilidad en ambos ámbitos.
- Políticas eficaces y prácticas de Conciliación Vida Laboral-Personal pueden reportar ventajas y beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores, dentro de un camino de cambio cultural orientado a modificar la visión tradicional del trabajo.
- De la Conciliación Vida Laboral-Personal pueden beneficiarse individuos, familias, empleadores y empresas, a través del soporte para una recíproca armonización de las exigencias, las necesidades del trabajo, de la familia y de la vida privada.

El estudio de campo específico realizado (Musicco, 2014), abarca 19 casos de empresas internacionalizadas afincadas en España y trata entre otras cosas cómo la implementación del Coaching puede mejorar la Conciliación. Para ello se realizaron entrevistas estructuradas a los responsables de la implantación y evaluación de dichos programas

2.3.2 IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN EL DESEMPEÑO ORGANIZATIVO

Prácticas de vida laboral y personal y desempeño organizacional

Según estudios realizados indican que el no tener un equilibrio entre la vida laboral y personal puede impactar de forma negativa en el trabajo y en la familia.

El ser humano es un ser integral, es decir una parte conecta con la otra, es por ello que las empresas deberán buscar mecanismos que permitan alcanzar un equilibrio, empleados felices es igual a empleados productivos.

Según Burke y Greenglass, la interferencia entre las responsabilidades laborales y no laborales tiene una serie de resultados negativos que han sido bien establecidos en la literatura. En términos de actitudes laborales, los empleados que informan altos niveles de conflicto entre el trabajo y la vida y entre la vida y el trabajo tienden a exhibir niveles más bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Si bien la mayoría de las investigaciones sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal se centran en las responsabilidades familiares de los empleados, también hay una serie de estudios que reconocen los compromisos con amigos y grupos comunitarios, lo que amplía la población afectada a prácticamente todos los empleados. (researchgate, 2022)

Investigaciones a nivel de organización

Más apoyo para el impacto de la vida laboral, el uso de la práctica del equilibrio es generado por los resultados de la investigación a nivel de organización. Shepard et al. (1996) recolectó información de 36 compañías farmacéuticas en EE. UU., que cubre un período de 11 años, que indicó que el uso de horarios de trabajo flexibles se asocia con un aumento de aproximadamente 10% en la productividad de las empresas.

La obra de Perry-Smith y Blum (2000) mostró que, en una muestra nacional de 527 empresas estadounidenses, Las organizaciones que ofrecen una mayor variedad de prácticas de conciliación de la vida laboral y personal informaron una mayor el desempeño percibido del mercado, el crecimiento de las ganancias y las ventas y el desempeño de la organización.

De manera similar, un análisis de la Encuesta de Relaciones con los Empleados en el Lugar de Trabajo de 1998 realizada por Dex,Smith y Winter (2001) encontraron que las organizaciones que ofrecían permisos parentales disfrutaban productividad laboral por encima del promedio, y que la provisión de horarios de trabajo flexibles y el teletrabajo se asoció con una menor rotación. (researchgate, 2022)

2.3.2 TEORIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Abraham Maslow propuso en 1943 en su obra “A Theory of Human Motivation” una teoría en la que expresó una jerarquía de necesidades humanas que ilustró a través de su conocida “pirámide de necesidades”.

La “Teoría de la Motivación Humana”, propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Quintero Angarita, 2022)



Figura 2. Pirámides de las Necesidades

Fuente: (Quintero Angarita, 2022)

2.4 METODOLOGÍAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

2.4.1 EFECTO MEDIADOR ENTRE DEL CONFLICTO TRABAJO FAMILIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Este estudio es estudio tuvo como tiene como objetivo determinar el efecto mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre trabajo Autonomía y satisfacción laboral. Las hipótesis se probaron mediante cuestionarios. (Gozukara , 2016)

Los cuestionarios del estudio se distribuyeron a 320 participantes. 270 de estos cuestionarios fueron completados en su totalidad.

El 68,9% (n=186) de los participantes eran mujeres, el 46,7% (n=147) estaban casados.

Se utilizó SPSS 17.00 para realizar distribuciones de frecuencia y análisis factorial explicativo de los datos del estudio.

Se utilizó AMOS 16.0 para probar el análisis factorial explicativo y el modelo propuesto como modelo de ecuación estructural.

Instrumentos utilizados

La satisfacción laboral se midió utilizando el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota desarrollado por Weiss et al. (1967). Esta escala consta de veinte preguntas calificadas en una escala de cinco puntos.

La autonomía laboral se midió utilizando una escala desarrollada por Voydanoff (2004). Esta escala consta de tres ítems.

El conflicto trabajo-familia se midió utilizando la escala multidimensional desarrollada por Carlson et al. (2000). Este

La escala consta de 9 ítems para el conflicto entre el trabajo y la familia. Cada uno de los tres ítems mide diferentes dimensiones del trabajo y la familia.

2.4.2 EQUILIBRIO TRABAJO FAMILIA

Según investigación realizada para personal de Chile sobre el equilibrio trabajo-familia, se muestra los siguientes resultados (Riquelme Orellana & Aransazu Rojas , 2012)

Muestra

La muestra utilizada en esta investigación comprende a 181 mujeres y hombres, funcionarios públicos de la Región del Maule. 60.22% corresponde al sexo femenino, mientras que un 39.78% corresponde al sexo masculino, en cuanto a las edades estas fluctúan entre 23 y 67 años, con una media de 42 años. 57.78% de los participantes es casado, el 20% vive en pareja, en tanto que el 15.56% corresponde a solteros con hijos y el 7.22% se encuentra separado. En cuanto al nivel educacional, el 95.58% de los participantes cuenta con enseñanza universitaria, mientras que el 4.42% tiene enseñanza superior a nivel técnico. Respecto al ámbito laboral de los, el 19.34% de los participantes posee cargo directivo, el 35.36% tiene cargo medio y el 45.30% son empleados.

Instrumentos

Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia SWING. Este cuestionario está compuesto por 22 Items tipo likert, distribuidos en 4 subescalas: Interacción negativa trabajo-familia; Interacción negativa familia-trabajo; Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo.

Escala de Evaluación Parental EEP. La Escala de Evaluación Parental es un cuestionario auto-administrado, creado para evaluar la satisfacción y los sentimientos de Autoeficacia con respecto a la maternidad.

Escala de Funcionamiento Familiar APGAR. Este cuestionario fue diseñado en 1978 por Smilkstein, con el objetivo de explorar la funcionalidad familiar. Su nombre deriva de cinco componentes (del inglés), éstos son: Adaptabilidad (adaptability); Cooperación (partnership); Desarrollo (growth); Afectividad (affection); y Capacidad Resolutiva

Inventario de Percepción de Apoyo Familiar. El Inventario de Percepción de Apoyo Familiar, posee una buena consistencia interna (0.93). A su vez se encuentra compuesto por 42 ítems tipo likert, los cuales se agrupan en tres factores.

2.4.3 ESTUDIO EMPÍRICO CALIDAD VIDA LABORAL CON CUATRO INDICADORES

Los instrumentos utilizados para la medida de las variables mencionadas anteriormente son los siguientes (Giner Pacheco, 2022):

Adaptación española de 22 ítems: “Cuestionario de interacción trabajo-familia (2009)” del cuestionario “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) (2005)”.

Cuestionario general de Satisfacción en Organizaciones Laborales (Meliá y Peiró, 1989) de 23 ítems.

Cuestionario “Evaluación del Desempeño en el Trabajo (EVADEST), versión adaptada de Hodgetts y Altman (1993) con 6 ítems.

Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público (Krausse Martínez, 2012).

Población en Estudio.

Una de las empresas en estudio corresponde al sector privado con un total de 74 empleados incluidos los de servicios externos. La otra empresa corresponde al sector público específicamente al área de salud, con un total de 54 funcionarios

Descripción de la Muestra.

La aplicación del instrumento de medida en el sector privado alcanzó a las 74 encuestas respondidas, que corresponden a un 100% de tasa de retorno. Para el caso del sector público hubo un total de 50 encuestas respondidas de un total de 54, que corresponden a un 92,6% de tasa de retorno.

Instrumento de medida.

El instrumento para medir la calidad de vida laboral está basado en la norma internacional SA 8000, en los principios internacionales de la OIT y las convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas

2.5 MARCO LEGAL

2.5.1 CONCILIACIÓN MARCO LEGAL ACTUAL

La mayor parte de las previsiones legales que abordan la conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en normas laborales. Pese a todo, las estadísticas indican que la efectividad de estas normas depende, en buena medida, de los hábitos sociales, culturales y educativos imperantes y exige, en consecuencia, la adopción de iniciativas coordinadas en otros ámbitos.

En este sentido, la Exposición de Motivos de la Ley 39/99 ya señalaba que esta compleja problemática debe abordarse “...no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política familiar”. (López Álvarez, 2022)

En España, el primer avance legislativo sustancial en la conciliación del trabajo y la familia se remonta a 1999, siguiendo los criterios estipulados en el Tratado de Ámsterdam, con la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (39/1999 de 5 de noviembre), se establecen algunos avances y a través de ésta, se introducen reformas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como también otras modificaciones de carácter social y laboral (Martinez Lopez, 2022):

- Concede permiso para la reducción de la jornada laboral por motivos familiares (en casos muy concretos).
- Permite la excedencia laboral por cuestiones familiares, como la maternidad.
- Regula la nulidad del despido laboral por razones de discriminación de género.

- Se progresa en el sistema de bajas por paternidad y maternidad, por las que se otorgaba al padre la posibilidad de optar a diez semanas, de las dieciséis estipuladas por ley para la maternidad.

2.5.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LOGRAR LA CONCILIACIÓN

Se presentan algunos puntos sobre políticas públicas a nivel mundial para lograr la conciliación de la vida laboral y personal (Leiva Gómez & Comelin Fornes, 2015)

El debate público internacional ha puesto de relieve las políticas públicas conciliatorias. Así, la Conferencia de Beijing estableció que deben armonizarse las responsabilidades entre el trabajo y la familia por parte de hombres y mujeres. Por otra parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer señala que deben tomarse medidas para eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar de esta forma una igualdad de derechos. Asimismo, el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo manifiesta la responsabilidad familiar como un tema que atañe no sólo a la familia (Lamus, 2008; CEPAL, 2012; Pautassi y Rico, 2011).

Las políticas de conciliación no solo permiten equilibrar la vida laboral y familiar. Por una parte, son una vía para caminar hacia la equidad de género y por otra permiten transitar hacia la reparación de profundas desigualdades sociales, ya que sobre todo en América Latina las desigualdades de género se encuentran en el cimiento del círculo vicioso que reproduce la pobreza (Bethany, 2009)

Las políticas de conciliación no han logrado una mayor equidad de género, ya que han sido pensadas principalmente desde la óptica del mercado laboral, intentando aumentar la participación laboral femenina en la medida que se faciliten a las mujeres sus responsabilidades familiares (Astelarra, 2011). Es necesario por tanto implementar políticas públicas orientadas a la modificación de la división sexual del trabajo tradicional y establecer la corresponsabilidad como principio básico de funcionamiento (Lamaute-Brisson, 2013)

2.5.3 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Convenio 156 y recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidad familiar.

El Convenio 156 se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias. Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares. (Ilo.org, 2022)

La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en

cuenta las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio. Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de los trabajadores con responsabilidades familiares. Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa. (Ilo.org, 2022)

JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 322

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana. (Ilo.org, 2022)

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código. (Ilo.org, 2022)

Artículo 325

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
- Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la Dirección General del Trabajo,

y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo.

- Los choferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.
- Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines.
- Los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo. (Ilo.orga, 2022)

Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos. (Ilo.orga, 2022)

El Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo. (Ilo.orga, 2022)

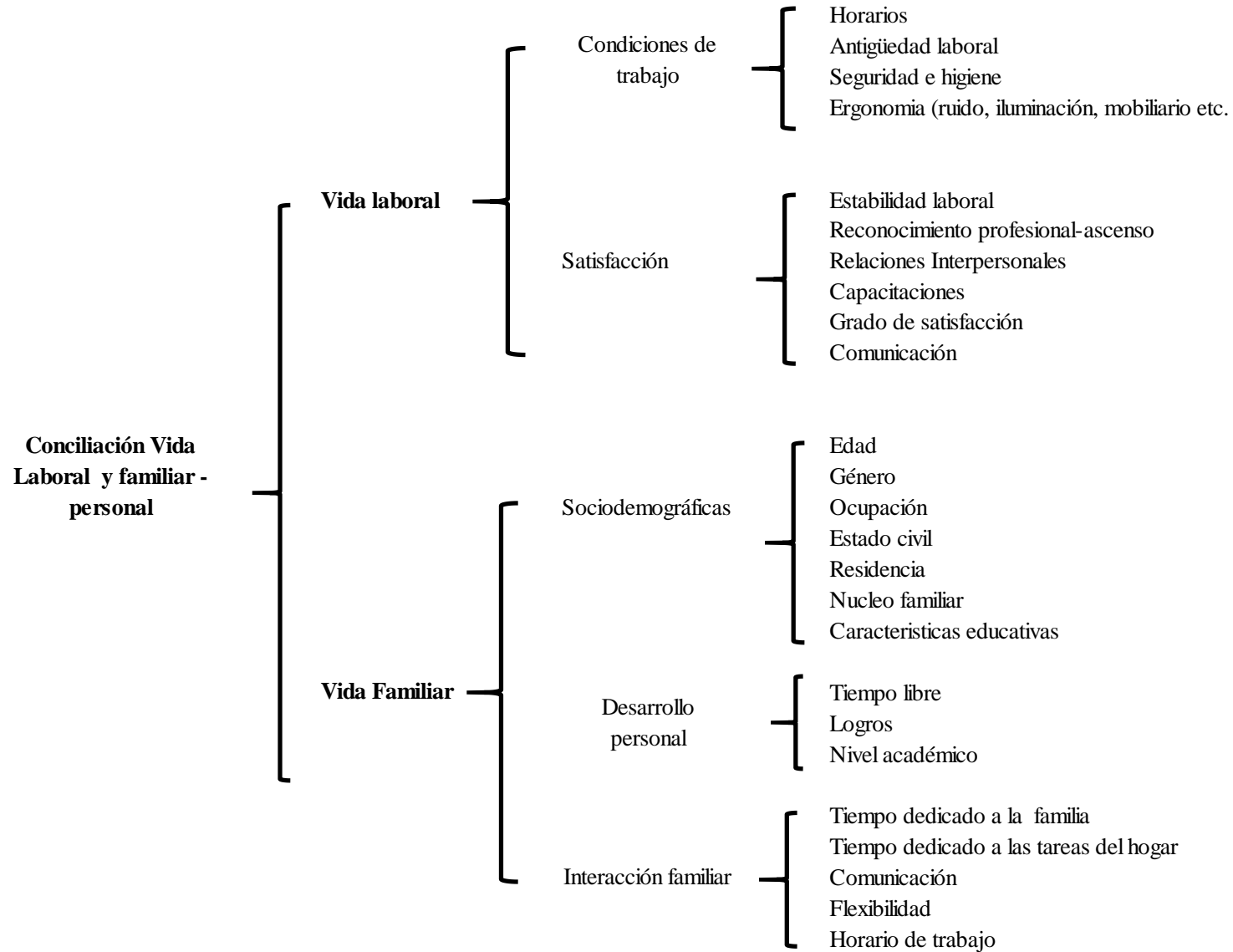
CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

Formulación del problema	Objetivo general	Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Variables
<p>¿Cuál es la situación actual de los colaboradores Lady Lee con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar?</p>	<p>Analizar la situación actual referente a indicadores de medición que permitan establecer el equilibrio entre la vida laboral y personal</p>	Determinar los factores que influyen en la conciliación de la vida laboral y personal	¿Cuál es la condición actual de los colaboradores Lady Lee con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar?	<p>Vida laboral Vida familiar Satisfacción laboral</p>
		Medir las condiciones de conciliación de los colaboradores.	¿Limitan las responsabilidades laborales, el poder equilibrar la vida laboral y personal?	
		Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y la conciliación de la vida laboral y personal y analizar su influencia en el trabajo	¿La falta de equilibrio laboral y personal influyen en la satisfacción laboral?	
		Conocer la percepción y expectativas del área de recurso humano de la empresa	¿Cuenta la empresa con políticas de conciliación o estudios anteriores referente a este tema?	
		Proponer una política de conciliación vida laboral y familiar	¿Qué estrategias organizacionales y personales deberá implementar la empresa para lograr la conciliación de la vida laboral y personal de los colaboradores de la empresa?	

3.1.2 ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

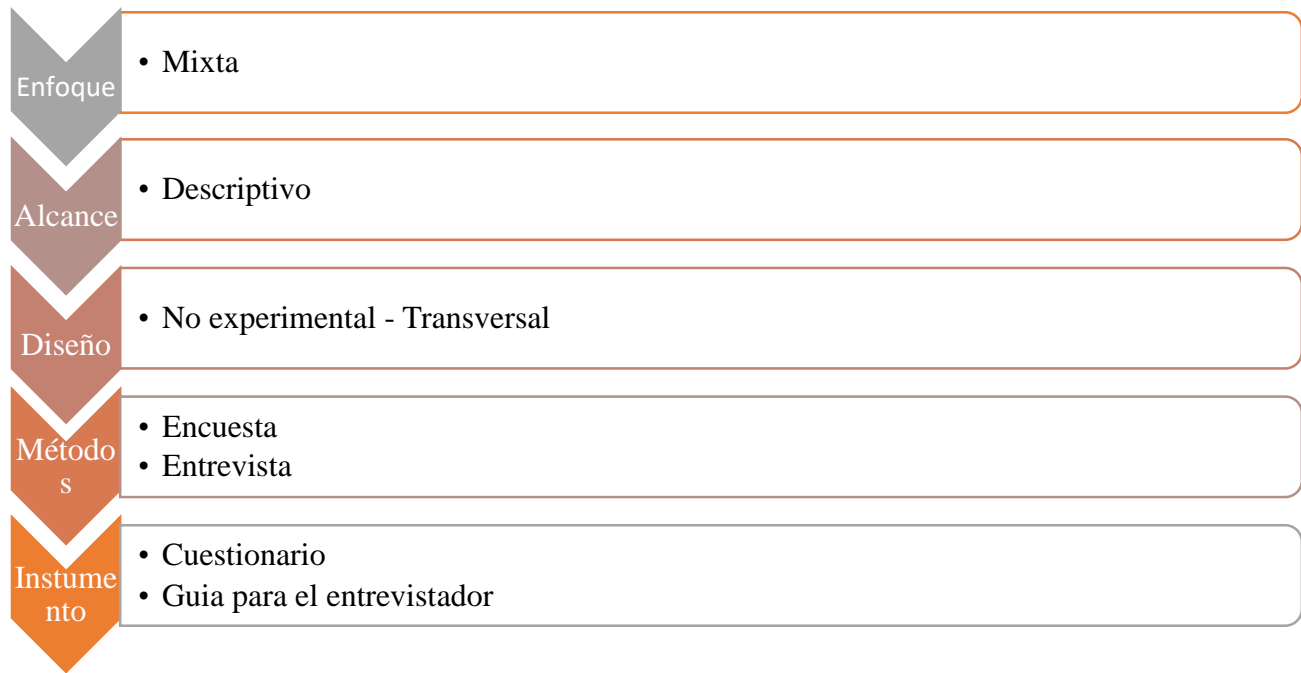


3.1.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición		Dimensiones	Indicador
	Conceptual	Operacional		
Vida Laboral	El concepto de Calidad de Vida Laboral(CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.	Con este estudio se medirá el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores y su relación con el equilibrio familiar - personal.	Condiciones de trabajo	Horario de trabajo - horario establecido/cantidad horas laboradas
				Medidas de conciliación
				Ambiente seguro y salud, iluminación, temperatura, ventilación, ruidos, (percepción)
				Ergonomía - organización espacios, tipo de mobiliario.
			Clima laboral	Comunicación - canales de comunicación,
				Estabilidad laboral - retención del talento, años trabajados.
				Reconocimiento profesional - promociones, crecimiento laboral, distinciones.
				Relaciones interpersonales - valoración relaciones con los compañeros, manejo conflictos, jerarquías (percepción)
			Sociodemográficas	Edad: No años

Vida familiar - personal	La calidad de vida familiar es un elemento central asociado al desarrollo humano que permite conocer aspectos esenciales en la trayectoria individual y familiar de las personas.	Revisar el equilibrio o armonía entre la vida personal y el trabajo.		Género: Femenino, Masculina
				Ocupación: Puesto - Título obtenido
				Estado civil: Soltero, casada, viudo, UL
				Residencia: Lugar de residencia
				Núcleo familiar: Miembros familia, quienes la conforman, No de hijos
				Características educativas: Niveles de escolaridad
			Desarrollo personal	Tiempo libre- - horas libres
				Logros - percepción
				Nivel académico - títulos, diplomados etc.
			Interacción familiar	Tiempo dedicado a la familia - horas al día
				Tiempo dedicado a las tareas del hogar - horas semana
				Comunicación - canales, efectiva y clara
				Flexibilidad - cumplimiento de roles, tareas hogar
				Horario de trabajo - Horas trabajadas, efectos en el hogar

3.2. ENFOQUE Y MÉTODO



3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 POBLACIÓN

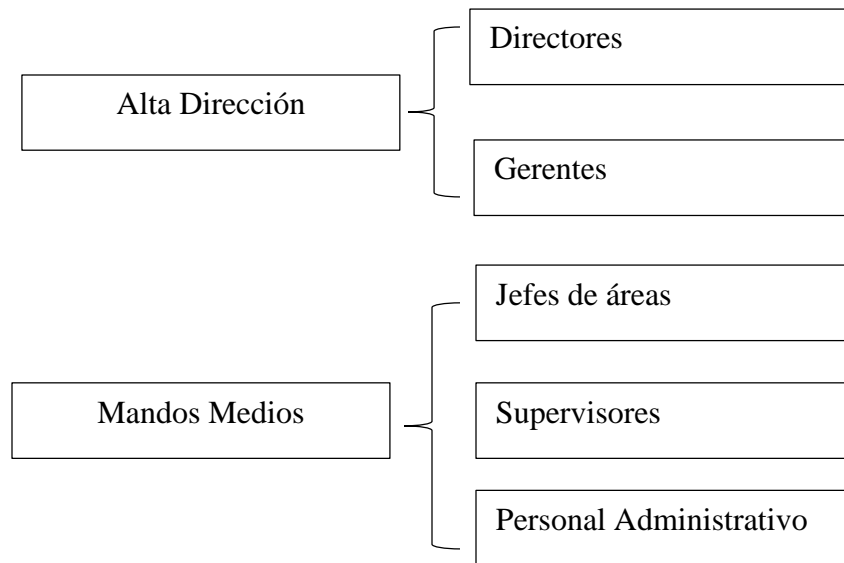
Los resultados de este estudio serán fruto de una serie de encuesta y entrevistas, la población objeto de estudio de la investigación considerando funciones, responsabilidades, puestos y horarios de trabajo serán los siguientes:

- Personal administrativo de mandos medios.
- Mandos altos - algunos directores y gerentes.

No se considera personal operativo, porque estos ya cumplen con un horario y funciones establecidas. En caso de que trabajen más de las horas establecidas estas son pagadas como horas extras o se compensan con tiempo libre.

Esta división se realiza en términos de responsabilidades y horarios de trabajo, tomando como punto de partida descriptores de puestos y horas trabajadas a la semana, así como el ambiente de trabajo y las relaciones con los compañeros.

Organigrama de categorías consideradas para el estudio



El tamaño de la población se determinará en conjunto con el área de recursos humanos de la empresa, para identificar en conjunto los puestos claves para la aplicación de la encuesta a colaboradores y entrevistas para el personal de recursos humanos.

3.3.1 MUESTRA

En este caso como la población que se esté considerando es la de mandos medios y altos no se calculara una muestra, si no que se toma como base toda la población, dentro de esta se toma en cuenta tanto personal administrativo como administrativo operativo.

3.4. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.4.1 TÉCNICAS

La técnica utilizada que nos brindara información sobre la situación actual que viven o perciben los colaboradores de la empresa con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar es la encuesta, la cual está compuesta por un total 23 de preguntas las cuales comprenden las siguientes dimensiones: (ver anexo 1)

- Datos Generales.
- Condiciones de trabajo.
- Satisfacción Laboral
- Clima Laboral
- Ámbito familiar – personal

Se utilizará también la entrevista a profundidad, la cual se aplicará a gerentes de Recursos Humanos de empresas reconocidas de la ciudad para ver el punto de vista de ellos referente a estrategias o factores que pueden influir en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este guía para el entrevistador está conformado por un total de 8 preguntas las cuales están formuladas de forma abierta. (ver anexo 2)

La encuesta será elaborada a través de los formularios de google form y será socializada a través de mensajes de texto a los diferentes colaboradores seleccionados, a la respuesta solo tendrá acceso mi persona. Esta estará abierta en un lapso de tiempo de 7 a 10 días y una vez pase el tiempo establecido será cerrada.

Para la entrevista a gerentes de recursos humanos, se concretará con ellos un día y hora de reunión que no interfiera en sus actividades, las preguntas se llevaran de forma impresa para realizarla se tendrá a mano un grabado o celular donde pueda grabarse la entrevista. Con esta

información se tendrá un punto de partida de estrategias o alternativas que se puedan proponer dentro de esta investigación.

3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

- Cuestionario
- Entrevista a expertos en áreas de Recursos humanos de otras organizaciones y personal de RRHH de la empresa.

“

CAPITULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para aplicar la encuesta y poder medir y obtener los resultados, esta se realizó a través de Google Forms y se compartió por medio de WhatsApp web.

El censo se aplicó a la División Inmobiliaria específicamente en el área de Centros Comerciales donde se consideraron puestos de mandos medios y gerencias, de la cual se obtuvo respuesta de un 92% esto debido a que actualmente se cuenta con 2 vacantes las cuales están en proceso de reclutamiento.

Para las entrevistas a profundidad con expertos en Recursos humanos y que actualmente trabajan en diferentes empresas de La Ceiba y San Pedro Sula, se agendó con ellos las reuniones, las cuales fueron realizadas de forma presencial y otras a través de llamadas de acuerdo a los horarios establecidos por parte de ellos.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

Los resultados obtenidos de las 23 encuestas aplicadas se analizarán conforme a cada una de las dimensiones definidas en matriz de operacionalidad, tales como: datos sociodemográficos, clima laboral, satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo, ambiente familiar y la parte de la conciliación trabajo – familia.

Estos resultados y la información recopilada en el marco teórico serán la base de las conclusiones, recomendaciones y el plan de acción que se estará realizando para encontrar un punto de equilibrio tanto de la vida laboral como familiar, donde no se vea afectada la operacionalidad de la empresa y donde el colaborador tenga espacios para su desarrollo personal.

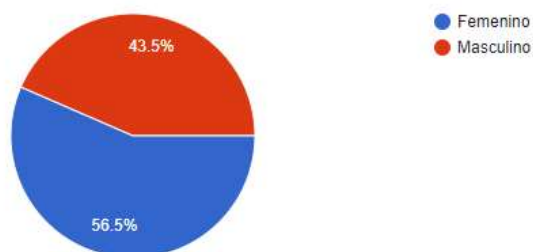
4.2.1 RESULTADOS DE ENCUESTA

En los datos sociodemográficos según los resultados obtenidos en cada uno de los ítems analizados, me muestran los siguientes resultados:

	Resultados
Género	El 56.5% de la población es del sexo femenino lo que equivales a 13 mujeres y que el 43.5% es masculino lo que equivale a 10 hombre.
Edad	El 52.2% de la población está en rango de edad de 33-40 años, el 39.1% (12) en rango de 27 a 32 años (9) y el 8.7 en rango de 41 años en adelante (2)
Nivel de escolaridad	Por las funciones y responsabilidades del puesto y los conocimientos que se requieren la mayor parte de los encuestados son graduados universitarios, estos representan el 65.2%, el 17.4% son pasantes universitarios y 17.4% solo tienen secundaria completa.
Título Obtenido	De los 23 encuestados el 26.1% de la población son licenciados en administración de empresas y mercadotecnia el 13% Ing. Industriales, el 8.7 arquitectos, el 4.3 Ing. civiles y el 21.7% son bachilleres con técnicos y peritos mercantiles.
Estado Civil	El 52.2% de la población está soltera, el 21.7% casado, el 17.4% unión libre y el 8.7% divorciado
Residencia	La mayor parte de los colaboradores el 78.3% están distribuidos en las ciudades de San Pedro sula, La Ceiba y Tegucigalpa, mientras que el 21.7% está distribuido en Progreso, Roatan y Tocoa.

Género

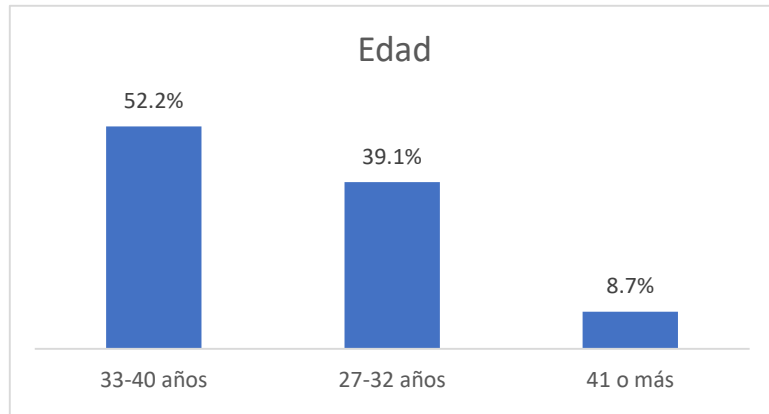
23 respuestas



Femenino	Masculino
13	10

Fuente: Resultados encuesta google forms

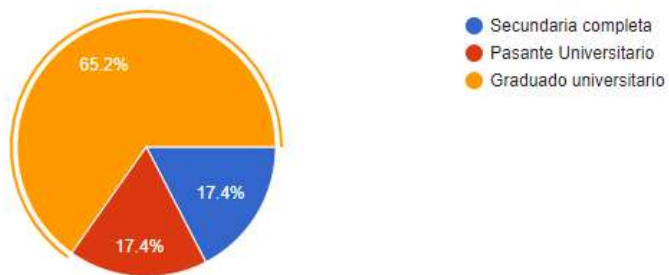
Edad



33-40 años	12
27-32 años	9
41 o más	2

Fuente: Resultados encuesta google forms

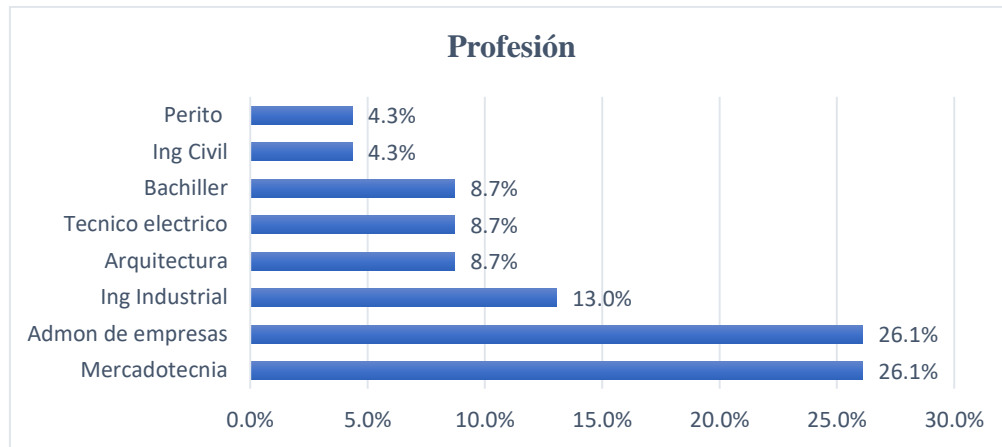
Nivel de escolaridad



Graduado universitario	15
Pasante Universitario	4
Secundaria completa	4

Fuente: Resultados encuesta google forms

Título obtenido



Fuente: Resultados encuesta google forms

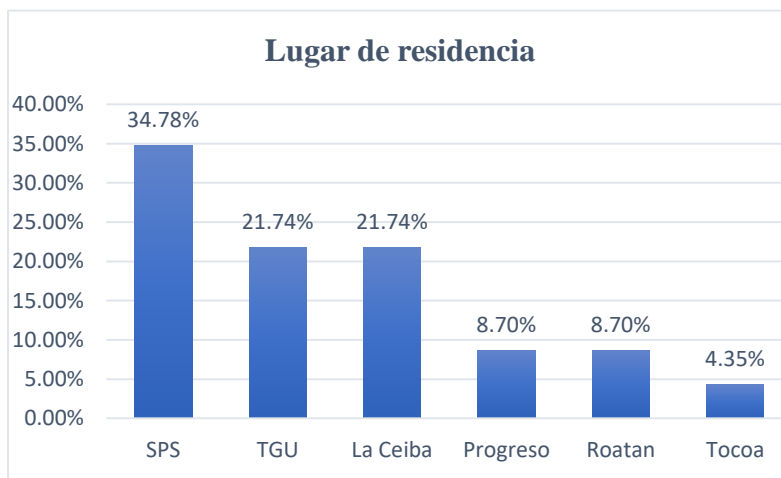
Estado Civil

23 respuestas



Fuente: Resultados encuesta google forms

Lugar de Residencia

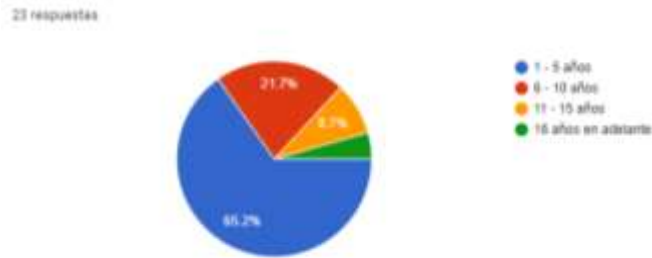


SPS	8
TGU	5
La Ceiba	5
Progreso	2
Roatan	2
Tocoa	1

Fuente: Resultados encuesta google forms

CONDICIONES DE TRABAJO

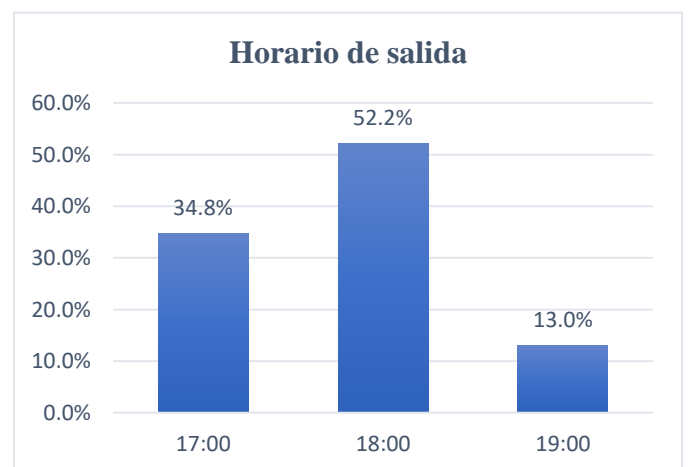
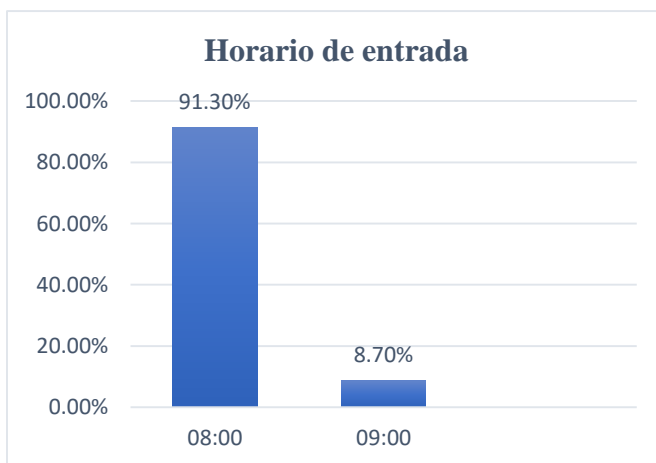
1. ¿Cuántos años tiene de laborar en la empresa?



Fuente: Resultados encuesta google forms

El 62.5% de los encuestados tienen entre 1 a 5 años de laborar en la empresa, el 21.7% de 6 a 10 años y el 13% que tienen más de 11 años de trabajar en la empresa. Esta medición nos indica que 15 de los 23 colaboradores actuales tienen poco tiempo de laboral en la corporación.

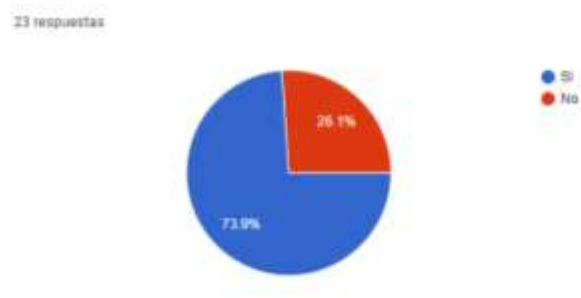
2. Horario de trabajo



Fuente: Resultados encuesta google forms

En los horarios de trabajos el 91.3% ingresan a las 8am, mientras que el 8.7% ingresa entre 9 y 11am, en cambio en la salida el 30.23% sale a las 5pm, el 43.5% a las 6pm y el 13.02% entre la 7 y 9pm, en este ítem está directamente relacionado con la siguiente pregunta.

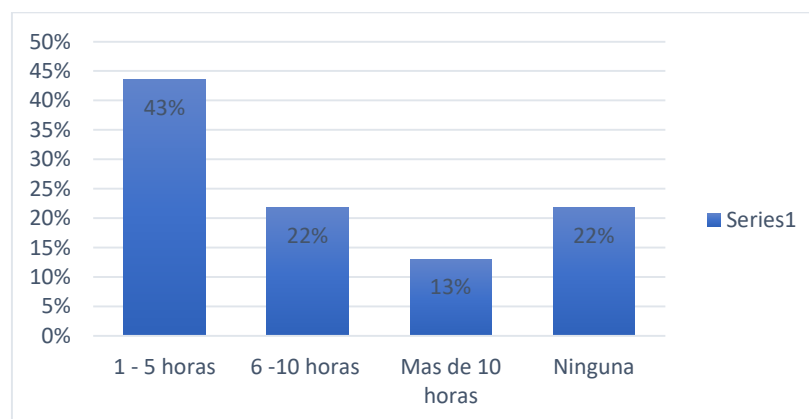
3. ¿Normalmente excede de sus horarios de trabajo?



Fuente: Resultados encuesta google forms

17 de los 23 encuestados indican que, si exceden de sus horarios de trabajo, lo que indica representa el 73.9% del censo realizado, en cambio el otro 26.1% indican que no exceden de sus horarios de trabajo.

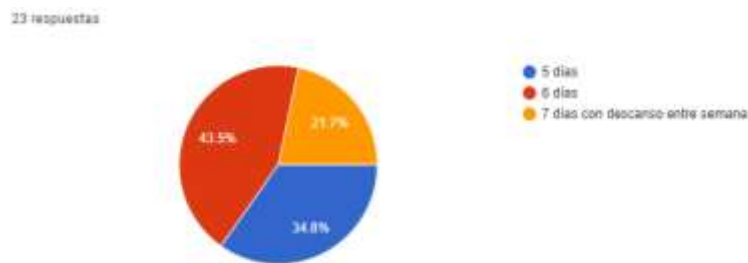
4. ¿Cuántas horas en promedio excede de su horario de trabajo normal en la semana?



Fuente: Resultados encuesta google forms

En promedio 43.5% (10 colaboradores) exceden en promedio de 1 a 5 horas, el 21.7 % entre 6 a 10 horas y en ese mismo porcentaje 5 colaboradores indican que no exceden de su horario de trabajo y un 13% indico que trabajan más de 10 horas.

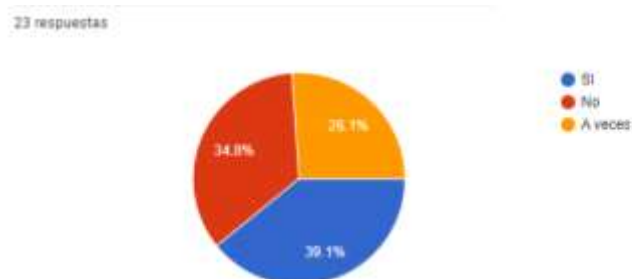
5. ¿Cuántos días incluye su jornada laboral?



Fuente: Resultados encuesta google forms

El 43.5% de los colaboradores indican que su jornada laboral es de 6 días, el 34.8% de 5 días y el 21.7% de 7 días con descanso entre semana, por lo general es el personal de que cumple turnos de fin de semana y por lo general también tienen libre algunos fines de semana.

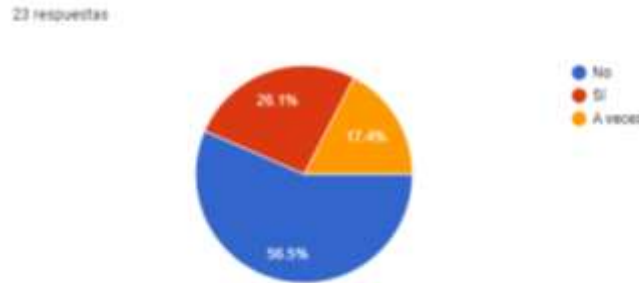
6. ¿Tiene usted habitualmente horarios de salida flexibles?



Fuente: Resultados encuesta google forms

Con los horarios de salida el 39.1% que tiene horarios de salida flexibles, el 34.8% indico y el 26.1% que a veces cuentan con horarios flexibles.

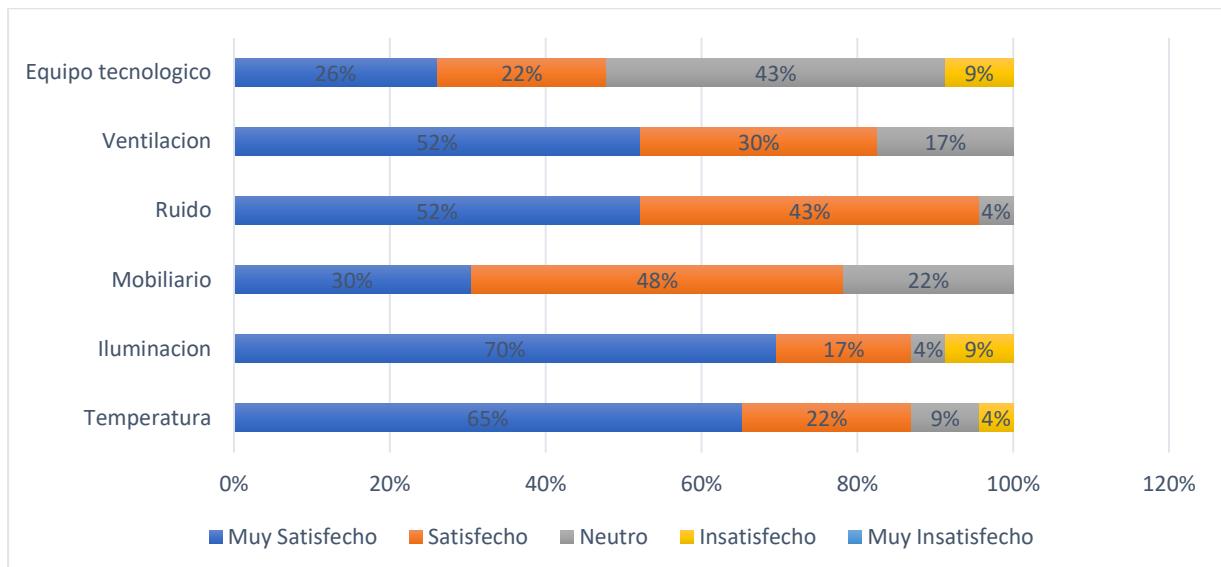
7. ¿En las últimas semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su casa?



Fuente: Resultados encuesta google forms

Con el Ítem de llevar trabajo a casa el 56.5% (13 colaboradores) indico que no realizan trabajo desde sus hogares, el 26.1% (6) dijo que si y el 17.4% (4) que a veces lo realiza.

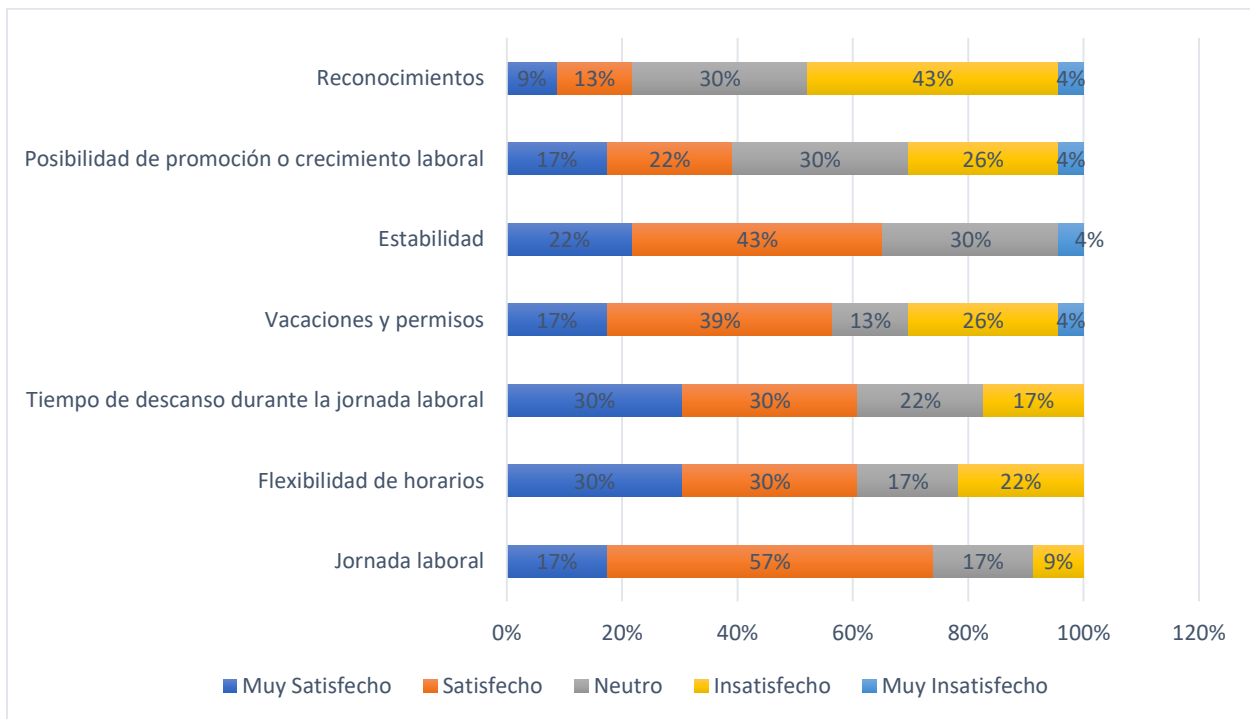
8. Con respecto a su espacio de trabajo, que tan satisfecho esta con las siguientes condiciones



Con respecto a los espacios de trabajo y a condiciones como iluminación, temperatura, ruidos, equipo tecnológico, mobiliario y ventilación la mayor parte del personal están satisfechos con sus áreas de trabajo aproximadamente un 79.9% de los colaboradores, un 8% no está conforme y 13% se mantiene en posición neutral.

SATISFACCION Y CLIMA LABORAL

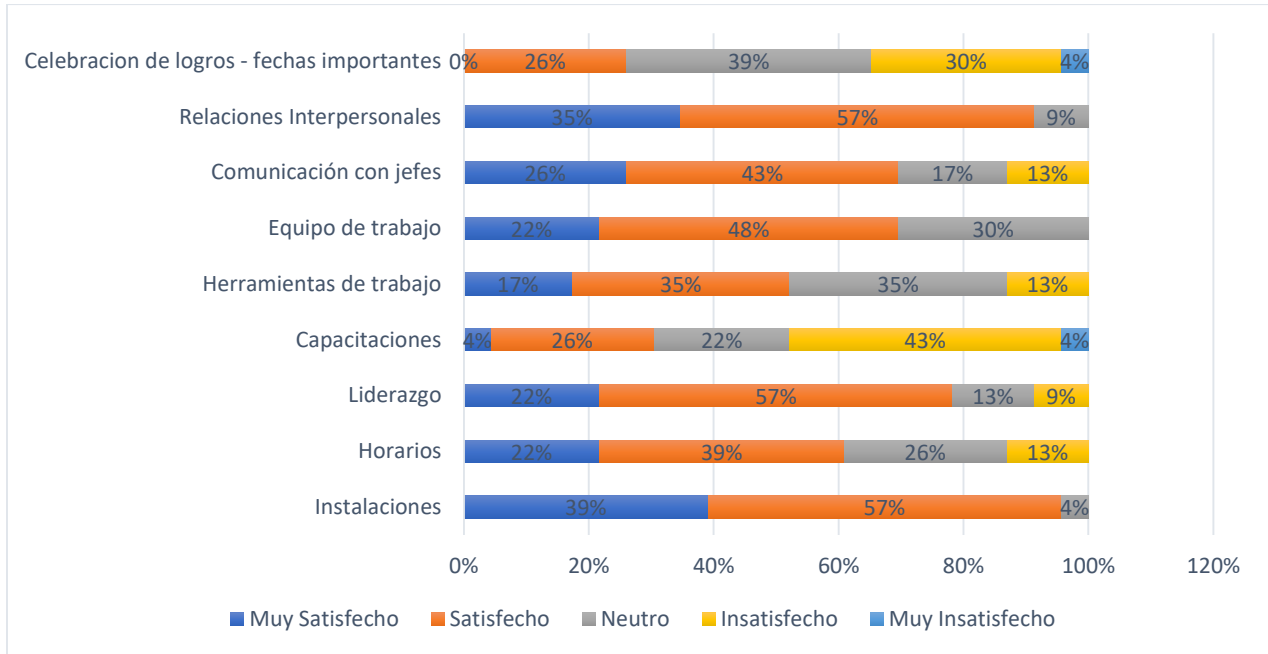
9. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto trabajo



Fuente: Resultados encuesta google forms

Con el grado de satisfacción laboral según el comportamiento de los gráficos podemos observar que la mayoría de colaboradores se encuentran satisfechos con aspectos como la jornada laboral, los tiempos de descanso, horarios, vacaciones y permisos, en cambio en la parte de reconocimientos y promociones más del 50% no están conformes. Lo que puede generar incrementos en la rotación del personal.

10. Queremos conocer tu opinión sobre los siguientes temas relacionados a la empresa

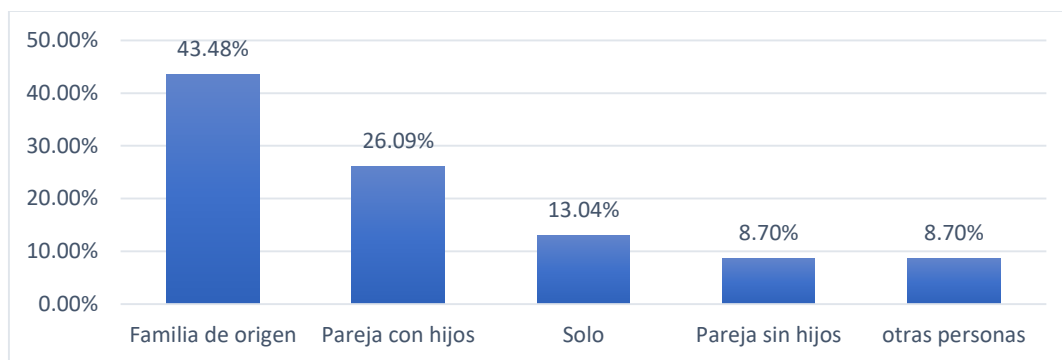


Fuente: Resultados encuesta google forms

En el siguiente gráfico se muestra que en temas como instalaciones, liderazgo, horarios de trabajo, equipo de trabajo, comunicación con jefe, con los compañeros de trabajo y las relaciones de trabajo más del 70% se encuentran satisfechos y conformes lo que es un buen indicativo del ambiente laboral, sin embargo se deberá prestar atención y mejorar en temas de capacitaciones donde un 43% está insatisfecho y la celebración de logros, donde ambos aspectos son importantes para el buen clima laboral y para fomentar el sentido de pertenencia de la institución.

4.2.5 AMBITO FAMILIAR

11. ¿Con quién vive?

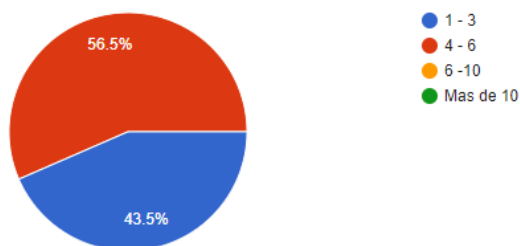


Fuente: Resultados encuesta google forms

El 43.5% de los encuestados vive con su familia de origen, el 8.7% con pareja sin hijos, el 26.1% con su pareja e hijos, el 13% vive solo y el 8.7 con otras personas (en esta categoría se incluyeron las familias monoparentales). Lo que indica que el 87% vive en familia.

11. ¿Cuántas personas conforman su núcleo familiar?

23 respuestas

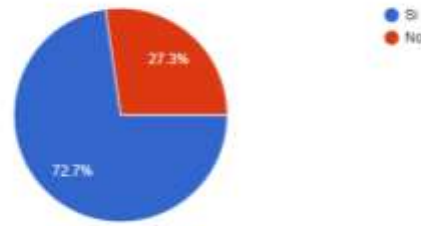


Fuente: Resultados encuesta google forms

El 56.5% indica que su familia está conformada de 4 a 6 miembros, mientras que el 43.5% indica que está conformada de 1 a 3 miembros.

12. ¿Tiene usted personas que dependan de usted?

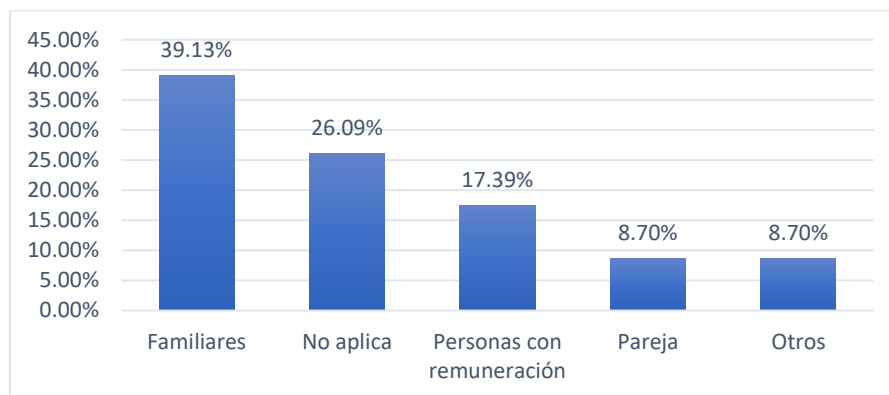
22 respuestas



Fuente: Resultados encuesta google forms

El 72.7% indica que si tienen personas que dependan de ellos y el 27.3% indican que no, por lo que esto influye en el equilibrio de la vida laboral y familiar.

13. ¿Durante su jornada laboral, quien se encarga de las personas que dependen de usted?

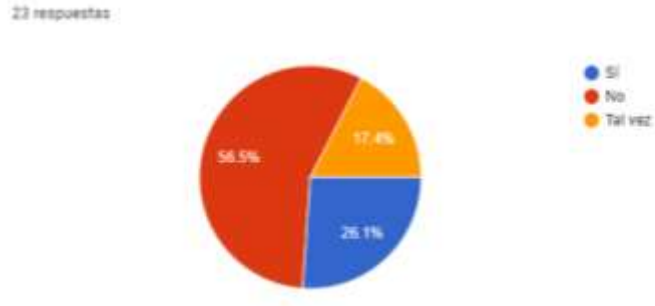


Fuente: Resultados encuesta google forms

En esta sección el 39.5% de los encuestados indico que familiares son quienes se encargan del cuidado de sus dependientes mientras ellos trabajan, el 8.7% indicaron que la pareja u otras personas, el 17.4% que pagan por el cuidado de sus dependientes y el 26.1% no aplica ya que es el porcentaje que no tiene hijo.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL – FAMILIAR

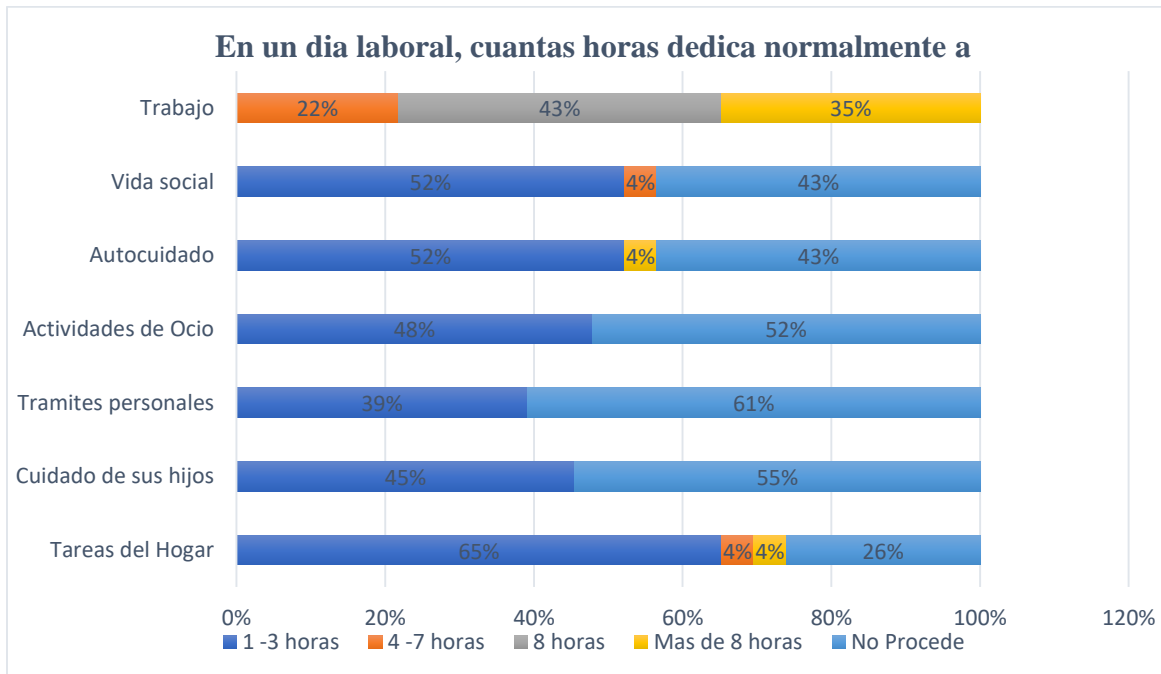
14. ¿Considera que reparte de forma equilibrada el tiempo que dedica a sus necesidades personales, familiares y laborales?



Fuente: Resultados encuesta google forms

De los 23 encuestados 13 indicaron que no reparten de forma equilibrada el tiempo que dedica al trabajo, la familia y a lo personal lo que representa el 56.5%, el 26.1% indico que si reparte el tiempo de forma equilibrada y el 17.4% indico que tal vez. En muchos casos esto también depende de la persona y la cultura del trabajo.

15. En un día laboral, cuantas horas dedica normalmente a:



Fuente: Resultados encuesta google forms

A las tareas del hogar el 65.2% indican que dedican de 1-3 horas, el 26% que no dedican tiempo a esta labor y el 4.3% indicaron que entre 4 a 7 horas y más de 8 horas.

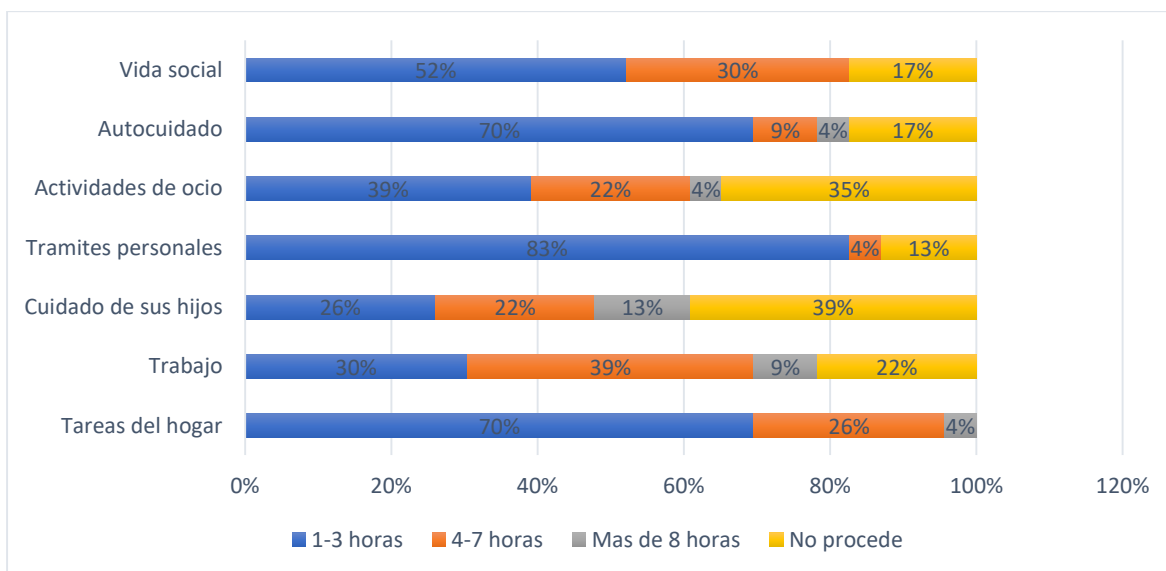
Al cuidado de los hijos el 52.2% indican que no procede, el 43.4% de 1 a 3 horas y el 4.5% de 4 a 7 horas.

Tramites personales, el 60.8% no dedica tiempo normalmente a esta actividad durante el día, el 39.1 % de 1-3 horas

Actividades de ocio, vida social y autocuidado el 43.4% indican que no dedican mucho tiempo a la vida social y al autocuidado, el 52.12% dedican entre 1-3 horas y el 4.8% entre 4 horas.

En cuanto al trabajo el 43.4% trabaja 8 horas, el 34.7 más de 8 horas y el 21.7% entre 4 y 7 horas. Con esta variable podemos relacionar las anteriores y ver que es complicado tener un equilibrio, en muchos casos se puede lograr porque los jefes son flexibles en cuanto a temas de permisos.

16. Los fines de semana, cuantas horas dedica normalmente a



Fuente: Resultados encuesta google forms

Tareas del hogar 69.5% se dedica a la tarea del hogar, el 26.8 de 4 a 7 horas y el 4.3% más de 8 horas.

Trabajo el 21.7% no trabaja fines de semana, el 30.4% de 1-3 horas, el 39.13% de 4-7 horas y 8.6 más de 8 horas.

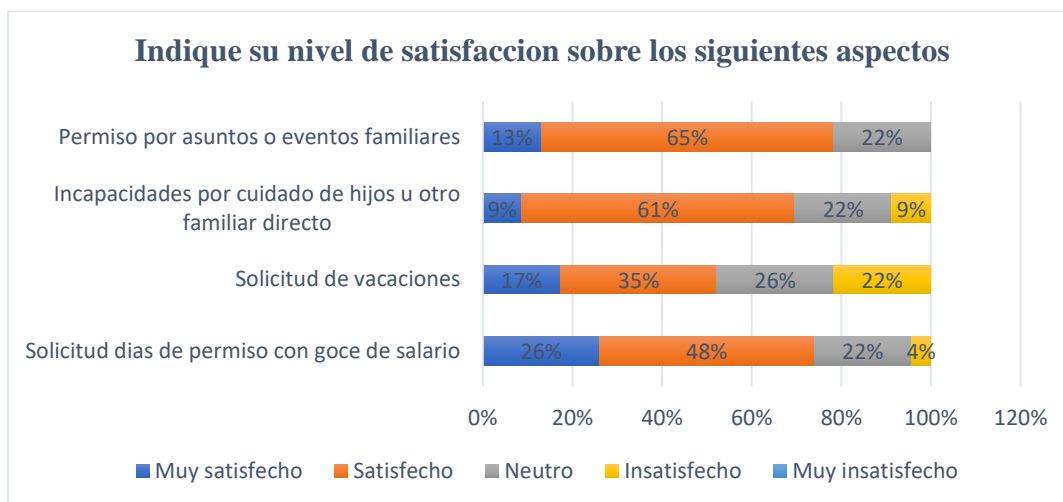
Cuidado de hijos el 39.1% no dedica tiempo a esta actividad, 26% de 1 a 3 horas, el 21.7% de 4 a 7 horas y 13.04% más de 8 horas.

Trámites personales el 82.6 % dedica de 1 a 3 horas y el 13.4% no procede y el 1% de 4 a 7 horas.

Actividades de ocio 34.7% no practica ninguna actividad de ocio, 39.13% de 1 a 3 horas, 21.7 entre 4 a 7 horas y 4.45% más de 8 horas.

En cuanto a la vida social 52.17% dedica de 1 a 3 horas a la vida social, el 30.4% entre 4 a 7 horas y el 17.6% no dedica tiempo a esta actividad.

17. Indique su nivel de satisfacción sobre los siguientes aspectos



Fuente: Resultados encuesta google forms

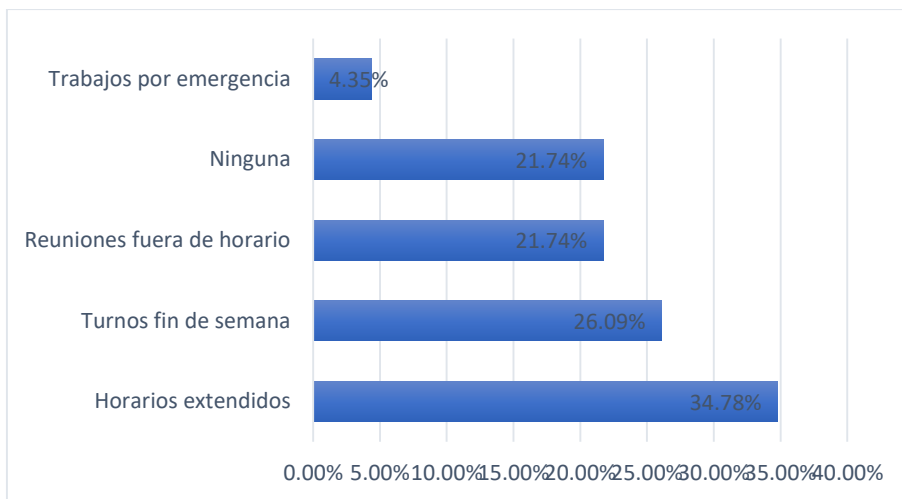
En cuanto al nivel de satisfacción de los colaboradores en el área de días libres el 73.9% indica estar satisfechos, el 21.7 % no se sienten afectados y un 4.3% está insatisfecho.

Solicitud de vacaciones el 52.12% esta satisfechos con este aspecto, el 26.08% no se sienten afectados y el 21.73% se encuentra insatisfecho.

Incapacidades por terceros el 69.56% se encuentra satisfechos, el 21.7% no se sienten afectados y el 8.7% se encuentra insatisfecho.

Permisos por asuntos familiares el 78.26% se encuentra satisfecho y el 21.73% no se sienten afectados.

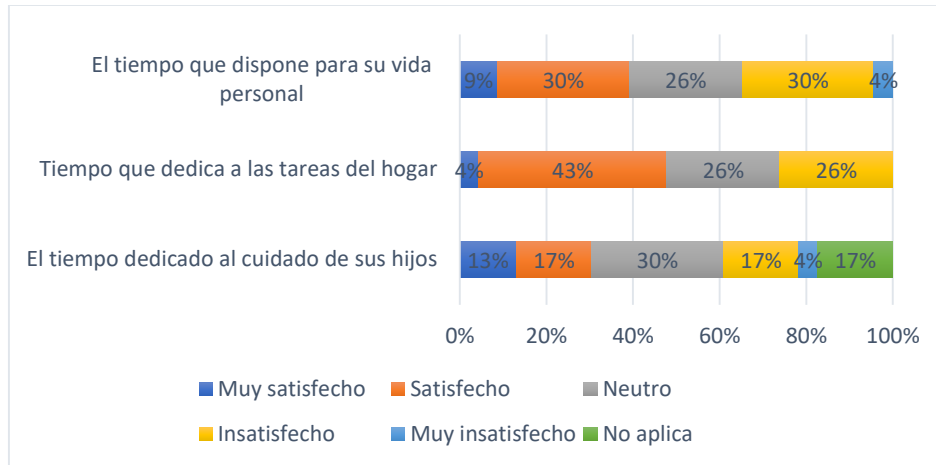
18. En su opinión ¿Qué situaciones limitan su calidad de vida familiar?



Fuente: Resultados encuesta google forms

El 34.8 % indico que uno de los mayores problemas que limitan la calidad de vida laboral son los horarios extendidos, el 26.1% los turnos de fin de semana, el 17.4% por reuniones fuera del horario laboral y el mismo porcentaje indico que ninguna de las anteriores y el 4.3% trabajos de emergencia. Este ítem será de gran ayuda al momento de elaborar el plan de aplicabilidad.

19. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos



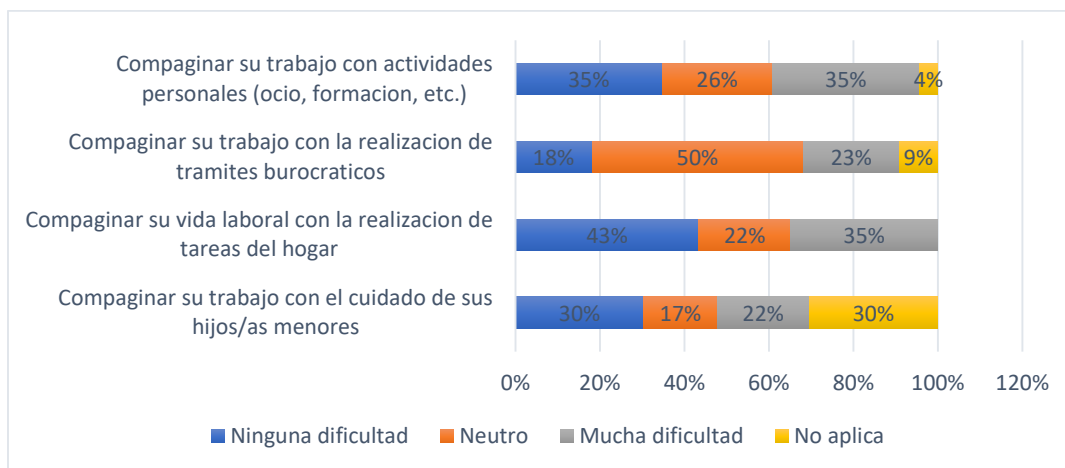
Fuente: Resultados encuesta google forms

En cuanto al grado de satisfacción del tiempo dedicado al cuidado de los hijos el 30.43% se encuentra satisfecho, el 30.43% no se ven afectados, el 21.73% se encuentran insatisfechos y el 17.3% no tienen hijos.

Tiempo dedicado a tareas del hogar el 47.83% se encuentran satisfechos, el 26.08% no se ven afectados y el 26.8% se encuentran insatisfechos al no disponer del tiempo suficiente.

Tiempo dedicado a la vida personal, el 39.13% se encuentran satisfechos, el 26.08% no les afecta, el 34.78% se encuentra insatisfecho

20. Considera usted que tiene dificultades para compaginar los siguientes aspectos de su vida



Fuente: Resultados encuesta google forms

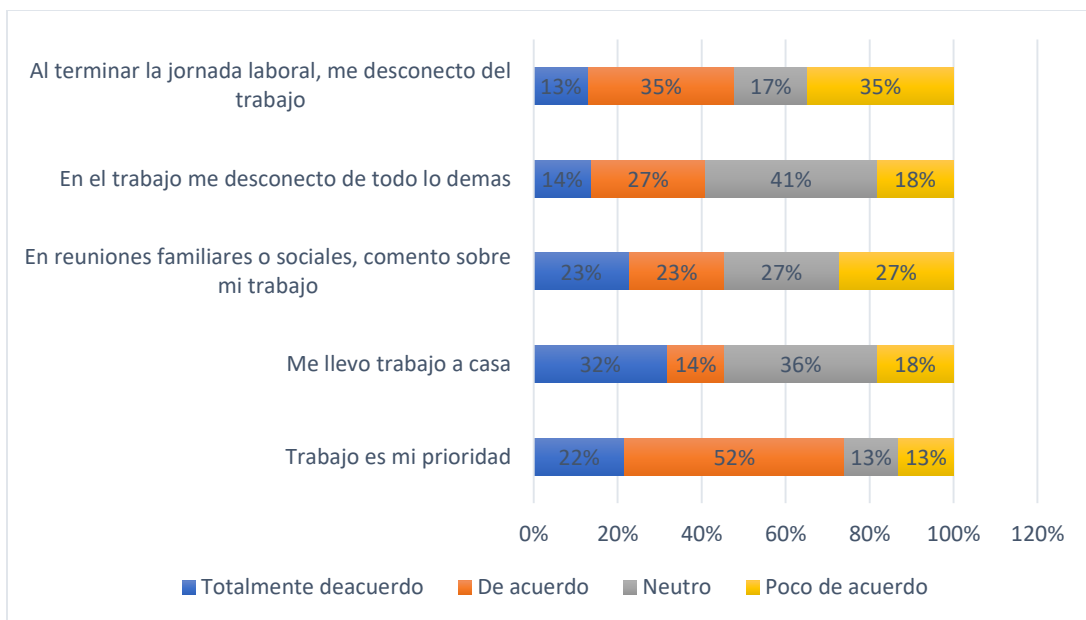
En este ítem se analizó la dificultad de compaginar la vida laboral con el área familiar, tales como: Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos, el 47.8% indican que no encuentran ninguna dificultad, el 21.73% encuentran difícil compaginar trabajo – hijos, y el 30.43% no se ven afectados.

Compaginar vida laboral con las tareas del hogar el 43.47% no tiene ninguna dificultad para compaginar el trabajo con las tareas del hogar, el 21.73% no se ven afectado y el 34.78% encuentran muy difícil compaginar el trabajo con las tareas del hogar.

Trabajo con trámites burocráticos el 43.47 no tiene ninguna dificultad para compaginar el trabajo con las tareas del hogar, el 52.17% no se ven afectado, 21.73% encuentran dificultad para la realización de estas tareas y el 8.7% no tiene ninguna relación.

Trabajo con actividades personales el 34.78% no encuentran dificultad para compaginar las actividades personales con el trabajo, el 26.08% no les afecta, el 34.78% se ven afectados en esta área y 4.34% no les interfiere una actividad con la otra.

21. Responda según su grado de acuerdo o desacuerdo a las siguientes preguntas



Fuente: Resultados encuesta google forms

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente:

El 73.91% están de acuerdo que su prioridad es el trabajo y el 26.8% indican que el trabajo no es su prioridad.

El 43.47% indican que si se llevan trabajo a su casa y el 52.17% que no se ven llevar trabajo a casa y no se ven afectados.

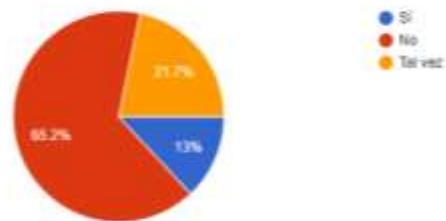
De los resultados obtenidos el 43.47% indican que en reuniones familiares o sociales comentan sobre su trabajo, mientras que el 52.17% evitan comentar sobre su trabajo.

El 40.91% indicaron que al llegar al trabajo se desconectan de todo, el 39.13% se mantienen en una posición neutral y el 17.39% no está totalmente de acuerdo, es decir que a este porcentaje le afecta lo que sucede alrededor.

Al terminar la jornada laboral el 50% concuerdan que pueden desconectarse de su trabajo, el 17.39% no se ven afectados y un 34.78% indicaron que al terminar su jornada laboral de igual forma deben seguir pendientes del trabajo.

22. Considera usted que la maternidad o paternidad le han perjudicado o podrían perjudicar en su trayectoria profesional?

23 respuestas



Fuente: Resultados encuesta google forms

El 62.5% concuerdan que el ser padre o madre no afecta su desarrollo profesional, el 21.7% indican que posiblemente se vean afectados, en cambio el 13% indican que la paternidad si puede afectar su desarrollo profesional.

23. Que estrategias considera usted que la empresa podría implementar para mejorar la calidad de vida laboral y familiar-personal

- Contratación de personal
- No trabajar los fines de semana
- Mejorar la carga de trabajo
- El respeto del tiempo de días libres o el tema de los turnos
- Más comunicación con los empleados
- Actividades de ocio en familia organizadas por la empresa
- Mejorar los turnos de trabajo de los fines de semana
- Reuniones fuera de horario laboral, no tan continuas
- Horarios de trabajo más flexibles.
- Mayor oportunidad de crecimiento.
- Mejor oportunidad a los empleados a que accedan a una vivienda o becas
- Procesos más automatizados
- Capacitaciones, convivios y actividades recreativas.

4.3 RESULTADOS ENTREVISTA APLICADA A PERSONAL DE RECURSOS

HUMANOS

Entrevista#1

Entrevistado: Lic. Leonel Sierra

1. Existen dentro del país leyes o políticas referente al tema de la conciliación de la vida laboral y familiar.

R=/ Código del trabajo expresa de una manera básica la relación de horas laborales en la que una persona pueda trabajar esto basado en un principio de bienestar, la ley con templa que una persona puede trabajar un máximo de 60 horas semanales, incluyendo las horas ordinarias y extraordinarias. No existe un tema regulatorio del tema del bienestar o del

poder mejorar este equilibrio entre lo familiar y laboral, pero si está enfocada en mantener un equilibrio lo más sano posible.

2. Que factores influyen para lograr conciliar la vida laboral y familiar

R=/ Mucho tiene que ver el rubro, el tipo de trabajo, la posición, el puesto que se desempeña y algo fundamental es el tema de la cultura organizacional, como esta puede facilitar aún más el tema de la conciliación, hay empresas que ponen bastante énfasis en poder crear políticas sobre la responsabilidad familiar empresarial y no solo social. Estas empresas están encaminadas a buscar el bienestar del empleado, más allá del solo buscar la productividad.

3. ¿Cómo cree usted que puede influir la conciliación en la satisfacción laboral?

R=/ Mucho puede influir, cuando un empleado siente que existen políticas, promociones y algunos motivantes que ayudan, el empleado crea un apego y compromiso con la empresa que se llama fidelización de empleado, esto crea e integra el tema de la cultura, el colaborador ya no se ve solo como un empleado si no que se crea una imagen.

4. Como influye la conciliación en la imagen de la empresa y como esto puede afectar al proceso de reclutamiento.

R=/. La mejor publicidad que se pasa de boca a boca, lo mismo sucedes con las empresas, a nivel de su beneficio, de su cultura, de cómo se desarrolla a nivel de su trabajo, empiezan a ganar fama, prestigio que es lo más importante, lo que los hace ser lugares atractivos para trabajar.

De hecho, actualmente existen varios ratings a nivel internacional y nacional como por ejemplo el work place to work que certifica a las empresas como los lugares más atractivos para trabajar según la población, estos se basan en el nivel confianza que las personas ponen en su empresa cuando los colaboradores se sienten a gusto o felices con temas de beneficio.

Aquellas empresas que tienen mayor fama o un mejor ambiente, mejor cultura, se vuelven más atractivas para aquellos perfiles altos o con personal más calificado, diferente a las

empresas que no cuentan con las condiciones adecuadas. Como por ejemplo como los Millennials que más que buscar estabilidad, buscan independencia, flexibilidad etc.

5. Que actividades o políticas ha implementado la empresa referente a este tema

R=/ Home office muchas empresas aún conservan esta mecánica de trabajo, ya que según estudios las personas tienden a ser más productivas en ambientes de trabajo más independiente, donde puedan controlar su tiempo, su espacio, organización de su tiempo familiar.

Días Flexibles, por ejemplo, un día de la semana el colaborador trabaja 4 horas y esto lo programa según su necesidad y esto beneficia a la productividad.

Integración de la familia, por ejemplo, ferias de salud, visitas para conocer el lugar del trabajo.

6. ¿Qué beneficios genera la conciliación a nivel organizacional y personal?

R=/ - Fidelización y compromiso del empleado.

- Disminuye la rotación del personal.
- Curvas de vida laboral más altas.
- Mejora la productividad.
- Mayor apego y sudar camisa.

A nivel personal se genera seguridad, mejores resultados, mejora la creatividad, mayor oportunidad de carrera, estabilidad económica, realización personal.

7. Cuáles son los retos que enfrenta el área de recursos humanos ante esta realidad

R=/Hacer entender la necesidad de estas prácticas y llevar a la empresa hacia modos de operación que son más amigables. Demostrar, evaluar y comprobar la importancia de estas actividades y como el ejecutarlas, genera cambios reales, mejora la productividad, y como esto se puede ver reflejado en las metas anuales, el reto está en poder incluir dentro del

presupuesto anuales, actividades que vayan encaminadas a cumplir con estos objetivos.

8. Como podría plantearse estas estrategias a la alta dirección

R=/ El tema del presupuesto es algo que debe ser conversado con la alta gerencia y recursos humanos debe tratar de planificar y vender la idea, es importante hacerles ver que para el desarrollo de muchas de las actividades se buscaran aliados estratégicos que ayudaran a disminuir el costo de la inversión.

Entrevista#2

Lic. Hugo Peña

1. Existen dentro del país leyes o políticas referente al tema de la conciliación de la vida laboral y familiar.

R=/ Código del trabajo nos da algunos artículos que nos protegen sobre la conciliación laboral y familiar, por ejemplo, los horarios de trabajo, tiempo de maternidad pre natal y post natal, también los descansos y vacaciones.

2. Que factores influyen para lograr conciliar la vida laboral y familiar

R=/ El tema de la remuneración y la estabilidad tanto el trabajo y la familia, el horario flexible, programas para la familia son puntos importantes.

3. ¿Cómo cree usted que puede influir la conciliación en la satisfacción laboral?

R=/ influye bastante en la satisfacción del empleado el que se creen condiciones donde la persona pueda desarrollarse profesionalmente sin descuidar su área familiar y personal.

4. Como influye la conciliación en la imagen de la empresa y como esto puede afectar al proceso de reclutamiento.

R=/ Cuando existen empresas que cuentan con condiciones de trabajo, la convierte en una empresa socialmente responsable, están catalogadas como las mejores empresas para

laborar, ya que cuentan con ambientes de trabajo bueno y al momento del reclutamiento se cuenta con un mayor número de aspirantes.

5. Que actividades o políticas ha implementado la empresa referente a este tema

R=/ Programad de vida, salud y trabajo, programas de alimentación, de cuidado personal, programas de vivienda, programas financieros, de ayuda familiar.

6. Cuáles son los retos que enfrenta el área de recursos humanos ante esta realidad

R=/ Uno de los mayores retos es que al presentar este tipo de programas la alta dirección no solo lo vea como un gasto, si no como una inversión que generara resultados a corto, mediano y largo plazo.

7. Como podría plantearse estas estrategias a la alta dirección

R=/ A través del costo beneficio, presentando cada una de las estrategias con el dato a invertir y como esto va a beneficiar la retención del talento, la fidelidad del colaborador, mejorara la productividad

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Para las empresas es de suma utilidad conocer la percepción que tienen los colaboradores, sobre las medidas de conciliación trabajo - familia con las que se cuenta o que podrían implementarse para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Tomando como base las investigaciones realizadas en capítulos anteriores y el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado, se puede determinar que uno de los aspectos que influyen en gran medida para el logro de este equilibrio son los horarios de trabajo extendidos, lo que dificulta el poder compaginar el trabajo con las actividades personales que se deben realizar durante la semana y lo cual puede afectar el desempeño de los empleados, la retención y atracción de nuevo talento y la satisfacción laboral

En la actualidad son muchos los factores que afectan el poder compaginar el trabajo y la familia y esto a su vez se puede ver influenciado según las necesidades de cada individuo. Las empresas están más orientadas a la productividad o el rendimiento ignorando muchas veces las condiciones de trabajo y como estas afectan el rendimiento del empleado. Según los datos analizados factores que limitan la calidad de vida con un 34.8% son los horarios de trabajo extensivos, el 26.1% turnos en fin de semana, 17.4% reuniones fuera de horarios, el compaginar las tareas del hogar y el ser padres resulta complicado y estresante, carga laboral, la falta de capacitación, las responsabilidades del puesto y el sentido de responsabilidad, afectan el poder encontrar esa armonía entre ambas realidades. Esto resulta un verdadero reto tanto para la empresa como para los empleados y en muchas ocasiones depende mucho de la cultura

organizacional de las empresas y del empleado mismo, en cuanto al poder organizar y priorizar sus asignaciones laborales diaria utilizando de forma eficiente los recursos.

En cuanto a las condiciones actuales de conciliación según los resultados generados en el cuestionario, se puede concluir que aproximadamente el 34.7% de los colaboradores encuestados se les dificulta el poder compaginar el trabajo con su vida personal y esto se ve influenciado por el cargo y las responsabilidades del puesto, en cambio el otro el 65.21% puede encontrar ese balance trabajo – familia. Con estos datos la empresa puede tomar acciones concretas para mejorar la CVL de sus colaboradores.

Según estudios la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción y el bienestar de los individuos, en este sentido y según los datos obtenidos se puede identificar que la conciliación juega un papel importante en la satisfacción laboral ya que esta es un elemento fundamental de ese salario emocional al que pocas empresas dan la importancia debida. factores como horarios flexibles, instalaciones adecuadas, reconocimientos, beneficios, estabilidad entre otros, aportan condiciones adecuadas de trabajo y contribuyen al mejoramiento de la calidad vida laboral y familiar.

5.2 RECOMENDACIONES

Según los datos recolectados a través de esta investigación se puede sugerir a la organización lo siguiente:

1. Para la empresa la revisión de los horarios de trabajo y turnos de semana, tratar de que sean más flexibles y revisar que tan beneficioso es para la empresa tener empleado administrativo los fines de semana. Adicional a esto se puede considerar la implementación de un plan de estrategias que permitan el poder equilibrar la vida laboral y familiar sin afectar la operatividad de la empresa, estas medidas deben ser revisadas con el objetivo de mejorar el rendimiento de los empleados y garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Para medir los niveles de satisfacción de los empleados y los resultados de los programas a implementar se pueden desarrollar evaluaciones de forma anual, a través de las cuales se pueden obtener oportunidades de mejora para los procesos implementados.
2. Para futuros investigadores del tema, se podría analizar no desde lo interno de una organización, sino que pueda desarrollarse tomando como población a profesionales de municipios o departamentos con mayor cantidad de población económicamente activa, lo que permitirá tener un panorama de país y plantear medidas conciliatorias que sean promovidas desde el estado, siendo un ente encargado de la regulación y cumplimiento la secretaria de trabajo.
3. Otro aspecto importante también sería reorientar la investigación tomando como población solo a las mujeres profesionales, para identificar las situaciones que puedan limitar su desarrollo personal y profesional

CAPITULO VI. APLICABILIDAD

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Programa de estrategias EQUILIBRA para mejorar la calidad de vida laboral y vida familiar personal de colaboradores de Inmobiliaria de Lady Lee

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Mediante el análisis de los resultados y las conclusiones que se obtuvieron, se determinó que la empresa cuenta con algunas estrategias o políticas para conciliar la vida laboral y familiar-personal de los colaboradores de la empresa, por lo cual es importante el poder plantear nuevas alternativas que mejoren la calidad de vida laboral, esto sin afectar los resultados y operatividad propios de la organización.

En los datos de la encuesta se puede observar que el 56.5% de los colaboradores encuestados no reparte de forma equilibrada su tiempo, lo que dificulta el poder compaginar el trabajo con la familia o con la vida personal, esto puede estar relacionada a las responsabilidades del puesto y también a la distribución diaria del tiempo y con las prioridades. A

Otro dato importante y que se puede validar en el análisis de los datos es que una de las situaciones que limitan la calidad de vida laboral es el tema de los horarios extendidos con un 34.8% del total de la muestra, si bien es cierto hay un horario establecido tanto para puestos operativos como administrativos, pero lo que afecta en gran medida son las responsabilidades y funciones del puesto.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de estrategias que contribuyan a que los colaboradores puedan desempeñarse como profesionales, haciéndolo compatible con su desarrollo personal.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Socializar con los mandos involucrados el programa de estrategias CVL y CVF.
2. Determinar los actores y acciones claras del programa
3. Proponer una política interna a la empresa de medidas de conciliación, acorde a las estrategias propuestas.

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO A DETALLE DE LA PROPUESTA

6.4.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta planteada consiste en desarrollar un plan con diversas estrategias que promuevan el poder compaginar la vida laboral y familiar de los colaboradores de los empleados de la división inmobiliaria. Esto con el propósito de reforzar la calidad de vida de los empleados en todas sus dimensiones.

Un punto importante dentro de este programa será el tema de la flexibilidad como método de gestión, el cual incluirá un conjunto de políticas que estarán orientadas hacer compatibles los horarios trabajo con el desarrollo familiar o personal del empleado.

Dentro de esta propuesta se incluirán:

- Descansos entre trabajos
- Flexibilidad de horarios.
- Implementación del teletrabajo
- Fortalecer una cultura de desconexión.
- Organizar eventos familiares

- Permisos con goce de salario por temas de capacitaciones o desarrollo profesional,

Fortalecer la socialización de los días con permiso con goce de salario con los que se cuenta. Dentro del plan se detallarán quienes serán los responsables, los recursos a utilizar en caso de requerirlo y el tiempo que pueda durar la implementación o socialización.

6.4.2 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

1. ESTRATEGIA FLEXIBILIDAD HORARIOS

I. OBJETIVO:

Definir las pautas o criterios generales del horario de trabajo para personal administrativo de la Inmobiliaria.

Alcance: Esta política aplica para Gerentes, Subgerentes, comercialización y Jefes de Mantenimiento.

II. GENERALIDADES:

1. La duración de la jornada laboral según el artículo 325 del código de trabajo, y por la naturaleza del cargo como empleados de confianza, la jornada de trabajo diaria pueden ser de más 8 horas, pero esto no debe exceder de 12 horas diarias. La cual se cumplirá en los horarios que se señalen y atendiendo a las necesidades de prestación del servicio
2. Los horarios de trabajo para el desarrollo de las actividades diarias se ajustarán a los siguientes criterios.
 - Los días laborales para el personal administrativo será de lunes a viernes.
 - Una o dos veces por mes según se requiera se deberá turnar fines de semanas, tomando como día de descanso un día entre semana.

- Cuando el descanso sea entre semana, se deberán tomar de martes a jueves y este deberá ser notificado vía correo al jefe inmediato.
3. El gerente deberá elaborar un calendario mensual con los turnos del mes.
 4. Durante la jornada de trabajo se tendrán dos descansos intermedios, uno durante la mañana y otro durante la tarde, de 15 minutos cada uno además de su hora de almuerzo.
 5. El horario de atención al cliente no podrá ser modificado, por ello se deberá establecer horarios de almuerzo para no afectar la operatividad.
 6. La presente política no modifica los acuerdos que por razón laborales se hubiesen acordado.

III. JORNADA FLEXIBLE DE TRABAJO

A. Definición

Con el objetivo de contribuir al bienestar y calidad de vida de los colaboradores, se podrá acordar jornadas flexibles de trabajo, la cual consiste en una alternativa para distribuir las horas diarias de trabajo de la jornada laboral del personal del personal administrativo de la Inmobiliaria de Centros Comerciales, modificando la hora de ingreso, salida y tiempo de descanso.

B. Parámetros

A continuación, se detallan los parámetros para la implementación de jornada flexible de trabajo:

Con anticipación la gerencia deberá analizar las necesidades del Centro Comercial y actividades importantes que requiera la operación, así como las responsabilidades del cargo, para acordar el uso de la jornada flexible.

1. Durante la semana se tendrán los siguientes turnos de trabajo, los cuales deberán ser subidos a la carpeta compartida 3 días antes del inicio del mes.

	Lunes a Viernes		Sábado		Domingo	
Turno A	8:00 a. m.	17:00pm	8:00 am - 12:00 pm	13:00 a 17:00 pm	8:00 am - 12:00 pm	13:00 a 17:00 pm
Turno B	9:00 am a 19:00pm		LIBRE		LIBRE	

Nota:

- Con los turnos de fin de semana el colaborador decidirá si el horario será en la mañana o por la tarde, en caso de que se presente alguna emergencia el será el responsable de atenderla.
 - Durante temporada alta (junio, noviembre y diciembre), el horario de trabajo se extenderá siempre y cuando la operación lo requiera.
2. En caso de requerirse la presencia del empleado para alguna reunión, presentación de informes, o ejecución de actividades propias del cargo, estos requerimientos deberán ser atendidos con prioridad.
 3. Con los feriados nacionales, siempre deberán permanecer las oficinas abierta para atención de clientes, por lo tanto, deberá asignarse un responsable de turno, el cual se le compensaran estos días con tiempo cuando él así lo disponga.
 4. Lo establecido en la presente política en relación con la jornada flexible de trabajo no aplica a:
 - Personal operativo, personal de seguridad, asistentes, mantenimiento, mercadeo.
 - Aquellos otros cargos donde los horarios de trabajo para el desarrollo de las actividades del área o departamento se hayan determinado teniendo en cuenta la las actividades o labores a desarrollar. Empleados que tienen horario establecido.

Los empleados que hagan uso de la modalidad de jornada flexible de trabajo, deberán enviarlo a carpeta compartida con el jefe inmediato y reportarlo a través del link (solicitado al departamento de TI), con la finalidad de obtener estadísticas e indicadores del programa.

Anexo#1

Formato turno mensual de horarios de trabajo

Centro Comercial					
Programacion de horarios					
Turno A	8:00 am a 5:00 pm				
Turno B	9:00am a 6:00 pm				
Sabados y domingo	8:00 am a 12:00pm	13:00 a 17:00pm			

Mes de enero	
Gerente	
Subgerente	
Ejecutiva Comercial	
Jefe de mantenimiento	

Semana#1							
Cargo	2-ene	3-ene	4-ene	5-ene	6-ene	7-ene	8-ene
Gerente	B	B	B	B	B		
Subgerente	A	A	A	A	A	A	A
Ejecutiva Comercial	B	B	B	B	B		
Jefe de mantenimiento	A	A	A	A	A	A	

Semana#2							
Cargo	9-ene	10-ene	11-ene	12-ene	13-ene	14-ene	15-ene

Semana#3							
Cargo	16-ene	17-ene	18-ene	19-ene	20-ene	21-ene	22-ene

Semana#4							
Cargo	23-ene	24-ene	25-ene	26-ene	27-ene	28-ene	29-ene

1. ESTRATEGIA DE TELETRABAJO

I. OBJETIVO:

Establecer las normas a cumplir por parte de los colaboradores de la Inmobiliaria cuando realice el trabajo desde la casa, durante uno o dos días al mes,

Alcance: Esta política aplica para Gerentes, Subgerentes, comercialización y mercadeo.

II. GENERALIDADES:

Con el fin de garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en un entorno de teletrabajo, se establece que la empresa debe proveer a los teletrabajadores los recursos necesarios para realizar su labor en el sitio en que la desarrollen.

- Por el rubro de la empresa hay actividades que pueden desempeñarse desde la casa, por este motivo se deberá evaluar de los días seleccionados que el trabajo a realizar sea meramente administrativo.
- El colaborador deberá tener un historial de desempeño eficiente y confiable, sin necesidad de tener una supervisión cercana.
- El empleado debe tener un historial de desempeño de trabajo de manera precisa, eficiente, confiable y sin la necesidad de una supervisión cercana.
- el empleado deberá de contar con habilidades informáticas necesarias, contar con un espacio adecuado y con el equipo necesario para la realización de su trabajo (internet, acceso a llamadas y equipo de cómputo).
- El equipo de cómputo a utilizar deberá ser revisado por el departamento de TI y se podrá conectar a la red solo a través del VPN de la empresa.
- No es permitido que la sesión establecida, sea utilizada por una persona diferente al colaborador autorizado.

- El trabajo realizado en casa deberá poder medirse, para evaluar que tan beneficiosa es esta medida.

III. TELETRABAJO

A. Definición

El teletrabajo es un acuerdo voluntario entre un colaborador y su jefe inmediato. El punto primordial para poder considerar un acuerdo de teletrabajo es previamente realizar una revisión de las funciones del puesto con el propósito de evaluar si es idóneo la implementación del mismo.

B. Parámetros

A continuación, se detallan los parámetros para la implementación de jornada flexible de trabajo:

1. Los horarios de trabajo aprobados para los días donde se trabajará desde casa serán de 7 horas diarias, se tendrán las siguientes opciones

	Hora de ingreso	Hora de salida
Turno A	8:00 a. m.	16:00 p.m.
Turno B	9:00 a.m.	17:00 p.m.

2. El gerente deberá elaborar un calendario mensual con los días establecidos durante el mes para los colaboradores y lo subirá a la carpeta compartida con el jefe inmediato.
3. El trabajo desde casa debe ser autorizado por el jefe inmediato, bajo un formato que se llenara en línea y especificara lo siguiente:

- Nombre
- Fecha del teletrabajo
- Cargo
- Motivo

- Días de teletrabajo
- Aplicaciones a utilizar.

Una vez validada y autorizada la solicitud le llegará un correo de aprobación o rechazo de la solicitud.

4. Durante los días de teletrabajo aprobados, el empleado debe estar disponible para ser contactado por teléfono o correo electrónico.
5. Durante los horarios programados de teletrabajo, la atención de un empleado debe dedicarse completamente al trabajo.
6. Se deberá reportar cualquier evento anormal aplicando la Política de Gestión de Incidentes a través del portal TI.
7. Cumplir con las condiciones establecidas en el formato de autorización.

6.4.3 CONSIDERACIONES LEGALES

Las estrategias o políticas que se implementarán estarán siendo revisadas para evitar algún impacto legal a futuro, esto considerando que las propuestas elaboradas están enfocadas para personal administrativo y que por la naturaleza de sus puestos se considera como personal de confianza, como lo indica el artículo 325 del código del trabajo. Sin embargo, dentro de la política se establece que siempre que se requiere ya sea por temporada alta o por las funciones del puesto en algunas ocasiones se deberán trabajar horas adicionales a su horario de trabajo, esto para no afectar la operatividad.

Con la propuesta del teletrabajo si bien es cierto no hay una ley como tal que regule esta modalidad de trabajo en Honduras, se han tenido iniciativas del ministerio de trabajo y del poder legislativo que nacen a raíz de la pandemia y que tienen como objetivo establecer normas que

regulen la modalidad del trabajo en casa. Dentro de esta política se plantean las generalidades, las normativas a seguir, se definen horarios de trabajo y se estipula cuantos días al mes un colaborador podrá hacer uso de esta modalidad, todo esto sin afectar la operación, respetando espacios de los colaboradores y considerando los artículos que regulan los horarios de trabajo.

6.5 MEDIDAS DE CONTROL

Este plan una vez implementado deberá ser medido una vez al año, esto se podrá realizar a través de una encuesta de conciliación laboral, dentro de la cual irán preguntas orientadas al ámbito familiar y con esta información anualmente se podrán estar haciendo mejoras al plan.

Medidas de control para estrategias de horarios de trabajo flexibles y Teletrabajo generales

1. Priorizar el cumplimiento de objetivos más que el cumplimiento de horario laboral.
2. Se revisará a través de la plataforma el horario que tiene mayor demanda y el que resulte más provechoso para el colaborador y la organización.
3. Implementación de encuestas anuales donde se evaluará la percepción del colaborador respecto a la política de horarios flexibles y condiciones de trabajo.
4. A través de la evaluación de desempeño se medirá el rendimiento laboral y productividad.
5. Se contralará a través de la plataforma los días estipulados por los colaboradores para el trabajo en casa, garantizando de esta forma que no se afecte la operación.
6. A través de TI se monitoreará el buen uso de la información y los tiempos de conexión con el trabajo en casa (instalación de software)

7. Establecimiento de indicadores. Mediante determinados KPI o indicadores del rendimiento, se controla que los trabajadores cumplan con su trabajo de manera eficiente

Control de horario de trabajo, sistema de marcaje biométrico.

1. Sistema de marcaje a utilizar será el Smart clock.
2. Para hacer uso de este el personal de RRHH deberá previamente realizar los registros de las huellas, para utilizar el sistema biométrico. En caso no reconocer la huella deberá aginar el código de empleado para marcaje
3. El gerente de operaciones solicitara de forma mensual el reporte del marcaje de los colaboradores.
4. En caso de que se presenten más de 5 llegadas tardías (más de 15 minutos), el gerente de operaciones notificara al colaborador las incidencias vía correo y por llamada.
5. En caso de que las llegadas tardías sean persistentes, el jefe inmediato podrá hacer llamados de atención.
6. Es responsabilidad directa del colaborador el cumplimiento de entrada y salida del colaborador.
7. Con este reporte también se podrá revisar las horas adicionales de trabajo del empleado y con esto se podrá medir el rendimiento del empleado y se podrá identificar las áreas con mayor demanda de trabajo.

Lector de huellas



Encuestas de satisfacción horario de trabajo y teletrabajo

1. Estas se realizarán anualmente de forma electrónica y el link será enviado y socializado a través del correo electrónico.
2. Los resultados serán revisados por el área de recursos humanos y se compartirán con los directores y gerencia de cada área para poder analizar las oportunidades de mejora.
3. Dentro de estas encuestas no se incluirá el código el empleado, nombre o puesto para que los datos sean objetivos.
4. Se deberá hacer una campaña de socialización previo a la realización de la encuesta.
5. Esta encuesta será orientada a medir la satisfacción laboral de los empleados.

Datos Generales

Genero:

M		F	
---	--	---	--

Edad:

20-26 años		33-40 años	
27-32 años		41 o más	

Escolaridad:

Secundaria completa	
Pasante universitario	
Graduado universitario	

Ultimo título obtenido _____

Estado Civil:

Soltero	
Casado	
Unión Libre	
Divorciado	
Viudo	

Lugar de residencia

San Pedro Sula	
Tegucigalpa	
Progreso	
La Ceiba	
Tocoa	
Roatan	

1. Estas satisfecho con tu horario de trabajo

SI NO

2. ¿Normalmente excede de sus horarios de trabajo?

Si	
No	

3. ¿Tiene usted habitualmente horarios de salida flexibles?

Si	
No	

4. ¿Su espacio de trabajo cuenta con condiciones adecuadas en términos de iluminación, temperatura, ruidos y mobiliario ?

Temperatura	
Iluminación	
Mobiliario	
Ruidos	
Ventilación	
Equipo Tecnológico	

5. Cuando trabaja desde casa, afecta su desempeño

SI NO

6. En su hogar cuenta con las condiciones adecuada para realizar trabajo desde casa

SI NO

7. Considera usted que al trabajar desde su casa puede dedicarle más tiempo a su familia o actividades personales

SI NO

6.6 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION Y PRESUPUESTO

6.6.1 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Proceso	Actividades	Objetivo	Responsables	Recursos	Fecha de inicio
Estrategias de conciliación	Política de horarios de trabajo	Definir las pautas generales del horario de trabajo para personal administrativo	Recursos humanos	Personal	01.11.2022
			Gerente Operaciones	Plataforma	
	Política de teletrabajo	Establecer los parámetros para implementación del trabajo en casa	Recursos humanos	Laptop	01.11.2022
			Gerente Operaciones	software	
			Gerencia	Plataforma	
	Ferías de Salud	Implementar espacios cuidado personal y familiar	Recursos humanos y jefes de área	Salón, mobiliario, personal salud	15.01.2023
	Actividades familiares	Desarrollar espacios donde el colaborador pueda compartir con su familia	Recursos humanos	Espacio	01.03.2023
			Gerencia	Mobiliario	
				Premios Snacks	
	Capacitaciones sobre manejo del tiempo	Eficientar el uso del tiempo	Recursos humanos	Sala de capacitaciones	01.03.2023
			Colaboradores	Snacks	
			Jefes de area	Capacitador	
Socialización de la política	Dar a conocer las políticas y beneficios actuales	Recursos humanos	Sala de capacitaciones	01.11.2022	
		Colaboradores	Afiches		
		Jefes de area	Correo		

6.6.2 PRESUPUESTO DE IMPLEMENTACIÓN

Proceso	Actividad	Recursos	Presupuesto
Estrategias de conciliación	Implementación de horario flexible y teletrabajo	software	L 22,000.00
	Actividades familiares	Espacio	L 1,000.00
		Mobiliario	L 5,000.00
		Premios	L 10,000.00
		Snacks	L 8,000.00
	Capacitaciones sobre manejo del tiempo	Sala de capacitaciones	L 1,000.00
		Coffee Break	L 2,000.00
		Capacitador	
	Socialización de la política	Afiches	L 5,000.00
		Correo	L -
	Encuestas de clima laboral	Recursos humanos	L 10,000.00
Evaluación de desempeño	Recursos humanos	L 10,000.00	

Debido a que la empresa cuenta con un departamento de soporte y tecnología y con un portal virtual a la que todos podemos acceder, este será de mucha utilidad para el registro de horarios de trabajo y teletrabajo, con esto se podrá disminuir el costo de implementación de esta estrategia.

Con las capacitaciones todos los espacios cuentan con salas de capacitaciones, las que están adecuadas con mobiliario, equipo tecnológico, áreas climatizadas y con iluminación adecuada.

Temas como encuestas y evaluación de desempeño son desarrollados a través del personal de recursos humanos y los jefes inmediatos de cada área, aunque siempre se tiene un costo de inversión.

6.6.3 PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA A LA EMPRESA

La propuesta considera tanto políticas como actividades que permitan mejorar la conciliación vida laboral y familiar de los colaboradores de la empresa, esta se enviara a gerente de operaciones para que pueda revisarla y ser presentada a las áreas involucradas.

El tema de los horarios se revisó en conjunto con el área de operaciones considerando cada uno de los elementos que pueden afectar la operatividad de la empresa, así como los que pueden mejorar la calidad de vida laboral.

Posiblemente en estos momentos las políticas de horario y teletrabajo no sean autorizadas por parte de la empresa, pero si pueden ser consideradas a futuro, algunas de estas propuestas están ligadas a la parte de la cultura organizacional y para hacer cambios significativos de estas se requieren años de planeación y estudio. Pero si se están considerando pequeños cambios como las actividades familiares propuestas fortalecerán las relaciones trabajo familia.

6.7 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

CAPITULO I			CAPITULO II
Título de la Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Teorías o Metodología de sustento
Conciliación de la vida laboral y familiar colaboradores de la Inmobiliaria Lady Lee	Analizar la situación actual referente a indicadores de medición que permitan establecer el equilibrio entre la vida laboral y personal	Determinar los factores influyen en la conciliación de la vida laboral y personal	Coaching conciliación de la vida laboral-personal El Work Life Balance(WLB) es un concepto y una práctica que nace, se desarrolla y traduce en la necesidad de trabajar y vivir en nuestro tiempo libre como sociedad, flexibilidad en horarios, cambio constante, evolución de las tecnología, expectativas de los empleados etc.
		Medir las condiciones de conciliación de los colaboradores.	
		Determinar la satisfacción de los colaboradores en cuanto estrategias de conciliación.	Teoría de las necesidades de Maslow propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Quintero Angarita, 2022)
		Conocer la percepción del área de recurso humanos referente al tema.	
		Proponer una política de conciliación vida laboral y familiar	

CAPITULO III			CAPITULO V	CAPITULO VI	
Variables	Población	Técnica	Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos
Vida Laboral	Total de la población, fue de 25 colaboradores, del cual se obtuvo respuesta de 23	Entrevista	Según los datos analizados factores que limitan la calidad de vida con un 34.8% son los horarios de trabajo extensivos, el 26.1% turnos en fin de semana, 17.4% reuniones fuera de horarios, el compaginar las tareas del hogar y el ser padres resulta complicado y estresante, carga laboral, la falta de capacitación, las responsabilidades del puesto y el sentido de responsabilidad, afectan el poder encontrar esa armonía entre ambas realidades.	Programa de estrategias EQUILIBRA para mejorar la calidad de vida laboral y vida familiar personal de colaboradores de Inmobiliaria de Lady Lee	Socializar con los mandos involucrados el programa de estrategias CVL y CVF
Vida Familiar		Encuesta			Determinar los actores y acciones claras del programa
			En cuanto a las condiciones actuales de conciliación según los resultados generados en el cuestionario, se puede concluir que aproximadamente el 34.7% de los colaboradores encuestados se les dificulta el poder compaginar el trabajo con su vida personal		Proponer una política interna a la empresa de medidas de conciliación, acorde a las estrategias propuestas.
			Las medidas, estrategias o políticas de conciliación trabajo – familia son una herramienta importante para el departamento de recursos humano de las organizaciones, tanto para reducir factores que los empleados perciben como negativos tales como el estrés, así como para impulsar comportamientos o acciones deseables tales como retención del talento.		

BIBLIOGRAFÍA

- Baylos, A. (lunes de agosto de 2022). Globalización y derecho del trabajo realidad y proyecto. *Derechos & Sociedad 2021 (Revistas.pucp)*, 40-41. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16810/17125>
- Bernardo, G. (2022). Flexibilidad Laboral . *Revista Ciencias Sociales*, 39-55.
- Bocija Nogués, M. (2015). Estudio comparativo del conflicto trabajo familia en España y Cuba. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba*, 41-42. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/13250/2016000001387.pdf?sequence=1>
- Cachutt Alvarado, C., & Ortiz Zavala, F. (2015). Medición integración trabajo familia en las organizaciones. *Industrial Data*, 7-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81643819002.pdf>
- Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB). (2015). *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 4-6 <http://52.170.198.241/index.php/recein/article/view/684/1065>.
- Duran, N. (2020). El Teletrabajo y la conciliación con el entorno de convivencia familiar durante la Pandemia COVID-19. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000300009&script=sci_arttext
- Espinoza Zaldivar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario Emocional: Una alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 80-81 <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>.
- Espinoza Zaldivar, A., & Toscano Moctezuma, J. (2020). Salario emocional: Una alternativa para la mejora del rendimiento Laboral. *Nova Rua*, 75 -75 <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>.
- Giner Pacheco, M. (julio de 2022). *Repositori*. Obtenido de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/196484/TFM_2021_GinerPacheco_Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gozukara , I. (2016). El efecto mediador del conflicto trabajo-familia en la relación entre la autonomía laboral y la satisfacción laboral. *Science Direct*, 4-14 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310710>.

- Ilo.org*. (jueves de septiembre de 2022). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf
- Ilo.org*. (septiembre de 2022). Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t4>
- Jijena Michele , R., & Jijena Michel, C. (2015). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia . *Horizontes Empresariales*, 2-3.
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (marzo de 2014). *scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Krausse Martínez, K. (2012). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Horizontes Empresariales*, <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>. Obtenido de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>
- Leiva Gómez, S., & Comelin Fornes, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Open Edition Journal*, <https://journals.openedition.org/polis/11385#tocto1n1>.
- Llano Restrepo, P. (martes 08 de agosto de 2022). Flexibilidad y salario emocional. *Revistas Curn*, 34–68 <https://doi.org/10.22519/22157360.700>. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+700-Texto+del+art%C3%ADculo-2667-4-10-20180402%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+700-Texto+del+art%C3%ADculo-2667-4-10-20180402%20(2).pdf)
- López Álvarez, M. (Agosto de 2022). *Universidad Pontificia Comillas*. Obtenido de https://observatorio.campus-virtual.org/uploads/29297_Lopez_F2011_Marco.pdf
- Maganto, J., Extebreria, J., & Porcel, A. (domingo de agosto de 2022). *revistas.um*. Obtenido de Google Académico: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731/104421>
- Martinez Lopez, N. (agosto de 2022). *Universidad de murcia*.
- Melkart, P. (septiembre de 2022). *Fundación Mujeres*. Obtenido de <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf>
- Papí Gálvez, N. (01 de septiembre de 2022). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1369915.pdf>
- Quintanilla Navarro, B. (septiembre de 2022). *Google Académico*. Obtenido de Google Académico: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=conciliacion+de+la+vida+laboral+y+familiar&oq=conciliacion+#d=gs_cit&t=1665532453671&u=%2Fscholar%3Fq

%3Dinfo%3Ab0AegCFk7eAJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Quintero Angarita, J. R. (Lunes de septiembre de 2022). *Google Scholar*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1664261858&Signature=UeCFgWfT~2WnBIuZ6BOtWrKAPVSETBbsKfD3gArxezHyl1maGvekDr6OuMaZwfzpwffN6t0iadTkB-dTBcd5fIIPJokMER3mS0YeOys~73cctyTLvl6aLVviR2vdl4cR-kSKdWuJXB0

researchgate. (julio de 2022). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/222432219_Making_the_Link_between_Work-Life_Balance_Practices_and_Organizational_Performance

Riquelme Orellana, E., & Aransazu Rojas, H. (2012). PERSPECTIVAS ANALITICAS SOBRE LA DINAMICA SOCIAL. *Scielo*, http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712012000100013&script=sci_arttext&tlng=pt.

Rodriguez Diaz, L., & Santofimio Martinez, A. (lunes de agosto de 2020). *Repositorio Union Libre*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9846>

Romero Aguilar, A. (sabado 31 de julio de 2022). *Dspace*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10532/1/16121.pdf>

S. Boles, J., Netemeyer, R., & McMurrian, R. (septiembre de 2022). *NC DOCKS*. Obtenido de https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/J_Boles_Development_1996.pdf

Saenz Vergel, A. (2013). La conciliación vida laboral y familiar. *ResearchGate*, 418.

Sanz Vergel, A. I., & Galvez herrera, M. (2013). *La conciliacion vida laboral y familiar*. Ediciones pirámide. Obtenido de researchgate.

ANEXO

ANEXO I CUESTIONARIO

Encuesta conciliación vida laboral y familiar

Estimado colaborador: Usted ha sido invitado por la empresa a responder la siguiente encuesta, la cual tiene como objetivo primordial identificar las condiciones actuales referente a la conciliación de la vida laboral y vida familiar-personal, entendido de otra forma como esas estrategias que hacen compatibles estos diferentes espacios y permiten lograr un equilibrio en ambas realidades.

Datos Generales

Genéro:

M		F	
---	--	---	--

Edad:

20-26 años		33-40 años	
27-32 años		41 o más	

Escolaridad:

Secundaria completa	
Pasante universitario	
Graduado universitario	

Ultimo título obtenido _____

Estado Civil:

Soltero	
Casado	
Unión Libre	
Divorciado	
Viudo	

Lugar de residencia

San Pedro Sula	
Tegucigalpa	
Progreso	

La Ceiba	
Tocoa	
Roatan	

Condiciones de trabajo

1. Horario de Trabajo

Marque su hora de ingreso y salida del trabajo

	08:00	09:00	10:00	11:00	17:00	18:00	20:00	21:00	22:00
Hora de entrada									
Hora de salida									

2. ¿Normalmente excede de sus horarios de trabajo?

Si	
No	

3. ¿Cuántos días incluye su jornada laboral?

5 días	
6 días	
7 días con descanso entre semana	

4. ¿Cuántas horas en promedio excede de su horario de trabajo normal en la semana?

1 - 5 horas	
6 - 10 horas	
Más de 10 horas	

5. ¿Tiene usted habitualmente horarios de salida flexibles?

Si	
No	

6. ¿En las últimas semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su casa?

Si	
No	

7. ¿Su espacio de trabajo cuenta con condiciones adecuadas en términos de iluminación, temperatura, ruidos y mobiliario?

Temperatura	
Iluminación	
Mobiliario	
Ruidos	
Ventilación	
Equipo Tecnológico	

Clima Laboral

8. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto trabajo (1 a 5)

	1	2	3	4	5
Jornada laboral					
Flexibilidad de horarios					
Tiempo de descanso durante la jornada laboral					
Vacaciones y permisos					
Estabilidad					
Remuneración laboral					
Posibilidad de promoción o crecimiento laboral					

Reconocimientos					
-----------------	--	--	--	--	--

9. Queremos conocer tu opinión sobre los siguientes temas relacionados a la empresa.

	1	2	3	4	5
Instalaciones					
Horarios					
Liderazgo					
Capacitaciones					
Ambiente laboral					
Herramientas de trabajo					
Equipo de trabajo					
Comunicación Jefes					
Comunicación entre compañeros					
Relaciones Interpersonales					
Celebración logros o fechas importantes					

Ámbito Familiar - Personal

10. ¿ Cuantas personas conforman su núcleo familiar ?

1 - 3	
4 - 6	
6 -10	
Mas de 10	

11. ¿ Tiene usted personas que dependan de usted?

Si	
No	

12. ¿Durante su jornada laboral, quien se encarga de las personas dependientes?

Pareja	
Familiares	
Personas con remuneración	
Otros	

13. En un día laboral, cuantas horas dedica normalmente a:

	No/Procede	Horas
Tareas del Hogar		
Cuidado de sus hijos		
Trámites personales		
Actividades de Occio		

14. Valore en una escala de 1 al 5, el nivel de dificultad que ud tiene para:

5 - Ninguna
dificultad

3 - Neutro

1- Mucha
dificultad

Solicitud dias de permiso con goce de salario			
Solicitud de vacaciones			
Incapacidades por cuidado de hijos u otro familiar directo			
Permiso por asuntos o eventos familiares			

15. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos

	Muy satisfecho	Satisfecho	Neutro	Insatisfecho	Muy satisfecho
El tiempo dedicado al cuidado de sus hijos	5	4	3	2	1
Tiempo que dedica a las tareas del hogar					
El tiempo que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, formación etc.)					

16. Considera usted que tiene dificultades para, (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)

	No procede	Mucha dificultad	Ninguna dificultad
Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos/as menores			
Compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar			
Compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos			
Compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.)			

17. Considera usted que la maternidad o paternidad le han perjudicado o podrían perjudicar en su trayectoria profesional?

Si	
No	

18. Que estrategias considera usted que la empresa podría implementar para mejorar la calidad de vida laboral y familiar-personal

ANEXO II GUIA PARA EL ENTREVISTADOR

Nombre del entrevistado

Empresa donde Labora

Cargo

Tiempo de pertenecer a la empresa

1. Existen dentro del país leyes o políticas referente al tema de la conciliación de la vida laboral y familiar.
2. Que factores influyen para lograr conciliar la vida laboral y familiar
3. Como cree usted que puede influir la conciliación en la satisfacción laboral?
4. Como influye la conciliación en la imagen de la empresa y como esto puede afectar al proceso de reclutamiento.
5. Que actividades o políticas ha implementado la empresa referente a este tema
6. Que estrategias de conciliación puede implementar las empresas y que beneficios trae esto a la organización.
7. Cuáles son los retos que enfrenta el área de recursos humanos ante esta realidad
8. Como podría plantearse estas estrategias a la alta dirección

ANEXO III INSTRUMENTO PARA MEDIR INTEGRACIÓN TRABAJO – FAMILIA

El diseño de la escala utilizada en este estudio, se desarrolló siguiendo las etapas propuestas por Lévy y Varela (2003).

En cuanto al objetivo del instrumento, este pretende medir el nivel de los Indicadores, relacionados con la Integración Trabajo-Familia (ITF) y su impacto en elementos de la organización. Para la elaboración de los ítems, en la revisión teórica no se encontraron evidencias de escalas específicas para medir el impacto de la relación entre trabajo y familia sobre el rendimiento organizacional, por lo que se generó una escala propia, partiendo de los distintos hallazgos teóricos. (Cachutt Alvarado & Ortiz Zavala, 2015)

COMPONENTE 1. SATISFACCIÓN ITF (SITF): Nivel de satisfacción personal, en relación a la habilidad para integrar las responsabilidades laborales y familiares
1. El modo en que usted divide el tiempo entre su trabajo y su vida personal o familiar
2. Su habilidad para conciliar las necesidades de su trabajo, con las suyas personales y las de su familia
3. El modo en que su vida laboral, personal y familiar encajan y quedan integrados
4. La oportunidad que tiene de realizar bien su trabajo y también las obligaciones familiares
COMPONENTE 2. COMPROMISO (C): Nivel de apego a la organización y deseos de permanecer en ella, debido a la valoración que recibe, tanto en lo personal, como familiar
1. Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización
2. Me siento orgulloso (a) de decir a otras personas que formo parte de esta organización
3. Esta empresa merece toda mi lealtad, pues se preocupa por mí y mi familia
4. Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta empresa

COMPONENTE 3. APOYO A LA ITF (AITF): Apoyo ofrecido por la organización, en cuanto a políticas de conciliación Trabajo-Familia, así como de formación y asesoría en ITF
1. Seminarios, talleres o sesiones informativas, promovidas por la organización, sobre la integración entre trabajo y familia
2. La asesoría profesional y/o personal que recibe por parte de la empresa, para integrar trabajo y familia
3. El apoyo que recibe por parte de la empresa en asuntos familiares, como flexibilidad laboral, subsidio o guarderías para los hijos, etc.
COMPONENTE 4: DOBLE PRESENCIA (DP): Necesidad de atender simultáneamente las exigencias de trabajo y asuntos familiares
1. Hago gestiones familiares mientras estoy trabajando
2. Cuando estoy en el trabajo, pienso en asuntos familiares
3. Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez
COMPONENTE 5. EFECTOS SOBRE LA SALUD (ES): Alteración de la salud física o emocional, que afectan el cumplimiento de los deberes en el trabajo y el hogar
1. Mis problemas emocionales me han limitado en el trabajo
2. He tenido problemas de salud, que me han impedido realizar mi trabajo y labores en casa
3. He sufrido problemas emocionales (como ansiedad, depresión o irritabilidad)
4. Tengo dolores físicos

ANEXO IV CUESTIONARIO SWING

El Cuestionario SWING diferencia tanto la dirección como la calidad de la interacción entre trabajo y familia. Consta de 22 ítems divididos en cuatro escalas: a) Conciliación Positiva Trabajo – Familia (Tus obligaciones laborales hacen difícil sentirte relajado en casa). b) Conciliación Positiva Familia – Trabajo (Problemas con tu esposa/familia/amigos afectan tu rendimiento en el trabajo). c) Conciliación Negativa Trabajo – Familia (Interactúas mejor con tu esposa/familia/amigos como resultado de las cosas que aprendes en el trabajo). d) Conciliación Negativa Familia – Trabajo (Gestionas más eficientemente el tiempo en el trabajo porque en casa has de hacerlo también). (Bocija Nogués, 2015)

	0	1	2	3
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy 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 a 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 tus 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 tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás 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 trabajar.				
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 domésticas 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 laborales 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.				

ANEXO V CUESTIONARIO SOBRE LOS USOS DEL TIEMPO

¿Cuánto tiempo dedica semanalmente a realizar las siguientes tareas?	Tiempo invertido (horas, minutos)
Tiempo invertido	
(horas, minutos)	
Trabajo remunerado.	
Traslado de casa al trabajo y del trabajo a casa.	
Trabajo doméstico:	
- Elaboración de las comidas	
- Limpieza de la vivienda.	
-Limpieza, cuidado y mantenimiento de ropa y calzado.	
-Reparaciones, mantenimiento e instalaciones en el hogar.	
- Compras generales para el hogar.	
-Cuidado de animales, mascotas y plantas.	
Cuidado de otras personas.	
Cuidado a la salud personal.	
Belleza.	
Ocio y aficiones.	
Actividades culturales.	
Relaciones sociales.	
Actividades de participación social / comunitario / religiosos...	
Sueño.	
Otras: ¿Cuáles?	