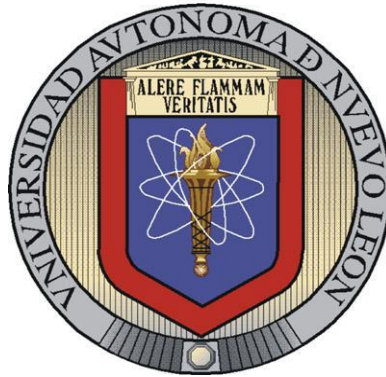


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN**  
**División de Estudios de Posgrado**



**FACTORES QUE MEJORAN LA ARMONÍA TRABAJO FAMILIA DE LOS  
EMPLEADOS EN EMPRESAS CON DISTINTIVO “FAMILIARMENTE  
RESPONSABLE” DEL ÁREA METROPOLITANA DE MONTERREY.**

Tesis doctoral como requisito parcial para la obtención de grado de doctorado en  
Doc. Filosofía DOCTORADO EN FILOSOFIA CON ESP. ADMON.

Karina Elizabeth Delgado Ledezma

Monterrey, N.L. México.

18 de marzo 2026

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es producto de mi propio trabajo y, hasta donde estoy enterado, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: Karina Elizabeth Delgado Ledezma



Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 01 de junio 2024

## **ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS**

CEMEFI	Centro Mexicano para la Filantropía.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
DEFER	Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
LFT	Ley Federal del Trabajo
NOM	Norma Oficial Mexicana
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OSC	Organismos de la Sociedad Civil.
PTDP	Programas de Trabajo Decente por Países.
UE	Unidades Económicas
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b><u>68</u></b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b><u>79</u></b>
<b>CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO</b>	<b><u>1012</u></b>
1.1. Antecedentes del problema a investigar	<u>1012</u>
1.1.1. Hechos que contextualizan el problema	<u>1416</u>
1.1.2.	<u>2628</u>
1.1.3. Las causas y la consecuencia de los hechos <b><u>definido.28</u></b>	<b><u>¡Error! Marcador no</u></b>
1.1.3 Grafica del problema a investigar	<u>2932</u>
1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema	<u>3033</u>
1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y) “Armonía trabajo familia”. <u>3235</u>	
1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable Y armonía trabajo y familia con respecto a las variables independientes.	<u>3538</u>
1.2.3. Gráfica de los antecedentes teóricos	<u>3940</u>
1.3. Pregunta Central de Investigación	<u>4143</u>
1.4. Objetivo General de la Investigación	<u>4143</u>
1.4.1. Procesos Metodológicos de la Investigación	<u>4244</u>
1.5. Hipótesis General de Investigación	<u>4244</u>
1.6. Metodología	<u>4244</u>
1.7. Justificación de la Investigación	<u>4345</u>
1.8. Delimitaciones del estudio	<u>4446</u>
1.9. Matriz de Congruencia	<u>4648</u>
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO</b>	<b><u>4749</u></b>
2.1 Marco Teórico de la Variable independiente (Y) Armonía Trabajo Familia	<u>4749</u>
2.1.1 Teoría y definiciones	<u>4749</u>
2.1.2 investigaciones aplicadas de la Y.	<u>151</u>
2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes (X1, X2, X3 y X4)	<u>151</u>
2.1.1 Variable independiente X1 Administración del tiempo laboral	<u>151</u>
2.2.2 Variable independiente X2 Compromiso Organizacional	<u>454</u>

<b>2.2.3 Variable independiente X3 Cultura Balance Trabajo Familia</b>	<u>656</u>
<b>2.2.4 Variable independiente X3 Bienestar Emocional en el Trabajo</b>	<u>959</u>
<b>2.3 Hipótesis Operativas</b>	<u>1262</u>
<b>2.3.1 Modelo Gráfico de la Hipótesis</b>	<u>1362</u>
<b>2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis</b>	<u>1363</u>
<b>Tabla 2. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis</b>	<u>1363</u>
<b>Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b>	<u>1464</u>
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación	<u>1464</u>
<b>3.1.1 Tipo de investigación</b>	<u>1464</u>
<b>3.1.2 Diseño de la investigación</b>	<u>1666</u>
3.2 Métodos de recolección de datos.	<u>1666</u>
<b>3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada</b>	<u>1666</u>
<b>3.2.2 Operacionalización de las variables de las hipótesis.</b>	<u>1767</u>
<b>3.2.3 Métodos de evaluación de expertos</b>	<u>2070</u>
3.3 Población, marco muestral y muestra.	<u>2171</u>
<b>3.3.1 Tamaño de muestra.</b>	<u>2171</u>
<b>3.3.2 Sujetos de estudio</b>	<u>2272</u>
3.4 Métodos de análisis	<u>2373</u>
<b>CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<u>2575</u>
4.1 Prueba Piloto.	<u>2575</u>
4.2 Resultados finales	<u>2676</u>
<b>4.2.1 Estadística descriptiva</b>	<u>2676</u>
<b>4.2.2 Supuestos básicos de la prueba de normalidad</b>	<u>3383</u>
<b>4.2.2 Análisis de la regresión lineal múltiple.</b>	<u>3685</u>
4.5 Comprobación de Hipótesis	<u>3988</u>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<u>4190</u>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<u>4594</u>
<b>ANEXO 1.</b>	<u>52100</u>
<b>Instrumento de medición Armonía Trabajo-Familia.</b>	<u>52100</u>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de congruencia

Tabla 2. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis

Tabla 3. Operacionalización de variables de estudio

Tabla 4. Escala de instrumento de medición

Tabla 5. Fuente del instrumento de medición

Tabla 6. Relación de empresas con distintivo de Empresa Familiarmente  
Responsable por año

Tabla 7. Unidades económicas (U.E.) en Nuevo León y tamaño de muestra

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Línea del tiempo

Figura 2. Gráfica de causas y consecuencias

Figura 3. Mapa de antecedentes teóricos

~~Marcador no definido.~~

Figura 4. Modelo gráfico de variables

45

¡Error! Marcador no definido.2

¡Error! Marcador no definido.2

¡Error! Marcador no definido.¡Error!

## INTRODUCCIÓN

La contingencia de salud por el COVID 19 que se presentó en todo el mundo trajo consigo un gran reto para el área laboral, ya que según la (OIT, 2021) antes de este acontecimiento solo el 3% de los asalariados en América Latina practicaban el teletrabajo, en comparación con la cifra posterior a la situación de salud que aún vivimos. El teletrabajo fue una manera de responder y seguir con las actividades laborales. Las cifras que se tienen posteriores a la entrada en el confinamiento son que pasamos de un 3% a un 20-30% de asalariados desarrollando sus actividades por medio del teletrabajo. Lo cual ayudó a seguir con las actividades laborales, pero trajo consigo una serie de retos y adaptación a cambios necesarios para el cumplimiento de las actividades laborales.

Algunos de los retos que se presentan en el teletrabajo son:

- a. El equipamiento adecuado para desarrollar actividades laborales en casa
- b. Administración del tiempo de calidad en el desarrollo del trabajo
- c. Protección a la privacidad de los empleados
- d. Manejo de estrés y salud mental laboral

La contingencia sanitaria aceleró la implementación del teletrabajo, se logró cuidar la salud de los trabajadores y ayudó a que esta población mantuviera sus empleos, así como seguir el cumplimiento de objetivos ya planteados o reestructurados por parte de las empresas, sin embargo, dio paso al aumento de estrés laboral, ya que según la (OIT, 2021) el 41% de la población que trabaja desde casa percibe un alto grado de estrés, en comparación al 25% de las personas que trabajan fuera del hogar.

Algunas otras acciones que se tuvieron que implementar como medidas de protección social fue la adaptación urgente de las normativas en diversos países, ejemplo de estas medidas es la ampliación es la implementación del Equipo de Protección Personal, el cual se refiere a todo aparato o dispositivo buscando preservar el cuerpo humano en general o en partes específicas, en países como Kosovo,

Polonia, Serbia, Líbano, entre otros, éste aparato fue prescrito principalmente para trabajadores que tienen contacto directo con clientes o que comparten un espacio comunitario laboral. (OIT, 2021)

## **CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO**

En el presente capítulo se abordarán los apartados de Antecedentes del problema a investigar, antecedentes teóricos del planteamiento del problema, pregunta central de investigación, objetivo general de la investigación, hipótesis general de investigación, se explica la perspectiva metodológica de abordaje del problema de investigación, su evolución histórica y la propuesta mediante la hipótesis de investigación, así como los elementos de prueba científica.

### **1.1. Antecedentes del problema a investigar**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronunció con relación al trabajo decente dos años después de publicar las conclusiones del consejo europeo. Al respecto se aborda el trabajo digno que permita el desarrollo pleno e integral del trabajador, en el plano laboral, personal y familiar, lo anterior considerando que nos encontramos en un mundo globalizado. El concepto de “trabajo decente” establecido por el primer director general de la OIT aparece en su memoria “Trabajo Decente” (Ghai, 2003). Este concepto incorpora el adjetivo “decente”, lo que implica que se considerará deseable en las relaciones laborales.

Las compensaciones y percepciones salariales de las actuales generaciones han modificado sus prioridades, ya que se incluyen factores de ingresos financieros y económicos, así como de beneficios que les permitan tener un equilibrio en su desarrollo laboral y personal Jiménez Figueroa & Moyano Díaz (2008). Lo anterior ha permitido que las organizaciones consideren la implementación de una cultura laboral enfocada en resultados y por objetivos, desarrollo del conocimiento y personal de sus trabajadores, más que por el cumplimiento de un horario laboral. Con estas modificaciones se han tenido resultados positivos en sus indicadores de productividad, ya que se cuenta con un clima organizacional propicio para sus trabajadores.

No obstante, la implementación de las buenas prácticas se da principalmente en el ámbito privado de las organizaciones, de forma voluntaria. Considerando que

según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la parte productiva de México tiene el penúltimo lugar en el que los empleados cuentan con tiempo libre, claramente representa una problemática de salud pública, implicando una razón más para poner en foco de atención las demandas presentadas por los trabajadores mexicanos.

Los organismos de la sociedad civil, en conjunto con el poder legislativo de México, han trabajado en el desarrollo de leyes y políticas públicas enfocadas a la conciliación laboral y familiar. Esto ha sido posible gracias a las recomendaciones que se han hecho a México por parte de organismos internacionales, así como con base en la argumentación y buenas prácticas que se han compartido a nuestro país en diversos foros como el de la condición jurídica de la mujer en las Naciones Unidas, donde la Delegación Oficial Mexicana y las Delegaciones de la Sociedad Civil participan activamente. (OIT, 2011)

En México, las organizaciones cuentan con escasas condiciones laborales que permitan a los empleados cumplir con su trabajo sin descuidar la vida personal y familiar. Algunos ejemplos de las consecuencias ante la ausencia de dichas condiciones son el estrés laboral, los altos índices de rotación de personal, la baja motivación y desempeño, el ausentismo, entre otros. Sin embargo, existen alternativas para mitigar las consecuencias antes mencionadas con base en prácticas de conciliación laboral y familiar. (Arciniega Arce, 2012).

De acuerdo con el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo realizado en Luxemburgo en 20 y 21 de 1997, se cuenta con antecedentes de las políticas para conciliación de la vida laboral con la familiar, las cuales se presentan en las conclusiones de la presidencia, específicamente en el No. 76 citado por Den Dulk, Groeneveld, & Peper, (2014). En dicha cita se menciona lo siguiente:

*“Las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, permiso parental y trabajo a tiempo parcial revisten especial importancia. Es necesaria una oferta de*

*servicios de asistencia a fin de favorecer la incorporación de hombres y mujeres en el mercado laboral*". Ésta es la primera vez que se menciona en una norma la conciliación laboral-familiar, lo que nos permite establecer como un punto de partida para el abordaje de la evolución de estas políticas.

Estudios como el de Castro Güiza (2014) ya señalaba que persona humana en el centro en el ámbito laboral y en su entorno el desarrollo de estrategias de estabilidad económica, por lo que se implementan modelos en donde se tengan herramientas para afrontar crisis de desempleo, bajos recursos económicos e incertidumbre vivida por las familias. Esto permite brindar oportunidades para el desempeño laboral considerando la dignidad humana. Lo anterior fue declarado en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, como una urgencia, considerando dentro de estas oportunidades la dignidad humana, la libertad, seguridad e igualdad. Mejorar redacción del párrafo completo.

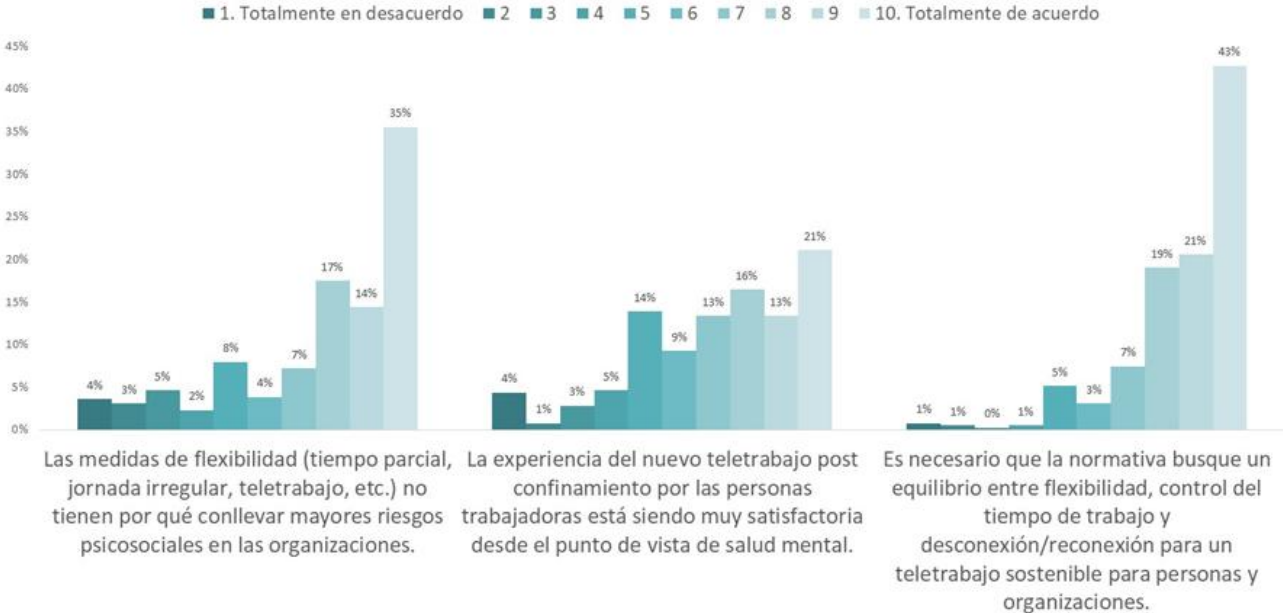
Con base en lo anterior, surgen los Programas de Trabajo Decente por Países (PTDP) de la OIT (2016), los cuales tienen como objetivo promover oportunidades para que las mujeres y hombres tengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Así mismo, el PTDP tiene cuatro objetivos estratégicos: empleo, seguridad social, dialogo social y principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Al considerar lo anterior, se han tenido avances en materia de legislación federal, así como en el desarrollo de prácticas de conciliación laboral y familiar. Esto ha permitido mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores. Por mencionar algunos ejemplos de las buenas prácticas son, horarios flexibles, permisos para asistir a asambleas escolares, estudiar algún posgrado sin necesidad de reponer tiempo o que descuenten parte del sueldo, aprovechamiento de banco de horas, becas de estudio de posgrados, entre otras. (STPS, 2018).

Esta participación ha propiciado la modificación de estatutos y leyes, dando fundamento y sustento a una cultura de trabajo más humanista en donde el centro es el trabajador y el empleo un medio para su pleno desarrollo. Como resultado de los esfuerzos en materia de legislación laboral, se aprobó por la Cámara de Senadores el 1 de junio como el día nacional del balance trabajo familia, el cual se celebra en todo el país a partir de iniciativas de la sociedad civil neoleonense. (DOF, 2019). Dicha conmemoración conlleva a hacer conciencia sobre la relevancia del balance trabajo familia en las organizaciones.

Se publicaron estadísticas del segundo observatorio Adecco (2022) sobre el Bienestar emocional y factores psicosociales que afectan a empresas y sus trabajadores, entre los encuestados se encuentran 43,000 empresas españolas. Dentro de los resultados se observó el impacto en las medidas de flexibilidad y los riesgos psicosociales. Ver grafica 1

**Grafica 1. Bienestar emocional.**



Fuente: ADECCO 2022.

### **1.1.1. Hechos que contextualizan el problema**

#### **a) Características del Distintivo “Empresas Familiarmente Responsables”.**

En México se podría dar un avance en el otorgamiento de la seguridad y beneficios a los trabajadores que presentan situaciones complicadas en su desempeño mediante la implementación de programas que propicien la sana convivencia familiar. De tal forma, se reforzarían las políticas para el bienestar de las familias y los niños. De igual manera, ha habido adaptaciones a la legislación en los últimos años apegadas a lo que define la OIT con relación al trabajo decente, en particular sobre la conciliación, en relación con disposiciones específicas que permiten/señalan la alternativa de conciliación, en este sentido la presente investigación va más allá de este término y estará centrado en la armonía trabajo familia.

El Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a nivel nacional ha otorgado el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER), con el objetivo de que los centros de trabajo (empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras empresariales, instituciones académicas, instituciones públicas, federales, estatales y municipales) sean reconocidos por sus buenas prácticas laborales en materia de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades, y prevención de violencia laboral y hostigamiento sexual.

A continuación, se explicará de manera puntual en que consiste el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, ya que cómo veremos en capítulos posteriores se realizarán entrevistas a Centros de Trabajo que han obtenido dicho distintivo.

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER) es un instrumento de diagnóstico desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene como objetivo reconocer a los centros de trabajo que implementan y promueven en su interior políticas y buenas prácticas en materia de igualdad de

oportunidades y de trato, la no violencia laboral, incluyendo el hostigamiento sexual, así como la conciliación en la vida laboral, familiar y personal. (STPS 2006).

La “Empresa Familiarmente Responsable” es aquel centro de trabajo del país (empresas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas, instituciones públicas federales, estatales y municipales) que, dadas las evidencias de medición previstas en el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, acredita ser promotora de buenas prácticas laborales. Son las acciones y políticas para favorecer que las personas trabajadoras fortalezcan sus responsabilidades y relaciones familiares, cuenten con políticas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como para el combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual. (STPS 2006).

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable constituye un sistema de ética laboral integrado por tres ámbitos de prácticas laborales: conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.

#### Ejes del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable:

##### A. Conciliación trabajo-familia

En este eje se aborda la planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad, la remuneración y el desempeño laboral. Los permisos para atender las responsabilidades familiares. Los apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar. Así como la sensibilización sobre el problema de la “doble presencia”.

##### B. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En este eje se abordan temas de igualdad de oportunidades, de acceso y permanencia en el empleo. La determinación de perfiles de puestos de manera objetiva e imparcial. Asignación objetiva y conforme a los perfiles

de puestos y la evaluación del desempeño, de salarios, compensaciones y otros incentivos económicos. La formación y desarrollo profesional con igualdad de oportunidades. La sensibilización en género e igualdad de oportunidades, así como contra la discriminación sexual.

C. Combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.

En el actual eje se busca diseñar e implementar mecanismos eficientes que permitan prevenir y combatir las prácticas de violencia laboral y hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable tiene vigencia de tres años. Dentro de la STPS existe un comité el cual está encargado de dar seguimiento al impulso de las buenas prácticas laborales en el centro de trabajo distinguido, realizando al menos una visita al año. (STPS 2006).

Una vez que llega al término de la vigencia, el centro de trabajo tiene la posibilidad de renovar el Distintivo mediante el procedimiento que establezca la convocatoria correspondiente. En caso de que, derivado de las visitas de seguimiento, se desprenda que el centro de trabajo distinguido no observó en su totalidad los compromisos adquiridos, no podrá participar en la Convocatoria hasta que demuestre haber subsanado dicha situación ante el Comité Operativo de la Delegación Federal del Trabajo correspondiente. (STPS 2006).

Integración y Funcionamiento de los Comités Operativo y Dictaminador.

Existe un comité operativo el cual es responsable de realizar visitas de verificación en cada entidad federativa a los centros de trabajo interesados en obtener el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable con el objetivo de emitir su opinión. Dicho comité tiene la facultad de apoyar a la Delegación Federal del Trabajo en la revisión e integración de la documentación para su envío a las oficinas centrales. (STPS 2006).

Dicho Comité Operativo se integrará con un máximo de 11 representantes de organizaciones empresariales, sindicales, gubernamentales y de la sociedad civil vinculadas a las temáticas inherentes al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Para ello, la Delegación Federal del Trabajo invitará por escrito, haciendo de su conocimiento los motivos, objeto y compromisos que adquieren como integrantes de dicho Comité y señalándoles la fecha, hora y lugar de reunión para la integración de este. (STPS 2006).

En cuanto a las funciones y atribuciones del Comité Operativo, realizará las acciones siguientes:

- e. Difundir y promocionar el uso del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.
- f. Valorar la documentación de las organizaciones solicitantes, recibida en la Delegación Federal del Trabajo de su estado, a fin de determinar qué centros de trabajo cumplen con los requisitos de participación establecidos en la Convocatoria para la obtención del Distintivo.
- g. Realizar visitas de verificación y firmar el Acta de verificación.
- h. Realizar las visitas de seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

Los centros de trabajo recibirán la visita de integrantes del Comité Operativo de la entidad federativa, acompañados de un representante de la Delegación Federal del Trabajo, quienes revisarán las evidencias de las prácticas laborales presentadas para acreditar el cumplimiento de los requisitos del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. (STPS 2006).

La finalidad de la valoración de las evidencias presentadas por el centro de trabajo realizada por el Comité Operativo será:

- i. Identificar a los centros de trabajo que cumplen con los requisitos de la Convocatoria y los requisitos solicitados.

- j. Dejar sentado en el Acta de verificación los criterios de carácter técnico que prevalecieron durante la evaluación y dictamen de las evidencias presentadas.
- k. El Comité Operativo solicitará entrevistar a un mínimo de cinco personas trabajadoras elegidas al azar, quienes deberán mostrar conocimiento de las políticas y acciones contenidas en las evidencias presentadas por el centro de trabajo relacionadas con buenas prácticas laborales.

El Comité Operativo realizará una visita a los centros de trabajo para verificar la aplicación de las prácticas laborales que presentaron para obtener el Distintivo. Durante la visita se levantará un Acta de verificación, la cual debe mostrar que el Comité Operativo corroboró que los datos proporcionados por los centros de trabajo, a través de la Cédula de registro, coincidan con los del Acta de verificación, y que las prácticas relacionadas en las evidencias sean de aplicación cotidiana en el centro de trabajo. Asimismo, especificará el número de evidencias aprobadas, de las que el centro de trabajo presentó para acreditar el cumplimiento de los reactivos.

En la visita de verificación, el Comité Operativo levantará la Cédula de evaluación a un mínimo de cinco personas del centro de trabajo; anotará los puntos destacados durante la entrevista y las áreas de oportunidad, así como las recomendaciones que estime pertinentes para mejorar las buenas prácticas laborales y aquéllas que deban difundirse. El Acta de verificación deberá ser firmada por los representantes del centro de trabajo, por el Comité Operativo y por el(la) titular de la Delegación Federal del Trabajo, y será integrada al expediente de la organización solicitante.

Los centros de trabajo que a juicio del Comité Operativo acrediten el cumplimiento de 35 de las 45 evidencias de la Cédula de evaluación, serán merecedores del Distintivo. El Acta de verificación será el mecanismo mediante el cual el Comité Operativo acredite el cumplimiento de las evidencias correspondientes.

Comité Dictaminador es el órgano de integración plural, encargado de realizar el análisis y la evaluación final de la información, documentos y evidencias de los centros de trabajo participantes en la Convocatoria para obtener el DEFR, que le son remitidos por la Dirección General para la Igualdad Laboral. El Comité observará en las acciones que desarrolle los criterios de transparencia, imparcialidad, objetividad y pluralidad, a fin de emitir el dictamen de los centros de trabajo que fueron acreedores al Distintivo.

Con respecto al proceso de revisión, evaluación y emisión del dictamen, se seguirá la siguiente ruta:

A. Previo al proceso de dictamen y con el propósito de realizar una valoración de la información, documentos y evidencias enviadas por las Delegaciones Federales del Trabajo, se enviará documentación y evidencias de los centros de trabajo, para su análisis.

B. Las y los integrantes del Comité Dictaminador analizarán las evidencias y tomarán en cuenta la valoración realizada por el Comité Operativo de cada entidad federativa.

C. Las y los integrantes del Comité podrán exponer los criterios que consideren determinantes para otorgar o negar el Distintivo a algún centro de trabajo solicitante.

D. Las decisiones del Comité Dictaminador se tomarán por mayoría de votos y serán definitivas e inapelables.

E. El Comité Dictaminador sesionará conforme a lo establecido en el cronograma de actividades.

F. Una vez seleccionados los centros de trabajo que recibirán el Distintivo, el Comité Dictaminador incluirá las recomendaciones y sugerencias en materia de conciliación trabajo-familia, igualdad de oportunidades y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, que haya considerado pertinente que sean atendidas, a fin de que sirvan como base para realizar el seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

G. El Comité Dictaminador podrá resolver cualquier controversia que se suscite con motivo de la interpretación de la Convocatoria.

Finalmente, en cuanto a la entrega del distintivo la Dirección General para la Igualdad Laboral informará por oficio los resultados al titular de la Delegación Federal del Trabajo en la entidad correspondiente, quien a su vez los enviará al centro de trabajo, haciendo de su conocimiento que ha sido o no acreedor al Distintivo.

#### **b) Importancia de lograr la armonía trabajo familia.**

El constructo de balance trabajo familia se ha ido desarrollando a partir de diferentes investigaciones enfocadas en el ámbito laboral desde la perspectiva del trabajador. Para (Sieber, 1974) se resaltaba la necesidad de analizar el efecto de la distribución de la carga laboral y el estrés laboral del individuo. Posteriormente, los estudios de (Marks 1977) se enfocaron en la energía, el tiempo y el compromiso derivado de la multiplicidad de roles en el trabajo.

En la misma línea, (Kopelman, Greenhaus, & Connolly 1983) abordaron los conflictos derivados de la dualidad de roles entre el trabajo y la familia. Una de las premisas del estudio se centra en la relevancia de incluir la influencia de los aspectos familiares en el trabajo. Asimismo, señalaron que la dinámica propia de los roles en el trabajo y la familia propicia la creación de conflictos al utilizarse tiempos adicionales para cumplir con las actividades encomendadas.

Más adelante, (Parasuraman, Greenhouse, & Granrose 1992) ahondaron en el soporte social y el bienestar de las parejas que trabajan, relacionando esto con dicha dualidad en los roles. Examinaron el soporte social, y el bienestar a partir de los estresores derivados de los roles entre parejas que trabajan. Los resultados señalaron que los estresores familiares y laborales se relacionaban con la satisfacción en ambas arenas; mientras que estos estresores y los conflictos trabajo-familia se asociaban con el estrés del individuo en general.

En la misma línea (Adams, King, & King 1996) desarrollaron un modelo entre el trabajo y la familia que incorporaba variables de conflicto y de soporte social.

Probaron la propensión a conflictos laborales y familiares, incluyendo el soporte familiar y emocional, así como el grado de involucramiento del individuo en ambos roles y la satisfacción derivada de ello. Los resultados señalaron que las relaciones entre el trabajo y la familia tienen un efecto significativo en la satisfacción en el trabajo y en la vida del individuo.

Al adicionar las políticas organizacionales y la satisfacción laboral, (Kossek & Ozeki, 1998) investigaron los conflictos entre trabajo y familia desde otro ángulo. Sus resultados indicaron una relación inversamente proporcional entre el conflicto y la satisfacción que experimenta el individuo. Asimismo, los hallazgos señalaron una relación más fuerte entre la satisfacción y el conflicto en el género femenino.

Posteriormente, (Allen, Herst, Bruck, & Sutton 2000) abordaron las consecuencias del conflicto entre el trabajo y familia. Categorizaron dichas consecuencias en tres grupos: aquellos relacionados con el trabajo, aquellos no relacionados con el trabajo; así como los relacionados con el estrés. Por tanto, se enlistaron los daños a la salud derivados de las dinámicas conflictivas.

En el mismo año, (Clark, 2000) introdujo una teoría de las fronteras en el balance trabajo familia. De acuerdo con su teoría, los individuos continuamente cruzan la frontera entre los aspectos del trabajo y la familia. De tal forma, la integración y segmentación entre ambos aspectos, así como la relación entre los componentes de cada aspecto impactan en el balance trabajo familia.

El efecto del género en la temática del balance trabajo familia fue estudiada por (Barnett & Hyde, 2001). Según los autores, el compromiso hacia un rol no garantiza el mismo nivel de compromiso para el otro rol. Sin embargo, la adición del rol del trabajo ha resultado benéfico para las mujeres; mientras que el rol familiar ha tenido un impacto positivo en los hombres. Cabe señalar que los resultados de la incorporación de ambos géneros a los roles de trabajo y familia conllevan a una mayor percepción de ingresos, lo cual incrementa la satisfacción del individuo.

Más aún, (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) ahondaron en la calidad de vida del trabajador a raíz del balance trabajo familia. Factores como el tiempo, el nivel de involucramiento y la satisfacción fueron analizados como determinantes del balance trabajo familia. Cabe señalar que los individuos que contaban con mayor tiempo con la familia que en el trabajo, incrementaban su calidad de vida.

De acuerdo con Greenhaus & Powell (2006), el enriquecimiento trabajo familia a partir de la premisa de que el mejoramiento en la experiencia de un rol impacta positivamente en el otro rol. La experiencia adquirida en el trabajo y con la familia puede conllevar a un mejoramiento en la calidad de vida del individuo.

Ahora bien, se llega a la armonía cuando el individuo logra que los enriquecimientos que obtiene de su vida laboral y personal se enfocan en mejorar o disminuir el estrés que podría llegar a producir la tensión entre su desarrollo profesional y de vida familiar (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, (2006).

Ya que se identificaron conflictos que atañen al individuo en su desarrollo profesional y personal, surge un nuevo concepto del trabajo y vida: la armonía. (Grzywacz y Carlson 2007) afirman que con una nueva conceptualización sólida se podrían generar bases sólidas para crear estrategias que ayuden a lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia, integrando conceptos de conflicto y enriquecimiento. Ya que cuando se plantea un equilibrio entre la vida laboral y personal llegan a ser irreconciliables (Hill, Allen, Bair, Bikhazi, Langeveld 2007).

En cambio, teniendo una armonía trabajo-familia surge la disposición del individuo agradable y congruente en sus roles laborales y personales, estando entrelazados y teniendo una sola narrativa de vida. (McMillan, Morris y Atchley (2011).

Más recientemente, (Bulger & Fisher, 2012) llevaron el tema de la ética en el balance trabajo familia. El esfuerzo que se imprima tanto en un rol familiar como en el

trabajo presenta implicaciones que afectan el desempeño del rol al que se le reduce el tiempo o empeño. Por tanto, existen dilemas éticos desde las organizaciones en cuanto a la designación de programas de balance trabajo familia que trastocan el resultado de los roles.

Por otro lado, (Lee S. , Kim, Park, & Yun, 2013) estudiaron el efecto mediador del conflicto laboral y familiar en el apoyo social y el cansancio emocional. Encontraron que el apoyo del jefe inmediato y de la familia tienen un efecto adverso en el rol familiar y el rol laboral respectivamente. El cansancio emocional se suscita en el momento en el que el apoyo del jefe inmediato invade aspectos familiares; así como el apoyo familiar invadiendo aspectos laborales.

Para las organizaciones que han identificado estas problemáticas y han decidido realizar acciones en pro del bienestar de sus empleados, se tienen algunas opciones que pueden considerar para la toma de decisiones con respecto a sus trabajadores. Más aún, pueden ir más allá de los incentivos que puedan llegar a tener, sin limitarse al cumplimiento de reglamentos o del llenado de formatos y cuestionarios para la obtención de un distintivo. De tal forma, se pueden visualizar estas políticas como un capital intangible, el cual lleva a que la empresa tenga un mejor desempeño laboral por parte de sus empleados con ambientes cordiales al interior de los departamentos; lo cual se ve reflejado hacia afuera de la empresa, con un impacto en la sociedad a partir de un efecto multiplicador (Briedma Ferrer & Medina Garrido 2014).

En la sociedad se presentan situaciones como el tiempo que se tiene que considerar para el traslado a las organizaciones, escuela, actividades de dispersión, entre muchos otros. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha sido responsable del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER) dentro de las organizaciones, el cual ha tenido como objetivo que los trabajadores de centros de trabajo encuentren un equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, este distintivo carece de beneficios fiscales en donde se vean beneficiados las

organizaciones que lo pongan en práctica y con lo cual se plantea que aumentaría la implementación del mismo distintivo (Llanos Reynoso & Martínez, 2019).

Al considerar las organizaciones se deben incluir los trabajadores de las áreas de la academia, gobierno e iniciativa privada. De igual forma, se deben incluir los directivos de las organizaciones que han tomado la decisión de promover prácticas que apoyen a sus trabajadores, beneficien a las familias e impacten positivamente en la sociedad. Dichas prácticas se pueden ejemplificar como salir a tiempo a casa, horarios flexibles, salas de lactancia, entre muchos otros, ayudan en el desarrollo pleno del trabajador (Llanos Reynoso & Martínez, 2019).

Autores como (Gagnano, Simbula, & Miglioretti, 2020) incluyeron el tema de la salud laboral en el estudio del balance trabajo familia. Si bien los rubros familiares y laborales han sido ampliamente investigados en la literatura del tema, el aspecto de la salud en el trabajo presenta una relevancia crítica para el individuo. Aspectos como el género, la edad y el estado civil funcionan como moderadores de la relación entre el balance trabajo-salud y la satisfacción laboral.

Un estudio de (Allen, Cho y Meier 2021) realizó un metaanálisis que concluyó que las disposiciones de trabajo flexible, como horarios variables y la opción de trabajo remoto, tienen un impacto positivo significativo en la reducción del conflicto trabajo-familia. Los empleados que tienen la capacidad de ajustar sus horarios laborales reportaron una mayor satisfacción laboral y una menor interferencia del trabajo en la vida familiar. Este hallazgo es crucial para las organizaciones que buscan implementar políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, demostrando que la flexibilidad laboral es una estrategia efectiva para mejorar el bienestar de los empleados.

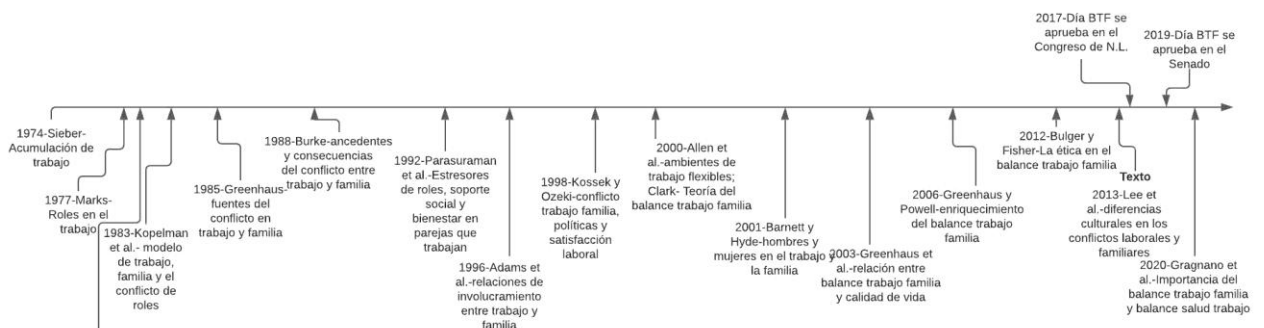
(Chesley & Johnson 2022) analizaron cómo las herramientas digitales, como aplicaciones de gestión de tareas y calendarios electrónicos, influyen en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Su estudio encontró que, aunque estas tecnologías

pueden mejorar la organización y la eficiencia, también pueden aumentar la presión para estar constantemente disponible, lo que puede generar estrés y conflictos entre el trabajo y la familia. Esta dualidad sugiere que mientras las herramientas digitales son valiosas para la administración del tiempo, es esencial utilizarlas de manera que no perpetúen una cultura de disponibilidad constante.

(Wang y Walumbwa 2023) realizaron un estudio comparativo sobre cómo diferentes formas de apoyo organizacional afectan este equilibrio en distintos contextos culturales. Descubrieron que el apoyo emocional y las políticas flexibles dentro de las organizaciones mejoran significativamente la capacidad de los empleados para gestionar su tiempo de manera efectiva, lo que reduce el conflicto entre el trabajo y la familia. Este estudio subraya la importancia de un entorno laboral comprensivo y flexible, que no solo mejora la satisfacción laboral sino también la calidad de vida familiar de los empleados.

**Figura 1**

*Línea del tiempo de la evolución de la Armonía Trabajo-Familia*



Fuente: Elaboración propia (2023)

### **1.1.2. Las causas y consecuencias de los hechos.**

De acuerdo con la literatura, la falta de implementación de prácticas de conciliación de balance trabajo familia en las organizaciones se debe a las siguientes causas:

- a) X1 Administración del tiempo laboral. El tema de conciliación laboral y familiar actualmente toma una gran importancia debido a las circunstancias en las que se han tenido que realizar las actividades laborales, según (Cowan & Hoffman, 2007) para los trabajadores es de suma importancia la flexibilidad para lograr un equilibrio en el trabajo, sin embargo, cuando se tiene una ausencia de capacitación en la forma de organizar sus actividades diarias en la empresa, les es mucho más complicado el cumplimiento de objetivos. En el estudio identificaron que los trabajadores desean cuatro tipos de flexibilidad: tiempo, espacio, evaluación y compensación, mostrando una tendencia en la evaluación con respecto a la implementación de estrategias que ayuden al desempeño eficiente de actividades laborales, lo anterior para impulsar el mejor aprovechamiento del tiempo y desempeño de actividades laborales.
  
- b) X2 Compromiso organizacional: Si bien el 11 de enero del 2021 en México fue publicada la modificación del artículo 311 XII BIS de la Ley Federal de Trabajo donde se aborda el Teletrabajo (LFT), regula y reforma el teletrabajo como una forma de organización laboral, estableciendo derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, lo anterior intentando estar alineados a lo señalado en los foros y las recomendaciones por parte de la OIT. Con la modificación de la LFT en sus artículos 311 BIS XII y adición a los apartados del art. 330 A – K, se destaca el concepto de teletrabajo, aplicando cuando las actividades se efectúen en un 40% o más en el domicilio del empleado o en algún lugar elegido por éste; las empresas deberán modificar los contratos y reglamentos al interior del trabajo; el teletrabajo formará parte del contrato colectivo en la relación que hay entre el sindicato y la empresa. Aún con este avance, se tienen ciertas limitantes las cuales tienen como consecuencia que hoy en día no se cumplan con algunos plazos para que la ley se lleve a la práctica por medio de la

normativa correspondiente, o bien programas específicos sobre la conciliación laboral y familiar. Específicamente aún se está en el plazo de 18 meses para publicar la Norma Oficial Mexicana (NOM) donde se especifiquen las obligaciones en materia de seguridad y salud para el teletrabajo y hoy en día esa Norma no está publicada. Otro punto por considerar es que la modificación de la LFT no reglamenta o especifica como se efectuará la asignación de costos derivados del teletrabajo, así como el pago de energía eléctrica y el pago de servicios de telecomunicación, e incluso se contradice, ya que menciona que esta información quede plasmada en el contrato laboral, sin embargo, en otro artículo menciona que el trabajador será quien informará sobre los costos. Sumando otra controversia, se tiene que la Ley no establece regla alguna en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.

- c) X3 Cultura balance trabajo familia: En el caso del compromiso del trabajador se han realizado estudios para relacionar la falta del sentido de pertenencia con la falta de la conciliación laboral y familiar. Se han incluido variables de control como el género, la educación y el tipo de trabajo, los resultados indican que el compromiso se incrementa si se mantienen programa de conciliación e inclusive el compromiso emocional se ve afectado directamente al equilibrar el trabajo y la familia. (Tayfun & Çatir, 2014).
  
- d) X4 Bienestar emocional en el trabajo: Actualmente en México se tiene la NOM 035, la cual nos habla de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención, esta norma tiene como objetivo promover un bienestar emocional entre los trabajadores. La cual aplica a las organizaciones que tengan la siguiente clasificación:
  - A. Centros de trabajo de hasta 15 trabajadores.
  - B. Centros de trabajo de 16 a 50 trabajadores.
  - C. Centros de trabajo de 51 o más trabajadores.

El no aplicar la NOM 035 conlleva a sanciones administrativas, al momento en que la STPS realice alguna inspección en el Centro de trabajo y éste no demuestre por medio de documentos o testimonios la aplicación de la norma, el Centro de Trabajo será acreedor a alguna de las multas ya establecidas, aplicando el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (RFSST, 2014) Las multas pueden ir hasta de las 50 a las 5 mil UMAS – actualmente la UMA diaria tiene un costo de \$89.62 pesos – se tienen seis fracciones que clasifica el artículo 43 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo el tope máximo de una de las fracciones una multa por \$448,100.00.

Ante este panorama se sigue observando un área de oportunidad en la implementación de programas que prevengan los riesgos psicosociales en el trabajo, ya que por una parte la SPTS no cuenta con personal suficiente para realizar las inspecciones correspondientes. Adicional a esto, dentro de la oferta de la SPTS en tema de prevención de salud emocional se limita a un programa y un distintivo, los cuales son: el Programa de Bienestar Emocional en el Trabajo y al Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, por lo que se evidencia la falta de alternativas para las organizaciones en la implementación de programas de apoyo al bienestar emocional laboral.

Con respecto a las consecuencias de la falta de prácticas de conciliación y familiar, la literatura señala las siguientes:

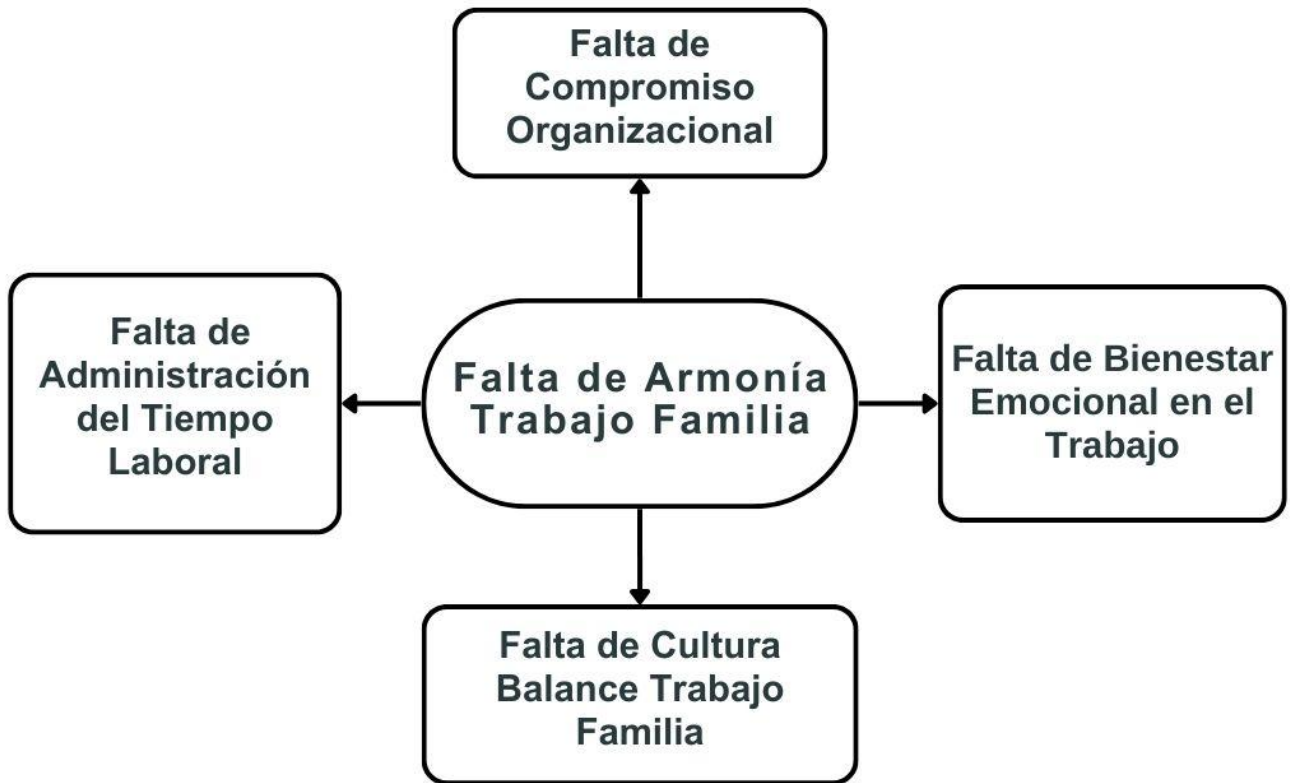
- a) Y1 La armonía trabajo familia: Cuando los empleados enfrentan horarios rígidos y una cultura de trabajo que no promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal, es probable que experimenten altos niveles de estrés y conflicto entre el trabajo y la familia (Allen, Cho, & Meier, 2021). Estas condiciones subrayan la necesidad crítica de que las empresas implementen estrategias que promuevan la armonía trabajo-familia. Políticas como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y un entorno de apoyo pueden no solo mejorar el

bienestar de los empleados, sino también aumentar su productividad y lealtad hacia la organización (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006).

### **1.1.3 *Grafica del problema a investigar***

A continuación, observamos la Gráfica de causas y consecuencias del problema a investigar.

**Figura 12 Gráfica de causas y consecuencias del problema a investigar**



Fuente: Elaboración propia

## 1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema

El balance laboral y familiar ha tenido un gran interés para los estudiosos de la calidad de vida en el trabajo. Desde la revolución industrial, una de las principales preocupaciones ha sido la explotación infantil; mientras que en los periodos de recesión la falta de empleo y sus consecuencias han sido el foco de atención. Actualmente, la discusión se ha centrado en las demandas excesivas de trabajo en empresas de las economías tanto desarrolladas como en desarrollo (Guest, 2002).

En lo que se refiere a la postura de las empresas se han desarrollado líneas de investigación orientadas hacia el beneficio que las empresas pueden obtener al integrar el balance laboral y familiar como una herramienta del departamento de recursos humanos para motivar a los trabajadores. (Felstead, Phizacklea, & Walters , 2002). El objetivo que tienen las líneas de investigación del balance laboral y familiar es alinear el área profesional y no profesional en la vida del trabajador y de esta manera reducir el conflicto entre el trabajo y la familia. Los resultados de este planteamiento serían la reducción del estrés y el deseo de los trabajadores de dejar la empresa, se espera también, un aumento tanto en la productividad como en el compromiso del trabajador con la empresa según.

Según (Guest 2002) existen tres líneas de influencia que impulsan el debate en el balance laboral y familiar. La primera se centra en el tipo de trabajo que afecta al empleado. La segunda implica la vida personal del trabajador ante la falta de balance con el trabajo. Finalmente, la tercera se centra en los individuos y las consecuencias del desbalance trabajo familia.

De acuerdo con lo anterior hay un reconocimiento de que las políticas de conciliación laboral y familiar podría mejorar el desempeño financiero de las empresas según (Allen, 2001) aunque los datos empíricos que respalden estas afirmaciones son escasos. Para (Hesketh & Fleetwood, 2006) hay una pregunta que no se toma en cuenta dentro de las investigaciones del balance laboral y familiar. Para estos autores es importante entender la razón de la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar. Más aún, señalan que en varias investigaciones la respuesta es ambigua y menciona causas generales como: los nuevos retos que se enfrentan, los tiempos cambiantes en que se vive, especialmente cambios en horarios de negocios, los horarios de las organizaciones, de las familias y de los mercados laborales. Algunas otras respuestas a la pregunta de por qué implementar políticas de conciliación laboral y familiar adoptan una postura funcionalista y se justifica debido a que cumple con ciertas funciones, necesidades o soluciona problemas específicos.

(Hesketh & Fleetwood 2006) hacen hincapié que las prácticas de trabajo flexible afectan de manera directa al balance laboral y familiar, cabe mencionar que algunas prácticas son para beneficio del empleado y otras para beneficio del empleador. Las prácticas para beneficio del empleador restringen el balance laboral y familiar. Una de las razones que se enumeran para establecer políticas de conciliación laboral y familiar es el facilitar la integración de las mujeres al trabajo, esto para ayudar a cubrir la demanda laboral.

### **1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y) “Armonía trabajo familia”.**

El concepto de balance laboral y familiar proviene de fuentes como la de (SCHOR, 1991), en la cual argumenta que aún y cuando se considera que las horas de trabajo se han reducido en economías desarrolladas, dichas horas han presentado un aumento que equivale hasta un mes adicional de trabajo. Más aún, Shor señaló que el incremento en la cantidad de horas que trabajan las mujeres es hasta tres veces superior a las de su contraparte masculina. Por otro lado, (White, Hill, McGovern, Mills, & Smeaton, 2003) indican que la presión desde la dirección en las organizaciones conlleva al incremento de horas de trabajo para un mayor compromiso y desempeño de los colaboradores. Asimismo, resaltan que las exigencias en el trabajo conllevan a un efecto negativo en las horas laboradas, derivando en el incremento de trabajo en casa y la carga laboral.

Como componente del balance laboral y familiar, la flexibilidad laboral ha emergido en la década de los 90s como una respuesta ante la rigidez del mercado laboral. Según (White, Hill, McGovern, Mills, & Smeaton, 2003), dicha flexibilidad se produjo como un elemento atenuador de las protestas sindicales y el ajuste de sueldos en épocas de recesión. En el caso de las mujeres trabajadoras, la flexibilidad laboral fungió como un mecanismo para reclutar y retener el talento al promover entornos de trabajo familiarmente amigables. Por consiguiente, se abordó en países occidentales

la fragilidad macroeconómica en el sector empresarial a partir de la contratación de mujeres en esquemas de medio tiempo.

Aunado a los anterior, el entorno social actual ha modificado su composición con respecto a la dinámica familiar (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008). (Gimenez-Nadal, Molina, & Ortega, 2012); Los hogares con más de un ingreso y la cantidad de mujeres que no se dedican exclusivamente a las tareas del hogar son hoy en día cada vez más comunes (Greenhaus, Chen, & Powell, 2009) (Chioda, 2015);. De igual manera, la participación de la mujer en el ámbito político ha logrado grandes avances. Ya que, considerando la incorporación en el campo laboral de la mujer, así como el aumento de mujeres al frente del hogar, torna de gran importancia la conciliación laboral y familiar.

En Corea del Sur se realizó un estudio para evaluar la relación entre la relación que hay del trabajo con la familia y de la familia con el trabajo, observando como interviene la una con la otra. Los hallazgos fueron negativos con ambos aspectos involucrados – laboral y familiar – se tuvo un conflicto del trabajo con la familia y de la familia con el trabajo, además de cierto grado de agotamiento emocional en el trabajador. Pero también se encontró que hay un proceso por el que tiene que pasar el trabajador, adquiriendo las herramientas necesarias que deberá implementar para lograr un equilibrio entre las responsabilidades que tiene. Otro factor importante para considerar es el apoyo del supervisor del trabajador, de tal forma que cuando encuentra apoyo y comprensión con la figura de autoridad, le permite desarrollar sus actividades laborales, sentirse con la libertad de atender actividades personales sin dejar de atender una u otra, dando paso a una dinámica en donde es posible iniciar un nuevo estilo de trabajo, permitiendo equilibrar la vida personal y laboral del trabajador. (Lee, Kim, Park, & Yun, 2013).

Gracias a los avances que se tienen con la implementación de diferentes modelos en la búsqueda del mejor equilibrio entre las actividades laborales y personales del individuo, se ha llegado a la implementación de una política de

conciliación trabajo familia encontrando beneficios como: reducción de estrés, mayor satisfacción en el matrimonio, relaciones familiares más sanas, una autoestima más alta y mayor satisfacción profesional (Boyer, 1988). Sin embargo, cuando hablamos de conciliación se puede llegar a forzar el desarrollo de responsabilidades en las áreas personales y laborales.

Académicos que han escrito durante las últimas décadas acerca de la conciliación y del balance trabajo-familia, mostrando diversas formas de compaginar las actividades personales y laborales de forma independiente, al mismo tiempo que la misma persona es quien lleva ambas tareas en diferentes momentos del día. Al analizar esta forma de implementar las tareas laborales y personales surge una nueva teoría de enriquecimiento trabajo-familia, en donde más que actividades independientes, las tareas laborales y familiares pueden llegar a ser complementarias. (Greenhaus & Powell, 2006)

Éstas teorías han ido evolucionando y en los últimos 15 años se ha analizado que cuando se tiene una perspectiva de conciliación o balance, se puede llegar a ver como una competencia entre las responsabilidades que tiene el individuo, por lo cual alguna de las ambas áreas – laboral o personal – tendría que estar ganando o perdiendo ante la otra, sin embargo se presenta una alternativa en donde no se tendría que competir, surgiendo la armonía entre el trabajo y la familia, implementando habilidades y herramientas integrando las responsabilidades del laborales y de la vida personal, dando paso al cuestionamiento de cómo se podría optimizar el tiempo y ser eficientes en las actividades a desarrollar, así como el cumplimiento de objetivos planteados en las empresas, complementando el área laboral y personal del trabajador. (Cheryl, Celine, Chaia'aroon, & Cheow, 2011).

Otra perspectiva para considerar son las características de la persona activa en el ámbito laboral como edad, estado civil, sexo, entre otras, ya que son factores que pueden variar para generar un equilibrio en la misma, pues no siempre la familia es la constante para generar un equilibrio en el trabajador. Gragnano, Simbula, & Miglioretti,

(2020) En las organizaciones se tiene una diversidad de población, en los cuales se pueden encontrar personas que para ellas su prioridad sea la familia, pero esto no quiere decir que se vaya a excluir a quienes su prioridad sean otras áreas como el desarrollo profesional, académico, la salud, aún cuando la población mayoritaria muestre una búsqueda de equilibrio entre el trabajo con respecto a la variable familia. Precisamente. Gragnano, Simbula, & Miglioretti, (2020), nos comparte resultados en su estudio encontrando hallazgos donde esta población pone al mismo nivel de prioridad y equilibrio la salud y el trabajo, así como otra población se enfoca en buscar un equilibrio entre el trabajo y la familia.

Ahora bien, toda la teoría, práctica, estudios y hallazgos que se tuvieron antes de la llegada de la pandemia por COVID-19, vivida fuertemente durante el año 2020 y 2021, ayudó a crear antecedentes de los cuales se pudieron implementar las mejores prácticas, mejorándolas y adecuándolas a las necesidades de los empleadores y trabajadores. Resulta de gran importancia poder ampliar la visión y procesos en el camino al rendimiento del trabajador en la empresa y crear la armonía necesaria en el desarrollo de su vida personal. Esto implica un desarrollo integral, donde se pueda complementar el trabajo con la familia o con las actividades personales, lejos de crear un conflicto entre ellas. (Mello & Tomei, 2021)

### **1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de la variable Y armonía trabajo y familia con respecto a las variables independientes.**

- a) X1. ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LABORAL: La teoría de la administración del tiempo puede tener como beneficios la disminución de estrés para los trabajadores, aumento de eficiencia, y centros de trabajo con mejores resultados y cumplimiento de objetivos (Macan, T.H. 1994). Algunas estrategias de la administración del tiempo laboral son el establecimiento de prioridades, ya que identifica y prioriza las tareas más importantes para asegurar que se completen primero; la delegación ayuda a la asignación de tareas a otros elementos con el objetivo de reducir la carga y mejorar el uso del tiempo

(Voydanoff, P. 2004). Ante los cambios en las economías y las nuevas generaciones, así como las demandas sociales llevan a tener otro tipo de prioridades a las que se enfrentaban anteriormente las empresas o centros de trabajo, así mismo las nuevas ofertas de trabajo, las cuales tienden a ser acciones realizadas en el área administrativa o bien en la manufactura, pone ciertas problemáticas de frente a los empleadores, ya que tanto para administrativos como el personal operativo identifican como una prioridad el poder contar con una armonía entre su vida laboral y personal.

La falta de estas prácticas laborales, se pueden tener consecuencias como insatisfacción en el trabajo, incumplimiento de objetivos y estrés laboral. Una forma de prevenir esta consecuencia es el proporcionar herramientas que efficienten la administración en el tiempo y sus actividades laborales, tomando en consideraciones los factores que ahora tienden a ser prioridad para los empleados (Saranya & Muthumani, 2012).

- b) X2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL. De acuerdo con un estudio realizado por (Puma & Estrada 2020) los resultados muestran que existe alta relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores, ya que esto les permite alcanzar objetivos planteados en la organización, así como la identificación con la misma. De acuerdo a los autores ya mencionados el compromiso organizacional presenta 3 factores: afectivo, continuidad y normativo.
  
- c) X3. CULTURA BALANCE TRABAJO FAMILIA. Diversos estudios han incluido el rol del balance trabajo-familia en el mejoramiento del bienestar psicológico del empleado y la subsecuente relación con el desempeño (Kim, 2014). Sin embargo, el autor señala que no se ha enfocado la literatura en los efectos del efecto balance–trabajo–familia relacionados con el desempeño en economías emergentes como la coreana. Los resultados en empresas coreanas mencionan que los empleados valoran más los objetivos organizacionales que los personales, porque temen que haya una disrupción en la armonía de la

organización si incluyen sus problemas personales, lo anterior visibiliza diferentes tipos de culturas de trabajo que se tienen.

- d) X4. BIENESTAR EMOCIONAL EN EL TRABAJO. Para las organizaciones resulta de gran importancia que el trabajador se identifique en la organización en donde se encuentra laborando, lo anterior por las implicaciones que puede llegar a tener en el impacto del trabajo desempeñado, otro factor que se tiene como principal indicador es la salud y bienestar en los empleados. Tetrick & (Winslow 2015) Ya que, si se tienen factores como el estrés laboral, los resultados esperados pueden llegar a tener un impacto relevante al interior de la organización. Un ejemplo de esto son los altos índices es el 65% de estrés entre los estadounidenses, lo anterior como consecuencia de la extensión de horas que pasan en el área de trabajo (Saliba & Barden, 2017).

Se ha revisado diversa literatura al respecto y cada vez son más las empresas que realizan intervenciones al interior para implementar programas de salud y bienestar emocional, así como el modelo de demandas trabajo-recursos de Bakker, (Demerouti & Sanz-Vergel 2014). Al tener este tipo de programas los trabajadores tienen herramientas para el manejo de situaciones que puedan llegar a alterar el bienestar emocional de los empleados en la organización, mejorando el ambiente laboral y de trato entre los mismos. Algo importante a resaltar es que este tipo de programas tienen mayor éxito cuando son preventivos, pues al implementarlos de esta manera se identifica la situación y se propone una solución antes de tener una implicación de mayor gravedad, siempre buscando promover una salud positiva al ambiente laboral.

En la literatura se han encontrado diversos estudios que abordan factores que pueden derivar en la falta de implementación de prácticas de conciliación laboral y familiar en las organizaciones. Un ejemplo es el estudio elaborado por Tausig & Fenwick, (2001) donde examinaron el equilibrio o desequilibrio que se genera en el trabajo y la vida en relación con los horarios laborales. Dentro de los resultados

encontraron que cuando los trabajadores desempeñan sus labores en horarios no estándar – turnos nocturnos, fines de semana, rotación – es más complicado que puedan realizar actividades familiares, debido a la alternancia en su disponibilidad. En cambio, cuando el trabajador se involucra al momento de la toma de decisión en su horario laboral, combinando horarios fijos y de tipo estándar, se tiene como consecuencia un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal, proporcionándole mayor control en la combinación de sus actividades laborales y de vida familiar o personal.

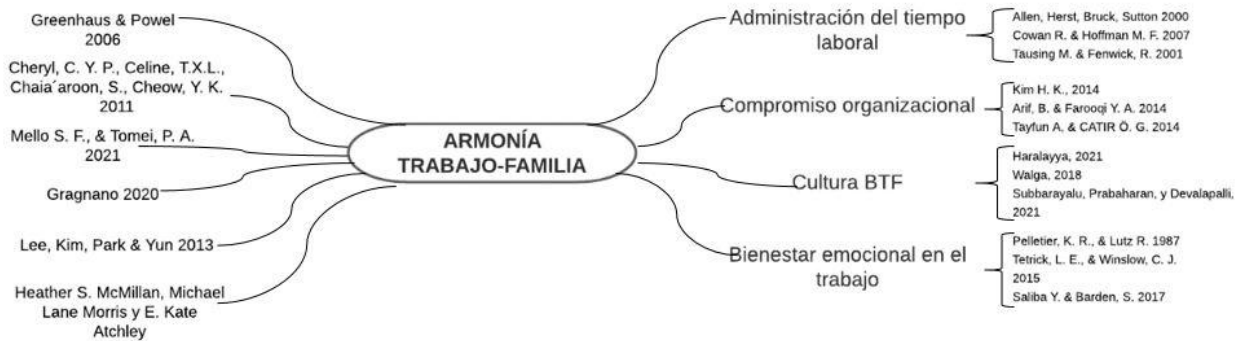
En cuanto a las políticas públicas, se han identificado avances en materia de balance trabajo familia. Particularmente, el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal de Trabajo en materia de Teletrabajo LFT, (2020) contempla la regulación y supervisión del trabajo a domicilio, siendo una modalidad que forma parte de las prestaciones que las empresas ofrecen para su personal. Sin embargo, queda pendiente el reglamento de dicha ley, el cual se deberá presentar en el 2021. Por lo tanto, es del interés de la presente investigación el analizar el efecto de dicha modificación a la Ley Federal de Trabajo en las prácticas de conciliación trabajo familia de las empresas.

Así como puede ser de gran apoyo tener un respaldo normativo y legislativo para las organizaciones, dando fundamento al impulso de implementación de mejores prácticas en materia de conciliación laboral y personal, hoy en día es una realidad que se tienen muchas más implicaciones al momento de organizar a los trabajadores en sus responsabilidades laborales, así como encontrar un compromiso e identificación con el organismo en donde se labora, por lo que tener un equilibrio entre éstas variables es de vital importancia entre los empleados, muestra de ello es un estudio realizado por Arif & Farooqi, (2014) en donde exploraron el impacto del equilibrio entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre los docentes de la Universidad Gujrat, con una muestra de 171 empleados y encontraron como resultado que si hay correlación entre el equilibrio de la vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes.

### 1.2.3. Gráfica de los antecedentes teóricos

Figura 23

Mapa de antecedentes teóricos



Fuente: Elaboración propia

El balance trabajo familia fue definido en un principio como un conflicto, para después convertirse en un elemento estratégico incluso en material social; en el documento balance trabajo-familia: México y Nuevo León en perspectiva internacional realizado por la Dra. Laura Josefina Valadez Martínez, publicado en 2012 por el Instituto Municipal de la Familia de San Pedro Garza García, Nuevo León, la autora refiere que problemas físicos y psicológicos como estrés laboral, depresión y ansiedad derivados de la falta de compatibilidad entre los compromisos laborales y los compromisos familiares, pueden también relacionarse a problemáticas familiares. Friedman & Greenhouse, (2000) mencionan que “El trabajo y la familia pueden ser aliados, o pueden ser enemigos” como reflejo del desempeño de roles que no son compatibles.

Autores como Goodstein, (1994); Ingram & Simons, (1995); Poelmans, Chinchilla, & Cardona, (2003), mencionan en sus investigaciones que existe una relación de bajo desempleo, retención de talento y empleados comprometidos con la implementación de programas que promuevan el equilibrio trabajo familia y finalmente sobre la productividad y el desempeño. En este sentido, a nivel nacional e

internacional, el reto implica la participación de 3 actores sociales clave: el estado, la sociedad civil y las empresas, como lo resume (Mendoza, 2013).

Por su parte, el estudio de Valadez, (2012) se identifican 4 actores clave: gobierno, organizaciones civiles, centros de trabajo y trabajador. Partiendo del Estado, las políticas públicas en beneficio de la reconciliación entre trabajo y familia son un tema prioritario ya que las instituciones públicas representan una importante posibilidad de incidir de manera positiva en la conciliación de la vida profesional y la vida personal, lo que contribuye al bienestar social. La creación de instrumentos normativos dirigidos a las empresas y las políticas sociales dirigidas a las familias, es decir, políticas corporativas y políticas públicas, en especial a la población trabajadora, y las iniciativas voluntarias como prácticas de responsabilidad social en las organizaciones. La participación del sector privado y de los empleadores es clave para lograr el equilibrio trabajo-familia.

En países latinoamericanos y específicamente en México, las políticas públicas se han enfocado en buscar la igualdad de género, lo que ha permitido evidenciar que los grandes retos con relación a las necesidades profesionales y personales no son únicamente para mujeres, sino para toda la población económicamente activa, para las personas que laboran y que tienen diversos compromisos familiares, con diferentes grupos sociales, incluso con la comunidad.

Enseguida se describen algunas políticas públicas relacionadas a la armonización entre las actividades laborales y la vida familiar que los gobiernos han establecido:

- A partir de 2012, el Congreso de Diputados en España permite el voto no presencial por motivos de enfermedad, maternidad y paternidad (Valadez, 2012)
- En Australia se establece el acuerdo de Empresas de la Asociación de Comunidades Sanas a fin de promover la cultura de balance trabajo familia.
- Desde 2006 la STPS, establece como iniciativa el distintivo Empresa familiarmente responsable, reconocimiento que otorga el Gobierno Federal de México

a las empresas, Organismos de la Sociedad Civil (OSC), Cámaras de Empresarios, instituciones académicas e instituciones públicas en sus diferentes gobiernos por sus prácticas exitosas en conciliación trabajo-familia y prevención de violencia laboral.

- Responsabilidad Familiar en las organizaciones, el objetivo es premiar los esfuerzos de las organizaciones que fomentan prácticas y políticas públicas que fortalezcan la cultura del balance trabajo – familia para sus colaboradores.
- Aún existe resistencia por parte de empresas y empleadores en establecer esquemas de flexibilidad y tolerancia con sus trabajadores. Como propuesta, el estudio realizado por Valadez (2012), establece las siguientes opciones respecto a relacionadas al marco legal en México: incremento del tiempo de permiso de maternidad, introducción del permiso de paternidad, permisos de paternidad y maternidad por adopción o cuidados especiales de personas a su cargo, aumento de los días de vacaciones al año y asegurar la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres con o sin compromisos familiares.

La armonía trabajo-familia va más allá del equilibrio que se puede llegar a presentar en muchas propuestas de solución ante conflictos de los trabajadores en una organización, ya que propone ir más allá de los roles que marca la sociedad, pues estos roles llevan a una desigualdad, resultado del conflicto vivo entre el trabajo y la vida personal Heaher, McMillan, Lane, Atchley 2011.

### **1.3. Pregunta Central de Investigación**

¿Cuáles son los factores que mejoran la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en empresas con Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”?

### **1.4. Objetivo General de la Investigación**

Los cambios que se viven en el ámbito laboral llevan a dar respuesta a los retos que presentan los trabajadores de los diversos centros de trabajo, lo cual en comparación a las leyes, reglamentos y normativas vigentes se muestra una clara

desactualización por parte de nuestra regulación. En este sentido, el objetivo del presente proyecto es:

Analizar los factores que permiten mejorar la armonía trabajo familia de los empleados administrativos que laboran en empresas con Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable en el AMM

#### **1.4.1. *Procesos Metodológicos de la Investigación***

Específicamente, se enlistan los objetivos metodológicos, a continuación:

- Analizar los antecedentes del problema a investigar.
- Revisar el marco teórico: teorías e investigaciones aplicadas que den sustento teórico a las variables.
- Elaborar un instrumento para la medición de las variables.
- Validar el instrumento y aplicarlo a la población seleccionada (muestra representativa).
- Analizar los resultados estadísticos que muestren la aceptación o rechazo de las hipótesis.
- Redactar las conclusiones, recomendaciones e investigación futura.

#### **1.5. Hipótesis General de Investigación**

Los factores que mejoran la armonía trabajo familia de los empleados en las empresas con Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable” son: administración del tiempo laboral, compromiso organizacional, cultura balance trabajo familia y bienestar emocional en el trabajo.

#### **1.6. Metodología**

La presente investigación es de tipo cuantitativa, ya que se explicarán las variables mediante un análisis matemático y estadístico. De carácter transeccional debido a que se recolectarán datos en un momento y tiempo específico. De tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo para cuantificar el impacto de las variables independientes en la variable dependiente.

Así como de diseño no experimental transversal ya que será en un momento específico. En la investigación se realizará una prueba cuantitativa mediante el método de encuesta con escala Likert, aplicada a trabajadores de empresas que hayan obtenido el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, que se ubiquen en el Área Metropolitana de Monterrey. Teniendo una población total de 67 empresas con dicho distintivo. Se utilizará un método de regresión lineal, para obtener la estadística inferencial correspondiente a los modelos resultantes de la investigación.

## **1.7. Justificación de la Investigación**

1) **Aportación Práctica:** La justificación práctica se centra en la generación de recomendaciones para los tomadores de decisiones de las organizaciones, en relación con la armonía trabajo familia. Específicamente, la cuantificación del impacto de los factores será de gran valor para dirigir los esfuerzos en el entorno organizacional que promuevan o quieran promover dicha armonía.

### **2) Algunos de los beneficiarios de la actual investigación son:**

- a. En el ámbito empresarial ya que actualmente existen leyes, normas y reglamentos que necesitan estar aplicando respecto a temas relacionados a las variables que se abordan en esta investigación.
- b. Organizaciones que busquen promover la armonía entre la vida laboral y personal de sus trabajadores, ya que, ante los altos índices de estrés laboral, solicitudes de los empleados en donde buscan que se de implementación y cumplimiento de trabajo por objetivos, también dichos

empleados están en la búsqueda de armonía entre la vida laboral y familiar, ante todo esto la presente investigación puede brindar información que dé respuesta a sus necesidades;

- c. En el ámbito gubernamental, legisladores que impulsen leyes referentes a la conciliación laboral y familiar de los trabajadores y en el ámbito académico, investigadores que busquen la generación de conocimiento referente al bienestar del trabajador y el apoyo al buen ambiente laboral empresarial.

3) **Aportación Teórica:** La investigación pretende contribuir en el campo de la administración a partir de la incorporación de variables relacionadas con la organización, la política pública y el trabajador. Partiendo de teorías como la de la vida laboral, se fundamenta el compromiso del trabajador, con base en un entorno que propicie la armonía trabajo familia.

4) **Aportación Metodológica:** La investigación presentará un instrumento de medición que será utilizado para recolectar los datos que posteriormente se analizarán para la cuantificación de las variables. Adicionalmente, el modelo conceptual que comprende las relaciones entre variables quedará publicado.

### 1.8. Delimitaciones del estudio

La investigación estará sujeta a las siguientes delimitaciones de naturaleza demográfica, espacial y temporal.

- 1) **Demográficas:** Con base en los objetivos planteados en la investigación, el objeto de estudio son las empresas que hayan obtenido el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable que otorga la STPS en el Área Metropolitana de Monterrey. El sujeto de estudio son los empleados administrativos que no fueran tomadores de decisión de alto nivel y tuvieran al menos un año de antigüedad en la empresa.

- 2) Los sujetos de estudio son empleados con antigüedad mínima de 1 año en la empresa que laboren en el área administrativa
- 3) **Espaciales:** Las empresas encuestas se realizarán en el Área Metropolitana de Monterrey ya que estas empresas están en todos los municipios de esta área
- 4) **Temporales:** La investigación es transaccional porque se realizará en un periodo específico

## 1.9 Matriz de Congruencia

Tabla 1

Matriz de congruencia

Pregunta de Investigación	Objetivo de Investigación	Fundamento teórico	Hipótesis	Variables
¿Cuáles son los factores que inciden en la armonía trabajo – familia en las organizaciones de Nuevo León?	Cuantificar los determinantes que inciden en la armonía trabajo - familia. Específicamente, se pretende analizar el efecto de la administración del tiempo laboral, el compromiso organizacional, la cultura balance trabajo familia y el bienestar emocional en el trabajo.	2006- Greenhaus y Powell- enriquecimiento del balance trabajo familia 2013-Lee et al.-diferencias culturales en los conflictos laborales y familiares 2020- Gagnano et al.-Importancia del balance trabajo familia y balance salud trabajo	Los factores que inciden positivamente en la armonía – trabajo – familia en organizaciones de Nuevo León son: Administración del tiempo laboral, compromiso organizacional, cultura balance trabajo familia y bienestar emocional en el trabajo. La administración del tiempo laboral impacta positivamente en la armonía trabajo – familia. El compromiso organizacional impacta positivamente en la armonía trabajo – familia. La cultura balance trabajo familia impacta positivamente en la armonía trabajo – familia. El bienestar emocional en el trabajo impacta positivamente en la armonía trabajo – familia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración del tiempo laboral</li> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Cultura balance trabajo familia</li> <li>• Bienestar emocional en el trabajo</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

En el actual capítulo se mostrará el fundamento teórico de la presente investigación, considerando como variable dependiente la Armonía Trabajo Familia, las variables independientes son: Administración del Tiempo Laboral, Compromiso Organizacional, Cultura Balance Trabajo Familia y Bienestar Emocional en el Trabajo. En primer lugar, se mostrará el sustento teórico de la variable dependiente, sus estudios empíricos y su relación con las variables independientes. Posteriormente se profundizará en teorías y definiciones de las variables independientes y por último se cerrará con las hipótesis operativas.

### **2.1 Marco Teórico de la Armonía Trabajo Familia (Y)**

En la actualidad, las condiciones sanitarias han detonado cambios en el entorno laboral y familiar. Esquemas flexibles en términos de horas de trabajo y posibilidades de interacción remota han surgido en múltiples centros de trabajo alrededor del mundo. Sin embargo, las modificaciones de las rutinas de trabajo han derivado en conflictos relacionados con el balance entre las responsabilidades laborales y familiares.

Para iniciar el abordaje del constructo de balance trabajo familia, es necesario definir el concepto de balance. Allen, Herst, Bruck y Sutton (2000) señalaban que un balance en el empleado implica un compromiso organizacional y una satisfacción laboral superiores, mientras que la ausencia del balance deriva en la generación de conflictos laborales y familiares que culmina en una alta rotación. Sin embargo, según Grzywacz y Carlson (2007), existe un área de oportunidad en la literatura para especificar dicho concepto de balance con una base teórica.

#### **2.1.1 Teoría y definiciones de la Variable Y Armonía Trabajo Familia**

##### **a) Teorías.**

La teoría del conflicto trabajo familia menciona que es complicado compaginar los roles y actividades que se desarrollan en la vida personal y el desempeño profesional, debido a que se generan conflictos en dos direcciones:

1. Conflicto trabajo familia, esto es cuando el trabajo interfiere en el cumplimiento de las responsabilidades que se tienen en la familia
2. Conflicto familia trabajo, esto sucede cuando las responsabilidades familiares no permiten un pleno desarrollo y desempeño en las actividades laborales.

Dicho conflicto puede presentar diversas dimensiones, algunas de las cuales podría ser: conflicto basado en el tiempo, en la tensión o el comportamiento.

## **b) Definiciones**

Desde hace más de 20 años, es estudiado el concepto balance trabajo familia, Greenhaus y Allen (2006) definieron el concepto como el grado en el cual la efectividad de un individuo y su satisfacción en cuanto a los roles laborales y familiares es compatible con las prioridades en su vida.

Según Grzywacz y Carlson (2007), el individuo busca los logros más altos tanto en el rol laboral como en el familiar, distando del equilibrio implícito en las definiciones originales del balance trabajo familia. Más aún, existe una percepción no equitativa entre la relevancia de los roles familiares y laborales. Adicionalmente, la percepción sobre un balance pudiera analizarse tanto desde la perspectiva psicológica como social en función del contexto específico de la organización y de la idiosincrasia del individuo.

Por tanto, proponen una definición centrada en el logro de expectativas relacionadas con el rol (laboral/familiar) que son negociadas continuamente entre el individuo y quienes lo rodean en ambos contextos. La acepción más común del se

centra en la ausencia de conflicto entre lo laboral y lo familiar (Greenhaus, Collins y Shaw 2003).

El balance trabajo familia se fundamenta en la teoría del balance de roles (Marks y MacDermid 1996). Dicha teoría implica que es viable y satisfactorio que el individuo se involucre en la mayor medida posible tanto en el trabajo como en la familia. Asimismo, el balance trabajo familia se fundamenta en una teoría evolutiva (Lachman y Boone-James 1997). Dicha teoría implica que el manejo de múltiples tareas es una característica embebida en el adulto contemporáneo. Por tanto, (Grzywacz y Carlson 2007) señalan que la corriente predominante de la literatura sobre el balance trabajo familia implica elementos sociales en mayor medida que psicológicos, al dar mayor peso a la concreción de actividades y roles en lugar de aspectos vinculados con la satisfacción del individuo.

Por consiguiente, la presente investigación busca ahondar en los aspectos de índole psicológica e individual, más allá de la aceptación social de un logro de cumplimiento. Es por ello que se incluye el elemento de armonía en la relación entre trabajo y familia (McMillan, Morris y Atchley 2011). La definición de dicho concepto refiere a el logro de un sentido de plenitud en el equilibrio de las responsabilidades laborales y vitales (Stum 2001). Otra definición del concepto de armonía entre el trabajo y la vida (McMillan et al. 2011) refiere a una disposición individualmente agradable y congruente de los roles laborales y vitales que se entrelaza en una única narrativa de vida.

**Tabla 2. Definiciones de Armonía Trabajo Familia**

<b>TEORÍA</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>AUTOR</b>
ARMONÍA TRABAJO FAMILIA	La armonía trabajo-familia se refiere a la coexistencia equilibrada de las responsabilidades laborales y familiares, donde ambos roles se complementan y refuerzan mutuamente, permitiendo una mejor calidad de vida y bienestar general.	Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2020).
CONFLICTO TRABAJO FAMILIA	Esta teoría sugiere que los roles de trabajo y familia son a menudo incompatibles, lo que lleva a un conflicto que puede afectar negativamente tanto al desempeño laboral como a la vida familiar.	Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985).
TEORÍA DEL DESEMPEÑO TRABAJO FAMILIA	Contrario a la teoría del conflicto, esta teoría propone que el desempeño en uno de los roles (trabajo o familia) puede mejorar la calidad de vida y el desempeño en el otro rol. Es decir, las experiencias en el trabajo pueden enriquecer la vida familiar y viceversa.	Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006).
MODELO DE DEMANDAS Y RECURSOS	Este modelo plantea que el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles puede influir en el bienestar del empleado. La adecuada gestión de los recursos (como el tiempo) puede minimizar el estrés y mejorar la armonía entre trabajo y familia.	Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007).

Fuente: Elaboración propia.

### **2.1.2 investigaciones aplicadas de la Y.**

A continuación, se revisarán algunos de los factores señalados en la literatura, cuyo impacto ha tenido efecto tanto en el balance trabajo familia, como en la armonía considerando el enfoque en el individuo y su bienestar psicológico más allá del cumplimiento social en los roles que desempeña.

## **2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes (X1 Armonía Trabajo Familia, X2 Compromiso Organizacional, X3 Cultura Balance Trabajo Familia y X4 Bienestar Emocional en el Trabajo)**

### **2.1.1 Variable independiente X1 Administración del tiempo laboral**

#### **a) Teorías y definiciones**

Para (Cowan & Hoffman, 2007) la administración del tiempo laboral es la implementación de estrategias involucrando las herramientas que desarrolla la iniciativa privada y las leyes que modifica el ámbito gubernamental, que ayudan al desempeño eficiente de actividades laborales, lo anterior para impulsar el mejor aprovechamiento del tiempo y desempeño del personal.

La administración del tiempo laboral se ha definido como la habilidad del empleador y el empleado de modificar los horarios de trabajo existentes como se requiera, en lugar de modificar contratos o establecer convenios aislados, siguiendo la definición de (Goudswaard, Verbiest, Preenen y Dhondt, 2013). Por otro lado, Lawler y (Finegold 2001) señalaban que los empleados han tenido un rol proactivo en la construcción de las actividades, los entornos y las condiciones contractuales, en las que se negocia individualmente con el empleador para adaptar los arreglos de trabajo según las necesidades personales (Rousseau, 2005).

Otros autores han definido dicha variable como arreglos de trabajo que permiten a los empleados la variación del tiempo, la cantidad y el lugar de trabajo De Menezes y (Kelliher, 2011). Este estudio se basa en la definición de (Cowan & Hoffman, 2007) dado que se apega más al objetivo del estudio, en cuanto a la implementación de estrategias en el entorno laboral siendo la empresa una entidad que colabora en el modelo gráfico, aún y cuando las otras definiciones son pertinentes.

#### **b) Investigaciones aplicadas de la X2 Administración del Tiempo Laboral.**

Con respecto a los estudios empíricos, (Rousseau 2005) encontró que los empleados con esquemas de flexibilidad trabajaban menos tiempo extra y tenían menos conflictos familiares que aquellos que no contaban con arreglos laborales flexibles, implicando la relación con la variable dependiente de Armonía Laboral y Familiar. Otros estudios (Klein, Berman y Dickson, 2000) señalan que existen elementos que impactan en la necesidad de buscar arreglos de trabajo entre los empleados, como en el caso de las parejas que tienen ingreso dual, así como en entornos laborales en los que existan oportunidades de desarrollo.

En otro estudio se determinó que para los trabajadores es de suma importancia la flexibilidad para lograr un equilibrio en el trabajo, sin embargo, cuando se tiene una ausencia de capacitación en la forma de organizar sus actividades diarias en la empresa, les es mucho más complicado el cumplimiento de objetivos. En el estudio identificaron que los trabajadores desean cuatro tipos de flexibilidad: tiempo, espacio, evaluación y compensación, mostrando una tendencia en la evaluación con respecto a la implementación de estrategias que ayuden al desempeño eficiente de actividades laborales, lo anterior para impulsar el mejor aprovechamiento del tiempo y desempeño de actividades laborales (Cowan & Hoffman, 2007).

Finalmente, se ha resaltado el enriquecimiento trabajo-familia a partir de la premisa de que el mejoramiento en la experiencia de un rol impacta positivamente en el otro rol. La experiencia adquirida en el trabajo y con la familia puede conllevar a un mejoramiento en la calidad de vida del individuo (Greenhaus & Powell, 2006).

La variable de administración del tiempo laboral es fundamental en el entendimiento de las dinámicas que afectan la armonía laboral y familiar. Si bien en los últimos años las condiciones del entorno social han derivado en nuevos esquemas de trabajo en los que la flexibilidad en los horarios y el lugar de trabajo es necesaria, aún existen múltiples retos para asegurar que existan condiciones de equilibrio y armonía entre lo laboral y lo familiar.

Las jornadas de trabajo son aún más extensas cuando se intercambia la flexibilidad geográfica por el compromiso del empleado. Es entonces cuando los administradores de recursos humanos tienen la responsabilidad de mediar entre las necesidades o expectativas de los empleados y las condiciones mínimas requeridas para asegurar la productividad en las organizaciones.

Como conclusión se considera que la situación que se vive actualmente en el mundo por la pandemia de COVID 19, lleva a que los empleados y empleadores desarrollen e implementen alternativas que puedan ofrecer salud física y emocional en las organizaciones, así como estrategias para el cumplimiento de objetivos ya establecidos, siendo de gran importancia las mejores prácticas de conciliación laboral y familiar, ya que entre los empleados que mayor dificultad se presenta este equilibrio es en los padres de familia y en los empleados que tienen responsabilidades de cuidados a adultos mayores, ya que tanto los infantes como adultos mayores se encuentran en una población de vulnerabilidad y estar expuestos a espacios poco seguros detona un factor de estrés entre los empleados activos.

Adicional a esto, se han visto casos en los que se ha tenido que actualizar normativas o reglamentos con el objetivo de dar herramientas a los trabajadores y a las empresas para que respalden sus acciones de equilibrio entre la vida personal y familiar. En México aún faltan acciones por realizar en materia de legislación, reglamentación y normativa, por lo anterior es que torna de gran importancia el trabajo

en equipo entre la iniciativa privada, el área de gobierno, en conjunto con el legislativo y la académica.

## **2.2.2 Variable independiente X2 Compromiso Organizacional**

### **a) Teorías y definiciones sobre el compromiso organizacional**

El compromiso organizacional se refiere a las responsabilidades y obligaciones de los empleados hacia la organización (Liu, Gao, Zu y Jin, 2021). Según (Sahni 2019), indica las actitudes del personal hacia las metas y los valores de una organización. Asimismo, (López Armes 2021) señala que la conjunción de actitudes del personal para lograr un beneficio común refleja el compromiso hacia la empresa. Más aún, el compromiso organizacional ha sido identificado como uno de los principales factores que derivan en la productividad y la efectividad empresarial (Meyer, Allen y Smith, 1993).

De acuerdo con (Allen y Meyer 1990), el compromiso organizacional es un estado psicológico que vincula al empleado a una organización y afecta su decisión de permanencia. En este sentido, (Sahni 2009) señala que refleja el apego emocional y el sentimiento de obligación del personal. Según (Zayas-Ortiz et al. 2015), los empleados que cuentan con un alto compromiso se quedan en las organizaciones y coadyuvan a éstas en el logro de los objetivos.

(Meyer y Allen 1991) plantean las dimensiones de afectividad, continuidad y normatividad dentro del compromiso organizacional. La primera refiere a la identificación y la implicación emocional del individuo con los valores de la organización. La segunda se basa en las implicaciones personales que conllevaría un abandono de la empresa para el individuo. Finalmente, el compromiso normativo refiere a la obligación moral que sienten los trabajadores de permanecer en la institución.

Según, Omar y Florencia (2008), existen algunos factores determinantes del compromiso afectivo: Los empleados estarán más satisfechos cuando pueden satisfacer sus propias necesidades, porque las condiciones del trabajo son adecuadas para ello. Asimismo, los autores indican que los factores determinantes del compromiso y del abandono son: el conflicto, la ambigüedad del rol, las relaciones interpersonales deficiente y el clima laboral desfavorable. Por otra parte, los factores personales determinantes del compromiso son: la edad, la educación, el género, el tiempo de permanencia en la organización, el puesto de trabajo y el nivel jerárquico dentro de la organización.

### **b) Investigaciones aplicadas del compromiso del personal**

El compromiso organizacional ha sido estudiado ampliamente en la literatura. Curado y Vieira (2019) señalan que se han incluido factores como la edad, el género, nivel educativo, estado civil, tipo de contrato laboral, ingresos y nivel socioeconómico. Cabe señalar que Mathieu y Zajac (1990) encontraron una relación positiva entre los factores de edad y tipo de contrato laboral con el compromiso organizacional, la cuál se alinea con resultados de Chughtai y Zafar (2006), dada la disminución de posibilidades de conseguir otro empleo a medida que el individuo incrementa su edad (Curado y Viera, 2019).

Se han realizado investigaciones sobre justicia, satisfacción laboral y liderazgo transformacional en relación con el compromiso organizacional. En cuanto a la primera de éstas, Chughtai y Zafar (2006) encontraron una relación positiva entre la percepción de justicia referente a decisiones efectuadas por la organización y el compromiso del personal. Valaei y Rezai (2016) encontraron una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Finalmente, Avolio et al. (2004) encontraron que un liderazgo transformacional genera una visión compartida entre el líder y los colaboradores, la cuál incrementa el compromiso de éstos hacia la organización.

Otras investigaciones sobre compromiso organizacional se han vinculado con ausentismo y rotación de personal (Meyer y Allen, 1997; Fu y Deshpande, 2014), involucramiento del personal (Saks, 2006; Albdour y Alatarwneh, 2014) y calidad de vida en el trabajo (Sahni, 2019). Asimismo, se han realizado estudios sobre el impacto de prácticas de recursos humanos (e. g. retroalimentación, oportunidades de desarrollo), en el compromiso organizacional (Mackay, 2018).

El compromiso organizacional se ha estudiado en relación con el balance trabajo-familia. Carlson et al. (2009) así como Pradhan et al. (2016) coinciden en que si la organización establece iniciativas encaminadas hacia un balance trabajo-familia, el personal incrementa su compromiso hacia ésta. Por otro lado, si el personal experimenta conflictos entre lo laboral y lo familiar (Akintayo, 2010), este último aspecto puede mermar el entorno laboral en la forma de tensión, descontento, bajo desempeño y la necesidad de abandonar la organización (Karatepe y Baddar, 2006).

### **2.2.3 Variable independiente X3 Cultura Balance Trabajo Familia**

#### **a) Teorías y definiciones sobre cultura balance trabajo familia**

En esta investigación, el termino de familia-trabajo (work-family) y vida-trabajo (work-life) se considerarán como sinónimos ya que familia y vida sirven para representar la vida personal de un individuo Haralayya, (2021). Desde hace más de dos décadas Thompson, Beauvais, y Lyness (1999) definían la cultura trabajo-familia como supuestos, creencias y valores compartidos referentes al grado en que la organización apoya y valora la integración del trabajo y vida familiar de los empleados.

Para Kirchmeyer (2000) el balance trabajo-familia es el logro de experiencias satisfactorias en los diferentes aspectos de la vida que requieren diversos recursos, como energía, tiempo y compromiso, y estos recursos se distribuyen en todos los dominios. La definición de Frone (2003) señala que el balance entre el trabajo y la familia representan un papel de gran facilitación y un papel de bajo conflicto, mientras

que el problema del balance entre el trabajo y la familia es causado por la ambigüedad y el conflicto de roles causado por el balance entre la familia y el trabajo de los individuos. La relación entre el trabajo y la familia es una relación bidireccional. Tanto el trabajo como la familia tienen impactos en el trabajo. Al mismo tiempo, el impacto incluye conflicto y facilitación.

Walga (2018) define el balance entre la vida laboral y personal como la disposición óptima del tiempo en el trabajo y el tiempo personal de un individuo para facilitar la salud y la satisfacer las necesidades personales sin afectar negativamente la productividad y el éxito profesional. Subbarayalu, Prabaharan, y Devalapalli (2021) mencionan que el balance entre la vida laboral y personal es una de las construcciones esenciales de la calidad de vida laboral de los empleados, independientemente del tipo de industria en la que trabajen. El conflicto entre el trabajo y la vida se produce cuando el trabajo interfiere con la vida familiar (conflicto entre el trabajo y la familia) y cuando la vida familiar interfiere con el trabajo (conflicto entre la familia y el trabajo).

#### **b) Investigaciones aplicadas de la cultura balance trabajo familia**

Haralayya, (2021) investigan el balance del trabajo-familia en Bidar. El sujeto de estudio fueron los empleados de la empresa Karanja Industries Pvt Ltd, Bidar. La investigación es cuantitativa y se emplea la estadística descriptiva para mencionar las características de los sujetos de estudios, así como las respuestas obtenidas. Los hallazgos encontrados indican que los trabajadores están muy satisfechos con la administración de salarios y las instalaciones de bienestar, por lo que dentro de la organización los empleados aceptar tener una cultura de balance entre el trabajo y la familia.

Liu, Wang, Li, & Zhou (2019) investigaron las preferencias de integración trabajo-familia y como los suministros organizacionales afectan conjuntamente el balance trabajo-familia y los resultados relacionados con la familia distante, incluida la satisfacción marital y el funcionamiento familiar, desde una perspectiva de ajuste del

entorno del individuo. La metodología empleada en la investigación fue cuantitativa y se utilizó un análisis de regresión. Los resultados de la investigación señalan que la cultura balance trabajo-familia de los empleados es mayor cuando las preferencias de integración trabajo-familia y los suministros organizacionales son congruentes, en lugar de incongruentes. La forma asimétrica de la superficie a lo largo de la línea de incongruencia indicó que el equilibrio entre el trabajo y la familia de un empleado tiende a dañarse una vez que los suministros de la organización superan las preferencias personales. Además, mediante la creación de una variable de bloque basada en los cinco términos polinómicos, encontramos que la congruencia/incongruencia con respecto a las preferencias y suministros de integración trabajo-familia produce efectos distantes tanto en el funcionamiento familiar como en la satisfacción conyugal.

El estudio de Wayne, Butts, Casper y Allen (2017) se centró en investigar los diferentes enfoques de las definiciones del concepto balance trabajo- familia (efectos indirectos aditivos, efectos indirectos multiplicativos, satisfacción del equilibrio y la eficacia del equilibrio), además de identificar las relaciones que tiene la variable de balance trabajo-familia con cada uno de los efectos. Los resultados que se obtuvieron de un análisis de regresión muestran que el desbordamiento aditivo fue el predictor más importante de las actitudes laborales (compromiso organizacional, satisfacción laboral e intención de rotación), seguido por la satisfacción y la efectividad del equilibrio. Sin embargo, la satisfacción del equilibrio y la eficacia en conjunto fueron los predictores más importantes de la satisfacción familiar y el desempeño laboral y familiar.

Aryee, Srinivas, y Tan, (2005) estudiaron el equilibrio trabajo-familia en términos de dirección, es decir, trabajo-familia vs. Familia-trabajo y el tipo de efecto (conflicto vs. Facilitación). El objeto de estudio fue los empleados a tiempo completo de empresas de servicios financieros, manufactura y telecomunicaciones de la India. La metodología empleada fue cuantitativa, con alcance explicativo. Los resultados se obtuvieron por medio de un análisis de regresión el cual señala que la facilitación del

trabajo y la familia se relaciona con los resultados laborales de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

#### **2.2.4 Variable independiente X4 Bienestar Emocional en el Trabajo**

##### **a) Teorías y definiciones sobre el bienestar emocional en el trabajo**

La Teoría de la autodeterminación desarrollada por Deci y Ryan (1985) asume que los seres humanos son organismos activos con tendencias hacia el crecimiento, a dominar los ambientes y a integrar las nuevas experiencias en un coherente sentido del sí mismo. De esta manera los individuos actúan tanto en sus ambientes internos como externos, de cara a lograr eficacia para satisfacer la completa variedad de sus necesidades. En este proceso integran las fuerzas externas y sus emociones e impulsos en una estructura interna unificada, llamada sí-mismo (Deci & Flaste, 1996).

De la teoría de la autodeterminación surge de la Teoría de las necesidades Psicológicas donde se postula que las personas tienen tres necesidades psicológicas básicas: la autonomía, la competencia y la vinculación Deci & Ryan, (2008). La autonomía corresponde a una experiencia de integración y libertad, es decir, poder realizar una tarea en una organización desde una posición dependiente, independiente, colectivista o individualista. La competencia se refiere a tener la habilidad de asumir responsabilidad e incluso desafíos, impactando así positivamente en su entorno. Y la vinculación representa los vínculos sociales que tiene la persona con otros individuos de su lugar de trabajo, ya que el trabajo siempre implica la interacción con una o más personas y se requiere que estas relaciones sean de cuidado y estima (Faye & Sharpe, 2008).

La Teoría de la Evaluación Cognitiva Deci & Ryan, (1985) es otra teoría derivada de la Teoría de la Autodeterminación, y explica que los humanos tienden

hacia el aprendizaje, la creatividad y la exploración, que son elementos individuales y sociales esenciales. Estas tendencias también están presentes en los espacios de trabajo ya que las personas siempre están en un proceso de aprendizaje, y la exploración las lleva hacia formas creativas de resolver problemas o necesidades. Otro elemento de esta teoría es el ambiente (o espacio de trabajo), desde el cual surgen agentes de cambio (colegas y superiores) y de éstos surgen los aspectos motivacionales o controladores, que cuando se proveen de manera adecuada (motivar mucho y controlar poco) entonces se asegura el bienestar emocional en el trabajo.

La Teoría de la Ampliación y Construcción de Fredrickson (2001) han planteado que los componentes hedónicos, como la satisfacción con la vida, predicen los elementos cognitivos relacionados con el establecimiento de metas a corto y largo plazo. Esta teoría sostiene que, todas las emociones positivas, aunque sean fenomenológicamente distintas, tienen en común la capacidad de ampliar la atención de las personas, la cognición y la acción; y también la capacidad de construir recursos físicos, intelectuales, sociales y psicológicos (por ejemplo, la resiliencia psicológica). Es justo suponer entonces que las emociones negativas impedirán el bienestar en el trabajo ya que la persona no se podrá desarrollar de manera adecuada en el trabajo ya sea en cuestiones técnicas o sociales.

Desde la perspectiva de Ryff (1995) el bienestar se define como el estado de ausencia de ansiedad, malestar, depresión y otros trastornos psicológicos en la vida del individuo. Por otra parte, Según Wright y Copranzano (2000), el bienestar emocional se define como la eficiencia del funcionamiento psicológico de un individuo. Es decir, que el individuo trata de encontrar un punto de armonía en su vida personal y laboral. Waterman, (2008), define el bienestar de una manera breve, como un sentido de realización del potencial de una persona. Es decir, que un individuo se siente pleno cuando cumple con los objetivos que se ha propuesto o que le han sido impuestos.

Ryan y Deci, (2001) Una de las formas más aceptadas para definir este bienestar es en términos de consecución de placer y evitación del dolor. Es decir, que se busca estar en un estado de comodidad física y mental y evitar las incomodidades o aquello que perturbe el estado de bienestar. Baptiste (2009) lo define en términos de condiciones materiales y experiencias en el trabajo, es decir, que se busca permanecer en condiciones óptimas que disminuyan el esfuerzo de cada individuo y que dentro del entorno exista tranquilidad.

#### **b) Investigaciones aplicadas sobre el bienestar emocional en el trabajo.**

Çankır & Şahin (2018) investigaron el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el bienestar emocional y el desempeño laboral. El objeto de estudio fueron los trabajadores textiles para probar el modelo de investigación. La muestra de la investigación se conformó por 322 trabajadores textiles. Respecto a la metodología empleada, esta fue cuantitativa y se utilizó un instrumento de medición para evaluar el bienestar emocional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Además, se utilizó un análisis de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran que el nivel de bienestar emocional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores textiles estaban por debajo del promedio y bajo. Como resultado se determinó que el compromiso en el trabajo mediaba parcialmente la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

El estudio realizado por Sant'anna, Paschoal, y Gosendo (2012) investigó las relaciones que tienen los estilos gerenciales y el apoyo organizacional para el ascenso, la promoción y los salarios con el bienestar laboral. El estudio se realizó en dos organizaciones privadas con un total de 157 trabajadores. La investigación fue cuantitativa y los datos se analizaron mediante correlación bivariada y regresión múltiple estándar. Respecto a los hallazgos, se encontró que los estilos gerenciales, así como el apoyo a la ascensión, promoción y salario tienen asociación significativa con el bienestar laboral. La variable apoyo presentó asociaciones más fuertes con los factores de bienestar y también fue el predictor más importante. Cuanto más positiva

es la percepción de apoyo, mayor es el afecto positivo y la satisfacción del trabajador y menor el afecto negativo. Las acciones y prácticas organizacionales parecen ser de suma importancia para el bienestar laboral, más que el comportamiento específico de los gerentes.

Santos, Hayward, & Ramos (2012) investigaron si la congruencia entre el trabajo individual, los objetivos personales y la cultura organizacional predicen el bienestar de los empleados o si los objetivos y la cultura predicen de forma independiente el bienestar entre el personal minorista de una gran cadena de supermercados. La investigación fue cuantitativa y se utilizó un instrumento de medición para recolectar los datos. Los resultados de la investigación señalan que las relaciones en el trabajo y la congruencia con los objetivos laborales predijeron significativamente el bienestar.

Hahn, Frese, Binnewies, y Schmitt (2012) investigaron el vínculo entre el bienestar afectivo y la iniciativa personal orientada a las tareas y a las relaciones. El objeto de estudio fueron los dueños de negocios. Es importante mencionar que en la investigación se diferenció entre bienestar hedónico y eudaimónico utilizando como indicadores la satisfacción con la vida y el vigor. Los resultados del análisis de regresión indicaron que solo el vigor predijo ambas formas de iniciativa personal. Por lo tanto, los resultados apoyan el enfoque de autorregulación e indican que el bienestar eudaimónico es la dimensión de bienestar afectivo relevante para el comportamiento proactivo.

### **2.3 Hipótesis Operativas**

H1.- La administración del tiempo laboral es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.

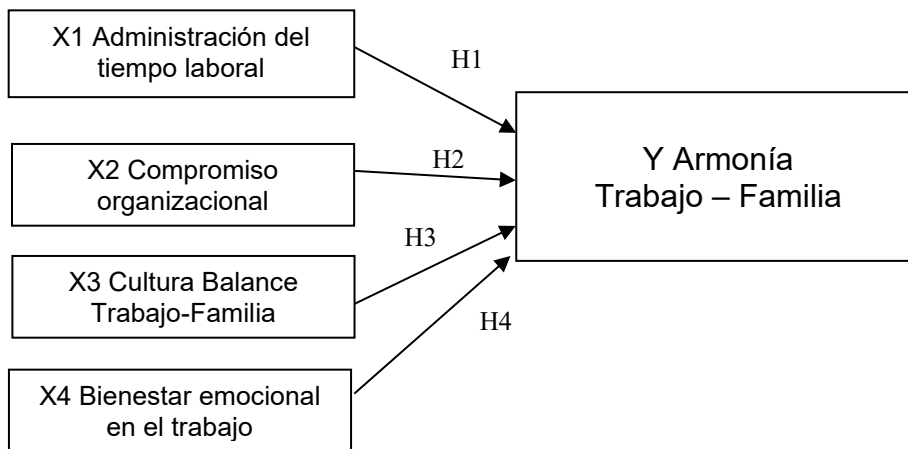
H2.- El compromiso organizacional es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.

H3.- La cultura balance trabajo-familia es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.

H4.- El bienestar emocional en el trabajo de es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.

### 2.3.1 Modelo Gráfico de la Hipótesis

Figura 4. Modelo Gráfico de Variables



Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

Tabla 2. Modelo de relaciones teóricas con las hipótesis

Referencia	X1	X2	X3	X4	Y
Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).	X	X	X	X	X
Haider, Jabeen & Ahmad (2018).				X	X
Anderson, Coffey. & Byerly (2002).	X	X	X	X	X
Wayne, Butts, Casper y Allen (2017)			X		X
Aryee, Srinivas, y Tan, (2005)			X		X
Mcmillan, Morris y Atchley (2011)					X

Fuente: Elaboración propia.

## **Capítulo 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

En este capítulo se presentan aspectos importantes sobre la estrategia metodológica, tipo de investigación, enfoque, diseño, elaboración del instrumento, selección, población y tipo de muestra, alcance y los métodos de análisis de datos que se utilizarán en este estudio. En la actual investigación se busca determinar el impacto de los factores de la Administración del Tiempo Laboral, Compromiso Organizacional, Cultura Balance Trabajo Familia, Bienestar Emocional en el Trabajo, en la Armonía Trabajo Familia.

### **3.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

A continuación, se explicará el enfoque, el tipo y el diseño de la presente investigación. Éstos han sido elegidos considerando los objetivos e hipótesis de investigación referidos en los capítulos anteriores.

#### ***3.1.1 Tipo de investigación***

La investigación cuantitativa recaba y analiza datos sobre variables. Estudia la relación entre las variables, así como la inducción probabilística a través de conceptos, buscando explicar por qué suceden o no las cosas, es objetiva, confirmatoria, inferencial y deductiva, muestra datos estadísticos sólidos, los cuales servirán de base para explicar un problema. Quispe, T. Y., & Villalta, L. Z. B. (2020).

La presente investigación es de tipo cuantitativa, dado que se espera establecer la significancia entre las variables independientes relacionadas con la variable dependiente a partir de métodos estadísticos multivariados. Se realizaron encuestas a través de la herramienta Google forms, recabando datos con los que pudieron generar estadísticas a través del procesamiento de datos en el sistema SPSS.

En cuanto a los alcances metodológicos a la presente investigación es de tipo:

- a) **Exploratoria:** De acuerdo con Zambrano, Toledo y Méndez (2020), la investigación exploratoria identifica un problema que muestre la realidad y el contexto que se vive. Construye hipótesis, principalmente cuando existen escasos antecedentes del problema a investigar, o cuando los que existen carecen de precisión. Ya que se han obtenido datos, se genera información con la que puede ayudar a fundamentar investigaciones posteriores.
- Debido a que las características que tiene la población de las empresas que obtuvieron el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los años 2017 a 2020, esta investigación es exploratoria, pues han sido poco estudiadas.
- b) **Descriptiva:** La investigación descriptiva facilita el conocimiento de las características de la población que se está investigando, el contexto, situaciones o acontecimientos y la realidad que se vive. Con esta información se busca identificar la asociación que existe entre las variables. Zambrano, Toledo y Méndez (2020).
- Esta investigación es descriptiva en virtud de que se dan a conocer detalles y características de los trabajadores que desempeñan sus actividades laborales en Empresas Familiarmente Responsables.
- c) **Correlacional:** González, Gallardo y Chávez (2020) establecen que esta mide el grado de relación entre dos variables. Teniendo como finalidad precisar la relación que tienen mediante métodos estadísticos, por lo que el resultado de la medición de una variable podría dar información para conocer el comportamiento de otra variable.
- Para la actual investigación se dice que es correlacional ya que se analizan variables y se identifica la relación estadística entre las involucradas.
- d) **Explicativa:** En este tipo de investigación se busca comprobar una relación entre diversas variables. Su objetivo principal es la comprobación de hipótesis

y las comprueba a través de diseños no experimentales y experimentales. Galarza, C. A. R. (2020).

Es explicativa debido a que se identifica la relación que existe entre la causa y las consecuencias de las prácticas implementadas de armonía trabajo-familia en las empresas (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

### **3.1.2 Diseño de la investigación**

Dado que se analizará el fenómeno de estudio sin manipular las variables y su efecto en la variable dependiente, el diseño de la investigación es no experimental. Asimismo, por la característica de recolectar la información sobre el desempeño de las empresas y sus variables independientes en un solo momento del tiempo, esta investigación es de corte transversal, pues fue las empresas obtuvieron el DEFR en los años 2017 a 2020 siendo un momento específico el momento de la obtención del Distintivo para la implementación del instrumento y toma de la muestra.

## **3.2 Métodos de recolección de datos.**

En lo que se refiere a la recolección de datos este apartado se refiere a la operacionalización de las variables y a la elaboración de la encuesta.

### **3.2.1 Elaboración de la encuesta o entrevista estructurada**

Con base en los ítems registrados en la operacionalización de las variables se realizó la construcción de la encuesta, que considera las 5 variables del estudio con un total de 31 ítems. Cabe destacar que la encuesta incluye también un apartado de datos de control relativo a aspectos de las empresas que tienen Distintivo Empresa Familiarmente Responsable, así como de empresas que no cuentan con dicho distintivo a efectos de llevar a cabo una comparación.

El diseño del instrumento de medición considera una escala de Likert de 5 puntos, siendo el 1 totalmente en desacuerdo y el 5 totalmente de acuerdo. En la Tabla 4 se especifican las fuentes de los 31 ítems que representan las variables del modelo. Ver tabla 4.

**Tabla 4. Fuente del instrumento de medición**

<b>Variable</b>	<b>Ítems</b>	<b>Fuente</b>
Administración del tiempo laboral	<b>AT1, AT2, AT3, AT4</b>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).
	<b>AT5, AT6</b>	Anderson, Coffey. & Byerly (2002).
Compromiso organizacional	<b>CO1, CO2, CO3, CO4</b>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).
	<b>CO5, CO6, CO7</b>	Anderson, Coffey. & Byerly (2002).
Cultura Balance Trabajo-Familia	<b>CU1, CU2, CU3</b>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).
	<b>CU4, CU5</b>	Anderson, Coffey. & Byerly (2002).
Bienestar emocional en el trabajo	<b>BE1, BE2, BE4</b>	Haider, Jabeen & Ahmad (2018).
	<b>BE5, BE6</b>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).
	<b>BE3, BE7</b>	Anderson, Coffey. & Byerly (2002).
Armonía Trabajo-Familia	<b>AF1, AF2, AF4</b>	Haider, Jabeen & Ahmad (2018).
	<b>AF3, AF5, AF6</b>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).

Fuente: Elaboración propia

### **3.2.2 Operacionalización de las variables de las hipótesis.**

La operacionalización de las variables (ver tabla 3) implicó la selección de ítems a partir de diferentes estudios empíricos relacionados con variables del estudio. En el caso de las variables independientes de Administración del tiempo laboral, Compromiso Organizacional y Cultura de Balance Trabajo Familia, las referencias implicaron a Anderson, Coffey & Byerly (2002), Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani

(2021). Con respecto a la variable independiente de Bienestar emocional en el trabajo, las referencias implicaron a Anderson et al. (2002), Haider, Jabeen & Ahmad (2018), Irfan et al. (2021). Finalmente, la variable dependiente de Armonía Trabajo-Familia incluyó ítems que provienen de Haider et al. (2018) así como de Irfan et al. (2021). Cabe señalar que se incluyen las definiciones correspondientes a cada una de las variables del estudio.

**Tabla 3. Operacionalización de variables de estudio**

Variable	Tipo de variable	Ítems	Correlación de autores de donde provienen los ítems	Unidad de medida	Medición
<b>Administración del tiempo laboral</b> <i>Definición: La capacidad de gestionar el tiempo que tiene un individuo para desempeñar actividades derivadas de un contrato laboral (Kelly, Moen y Tranby, 2011).</i>	Variable ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El tiempo que paso con mi familia no merma el tiempo necesario para avanzar en mi carrera profesional</li> <li>2. El tiempo que paso con mi familia no merma el tiempo necesario para cumplir con mis actividades laborales</li> <li>3. El tiempo que paso en mis actividades laborales me permite cumplir con responsabilidades en el hogar y con la familia</li> <li>4. Mi empresa me permite trabajar en esquema flexible</li> <li>5. En el lugar de trabajo, los empleados que piden tiempo para cuestiones familiares mantienen posibilidades de promociones o ascensos</li> </ol>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021). Anderson, Coffey. & Byerly (2002).	Likert	De 1 a 5
<b>Compromiso organizacional</b> <i>Definición: Es considerado una de las actitudes más importantes hacia la institución para lograr un beneficio común (López Armes, 2021).</i>	Variable ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tengo compromiso profesional hacia mi empresa</li> <li>2. Me agrada mi carrera dentro de esta empresa</li> <li>3. Aún y si tuviera todo el dinero, seguiría trabajando en mi carrera dentro de esta empresa</li> <li>4. Si tuviera que empezar nuevamente mi carrera, lo haría de nuevo en esta empresa</li> </ol>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021). Anderson, Coffey. & Byerly (2002).	Likert	De 1 a 5

		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. El trabajo que realizo es significativo para mí</li> <li>6. Siento que soy parte del grupo con el que trabajo</li> <li>7. Me entusiasma estar con las personas con las que trabajo cada día</li> </ol>			
<p><b>Cultura BTF</b>  <i>Definición: la disposición óptima del tiempo en el trabajo y el tiempo personal de un individuo para facilitar la salud y la satisfacer las necesidades personales sin afectar negativamente la productividad y el éxito profesional (Walga 2018).</i></p>	Variable ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa facilita el balance trabajo familia</li> <li>2. Los gerentes y directivos impulsan el balance trabajo familia</li> <li>3. Hay suficiente tiempo en este trabajo para realizar actividades recreativas</li> <li>4. En mi trabajo, los empleados no tenemos que decidir entre avanzar en la carrera profesional o brindar atención a la familia y la vida personal</li> <li>5. En mi trabajo puedo abordar temas familiares sin temor a represalias</li> </ol>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021). Anderson, Coffey. & Byerly (2002).	Likert	De 1 a 5
<p><b>Bienestar emocional en el trabajo</b>  <i>Definición: Se define como el estado de ausencia de ansiedad, malestar, depresión y otros trastornos psicológicos en la vida del individuo. *Burnout: forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (OMS, 2022).</i></p>	Variable ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi empresa se preocupa de mi bienestar emocional</li> <li>2. Hay un buen equilibrio entre mi trabajo y mi salud</li> <li>3. Puedo realizar mi trabajo sin sentir <i>burnout*</i> (<i>Burnout* Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (OMS, 2022).</i>)</li> <li>4. Mis actividades laborales no me llevan a tener una fatiga emocional que afecta mi interacción con la familia</li> <li>5. Cuando llego a casa puedo realizar mis actividades personales preferidas y desconectarme de las responsabilidades laborales</li> <li>6. Siento que puedo cumplir con las actividades laborales encomendadas</li> </ol>	Haider, Jabeen & Ahmad (2018). Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021). Anderson, Coffey. & Byerly (2002).	Likert	De 1 a 5
<p><b>Armonía Trabajo-Familia</b>  <i>Definición: El logro de un sentido de</i></p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hay un buen equilibrio entre mi vida laboral y familiar</li> </ol>	Haider, Jabeen & Ahmad (2018).	Likert	De 1 a 5

<i>plenitud en el equilibrio de las responsabilidades laborales y vitales (Stum, 2001).</i>	Variable ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Recibo apoyo y reconocimiento de mi familia</li> <li>3. Puedo trabajar en casa si tengo problemas familiares</li> <li>4. La empresa me brinda esquemas de apoyo para atender a mis hijos pequeños o adultos mayores dependientes</li> <li>5. La empresa está dispuesta a otorgarme permisos especiales para actividades personales en el horario laboral</li> </ol>	Irfan, Khalid, Khel, Maqsoom & Sherani (2021).		
---	------------------	---	--	--	--

Fuente: elaboración propia basada en literatura revisada e incluida en referencias.

### 3.2.3 Métodos de evaluación de expertos

Con el propósito de validar el instrumento de medición, se convocó a expertos vinculados con la temática Balance Trabajo-Familia. En dicho sentido, 6 especialistas (un empresario, una académica, una politóloga, dos funcionarios públicos y una representante de la sociedad civil) brindaron su perspectiva sobre la coherencia de los ítems que representaron las variables del modelo conceptual. El método por el cual se realizó la validación implicó el llenado de un formato en el que se evaluó la relevancia y la clasificación de cada ítem con respecto a la variable correspondiente, así como observaciones sobre otras dimensiones o perspectivas requeridas para cada variable. Por tanto, en la tabla 5 se incluyen los resultados del proceso de validación con expertos. Ver tabla 5.

**Tabla 5. Método de validación por expertos**

Variable	Ítems Originales	Ítems adicionales
Administración del tiempo laboral	AT1, AT2, AT3, AT4	AT5, AT6
Compromiso organizacional	CO1, CO2, CO3, CO4,	CO5, CO6, CO7
Cultura Balance Trabajo-Familia	CU1, CU2, CU3	CU4, CU5

Bienestar emocional en el trabajo	BE1, BE2, BE4	BE3, BE5, BE6, BE7
Armonía Trabajo-Familia	AF1, AF2, AF3, AF4	AF5, AF6

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Población, marco muestral y muestra.

En esta sección se analizarán las secciones de población, marco muestral y muestra. Dentro de la población se menciona cual es la población considerada para el presente estudio, se da a conocer el procedimiento utilizado para el cálculo del tamaño de muestra, así mismo se explica cuál es la población objetivo.

La definición de la población se llevó a cabo con base en el criterio de empresas localizadas en Nuevo León que han obtenido el Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. Por tanto, la población en Nuevo León de los años 2017 a 2020 con dicha característica fue de 67 empresas, de acuerdo con la proporción anual señalada a continuación en la Tabla 6.

**Tabla 6. Relación de empresas con distintivo de Empresa Familiarmente Responsable por año**

Año en que se recibió el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable	Total de empresas por año
2020	3
2019	7
2018	29
2017	28

Fuente: Elaboración propia con base en la STPS.

#### 3.3.1 Tamaño de muestra.

Para efectos del tamaño de muestra en ciencias sociales, se tomó como base el criterio de Hanke & Wichern (2010), el cual sugiere que el tamaño de muestra

debiera ser al menos un múltiplo de 10 observaciones por cada una de las variables independientes que se tenga en un estudio. En dicho sentido, el tamaño de muestra del presente estudio arroja un mínimo de 40, al considerarse 4 variables independientes.

Así mismo, según Hanke & Wichern (2010), otra forma de obtener el tamaño de muestra en función de  $r^2$  de al menos 0.5 y con un margen de error del 5%, por tanto, se tendría un nivel de confianza del 95%. Al correr el sistema estadístico, se obtuvo una  $r^2$  de 0.586, por lo que al utilizar una tabla para obtener valores que coadyuven hacia un buen nivel de predicción (ver tabla 7), se recomienda un mínimo de 55 observaciones que corresponde al monto de la  $r^2$ . Cabe señalar que se incluyeron 55 observaciones para la muestra definitiva.

**Tabla 7 Tamaño de muestra en función de  $r^2$  para un buen nivel de predicción**

Tamaño de muestra en función de $r^2$ esperado y de número de predictores para un BUEN nivel de PREDICCIÓN						
$r^2$	2	3	4	5	7	9
0.10	240	380	440	550	700	900
0.15	160	220	280	340	440	550
0.20	110	170	200	260	320	400
0.25	85	120	150	180	240	300
0.30	65	95	130	150	190	240
0.40	45	65	80	95	120	150
0.50	35	45	55	65	85	100
0.70	15	21	25	35	40	50
0.90	7	9	10	11	14	16

Fuente: Adaptado de Knofczynski y Mundfrom (2008, p. 440)

### 3.3.2 Sujetos de estudio

Los sujetos de estudio son empleados de empresas ubicadas en el Estado de Nuevo León que han obtenido el Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable

(DEFR) entre los años 2017 a 2020, con antigüedad mínima de 1 año en la empresa, entrevistando a los mandos medios de las empresas, cuyo perfil de puesto es de naturaleza administrativa.

### **3.4 Métodos de análisis**

Los métodos estadísticos que se consideran apropiados para justificar el modelo propuesto al haber realizado la recolección de los datos son la estadística descriptiva y la estadística inferencial Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, (2006). Por consiguiente, a partir de la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento de medición, se procedió a realizar un análisis en dos vertientes. En primera instancia, se llevó a cabo un análisis de estadística descriptiva para así identificar tanto aspectos de las variables de control del estudio (tamaño de la empresa, giro de la empresa), como descriptivos de las variables independientes del estudio (media, mediana, desviación estándar). En segunda instancia, se procedió a realizar un análisis de estadística inferencial, con el objetivo de identificar el impacto de cada una de las variables independientes en la variable dependiente, utilizando el método de ecuaciones estructurales.

Particularmente, se utilizó el método de ecuaciones estructurales dado que se requiere conocer mediante análisis de factores las cargas que corresponden a las variables independientes (Administración del tiempo laboral, Compromiso organizacional, Cultura Balance Trabajo-Familia y Bienestar emocional en el trabajo) y su efecto en la variable dependiente (Armonía Trabajo-Familia), así como posibles efectos entre las variables independientes hacia la variable dependiente (Hoyle, 2012). La selección de este método se debe a que la muestra es limitada (menos de 100 observaciones por cada uno de los dos subgrupos), así mismo, existe correlación entre los ítems de las variables, lo cual se corroboró al analizar las cargas factoriales en componentes encontrados mediante el análisis. Por lo tanto, el método de ecuaciones estructurales permite incluir los efectos de las variables independientes entre sí y su relación con la variable dependiente.

En resumen, el presente capítulo presentó los diferentes elementos que conforman la metodología del estudio llevado a cabo. Desde la generación desde la teoría y la validación del instrumento de medición por medio de expertos; la definición de la población y el tamaño de muestra, hasta la descripción del método estadístico para el análisis de los datos recolectados, cada una de las secciones fundamenta el rigor metodológico de la investigación.

## CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se incluyen los resultados de la prueba piloto, y los estadísticos básicos de los datos muestrales. Así mismo se realiza el análisis de las características tanto de las empresas como de las personas encuestadas y la estimación de una ecuación lineal múltiple para conocer el efecto de las variables explicativas sobre la variable de análisis: Armonía Trabajo-Familia. Finalmente se establece la comprobación de hipótesis.

### 4.1 Prueba Piloto.

Con el objetivo de cumplir con todos los criterios de validación del instrumento de medición de manera previa a la aplicación definitiva de éste, se procedió a realizar una prueba piloto. Cabe señalar que los ítems que representaban a cada una de las variables fueron validados por expertos en una fase previa, por lo que la validación arrojó información sobre sintaxis y semántica en cuanto a la redacción de éstos. El instrumento se aplicó a 40 colaboradores de organizaciones pertenecientes a la población de estudio.

En virtud de que se logró contar con toda la información requerida por la muestra se estimaron las Alpha de Cronbach, lo cual permite conocer la confiabilidad del instrumento. Los valores de Alpha resultantes fueron entre 0.726 y 0.867, los cuales son estadísticamente aceptables, de acuerdo con George y (Mallery 2016), quienes consideran que un Alpha mayor a 0.7 representa una fiabilidad aceptable, un Alpha mayor a 0.8 representa una fiabilidad buena y un Alpha mayor a 0.9 representa una fiabilidad excelente. Razones por las cuales en la variable X1 Administración del Tiempo Laboral se decidió eliminar la pregunta AT6 y del resto de las variables no se eliminó ninguna pregunta.

El cálculo de estas Alphas de Cronbach implicó eliminar el ítem 6 de la variable X1 (Administración del Tiempo Laboral), ya que con esto mejoraría la significancia y

reforzaría el resultado del Alpha. Con respecto al resto de las variables independientes y dependiente no se tuvieron modificación alguna. Ver tabla 8.

**Tabla 8. Alpha de Cronbach**

Variable	No de preguntas originales	Resultados	No de preguntas finales	Resultados
X <sub>1</sub> ATL	6	.732	5	.767
X <sub>2</sub> CO	7	.867	7	.867
X <sub>3</sub> CU	6	.760	6	.760
X <sub>4</sub> BE	6	.726	6	.726
Y ATF	6	.787	6	.787

Fuente: elaboración propia, con base en los resultados de SPSS.

## 4.2 Resultados finales

En este apartado se lleva a cabo el análisis de las características de las empresas que han obtenido el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable en el Área Metropolitana de Monterrey y de los sujetos de estudio de la totalidad de encuestas que asciende a 55. La mayoría de los sujetos de estudio asistieron a la entrega de un reconocimiento por la implementación de prácticas laborales de conciliación laboral y familiar, en donde tuvieron la oportunidad de contestar la encuesta y posteriormente se capturó la información en Google forms, el resto de los encuestados recibieron el instrumento por correo electrónico y respondieron virtualmente el instrumento. Adicionalmente se realiza una regresión lineal múltiple con el propósito de estimar el efecto de cada variable independiente sobre la variable de estudio.

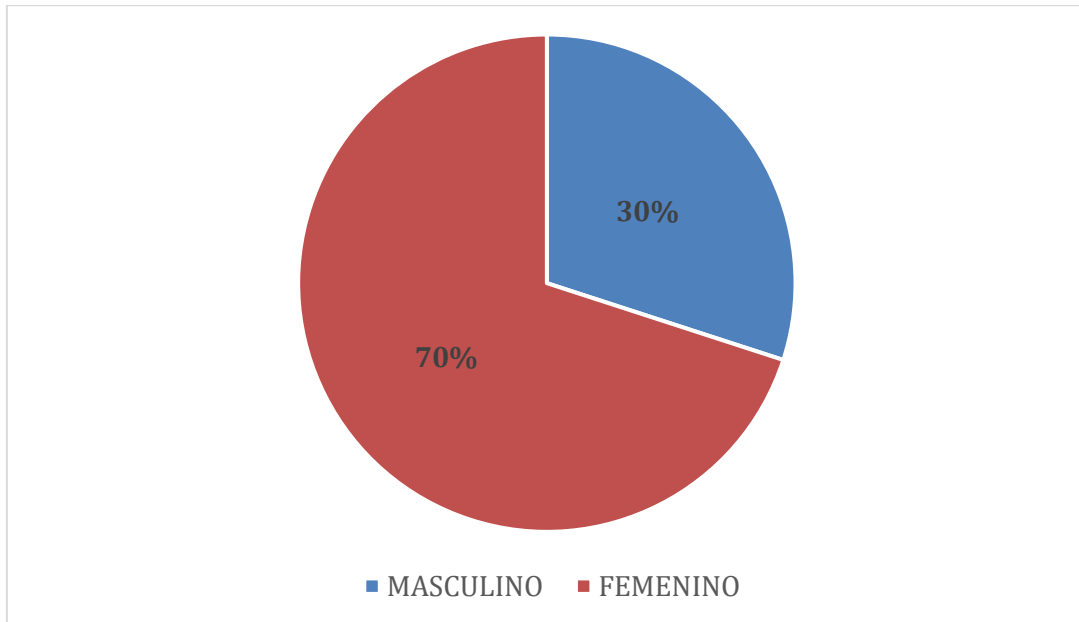
### 4.2.1 Estadística descriptiva

A continuación, se muestran las figuras que comprenden la estadística descriptiva de las características de las empresas y de los sujetos de estudio.

La figura 5 señala la distribución de los encuestados de acuerdo con el sexo, cabe destacar que más de la mitad de los encuestados son de sexo femenino

representando el 70%, debido a que este tipo de prácticas son mayormente solicitadas y promovidas por mujeres que hombres, véase en la figura 5 Sexo. Ver figura 5.

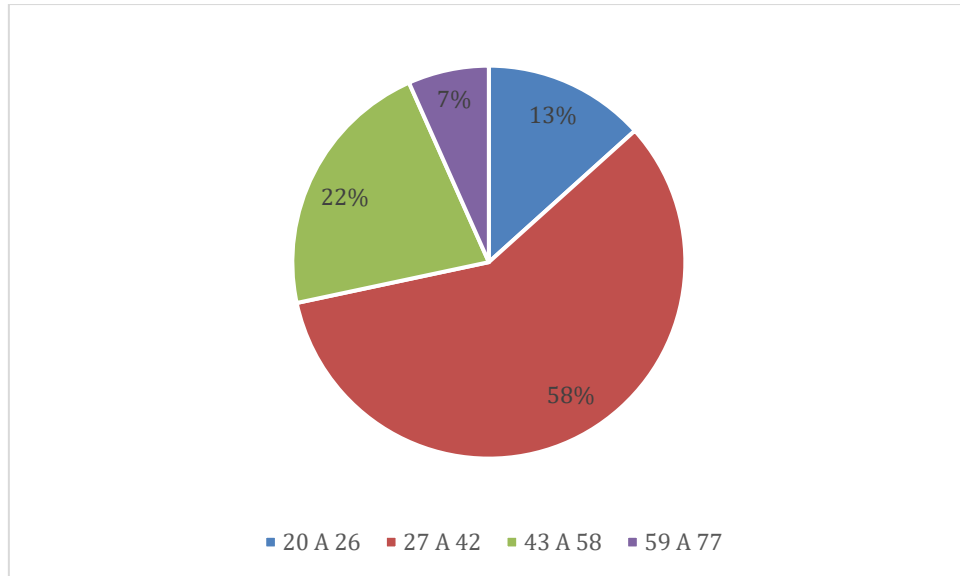
**Figura 5 Sexo**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 6 observamos la edad de los empleados que respondieron el instrumento de medición. El 58% son milenials de 27 a 42 años, el 22% son generación X de entre 43 a 58 años, el 13% pertenecen a la generación centenials correspondiente a los 20 a 26 años, y el 7% de la generación baby boomers de entre 59 y 77 años. Ver figura 6. 80 tiene menos de 42v años son jóvenes con una visión de la actualidad.

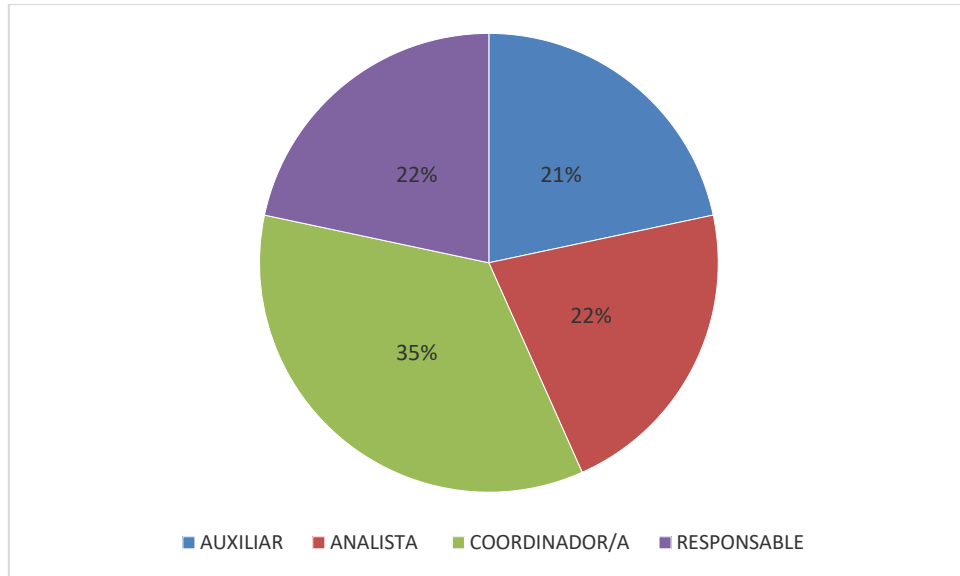
**Figura 6 Edad**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 7 se encuentra la clasificación del puesto de los encuestados, considerando auxiliares, analistas, coordinadores y responsables. Dejando fuera los empleados con puestos en toma de decisión, así como los puestos operativos, lo anterior debido a que el enfoque de la tesis considera medir los mandos medios corporativos. Se observa que de los encuestados el 35% es de coordinadores y el 22% es de responsables. Ver figura 7.

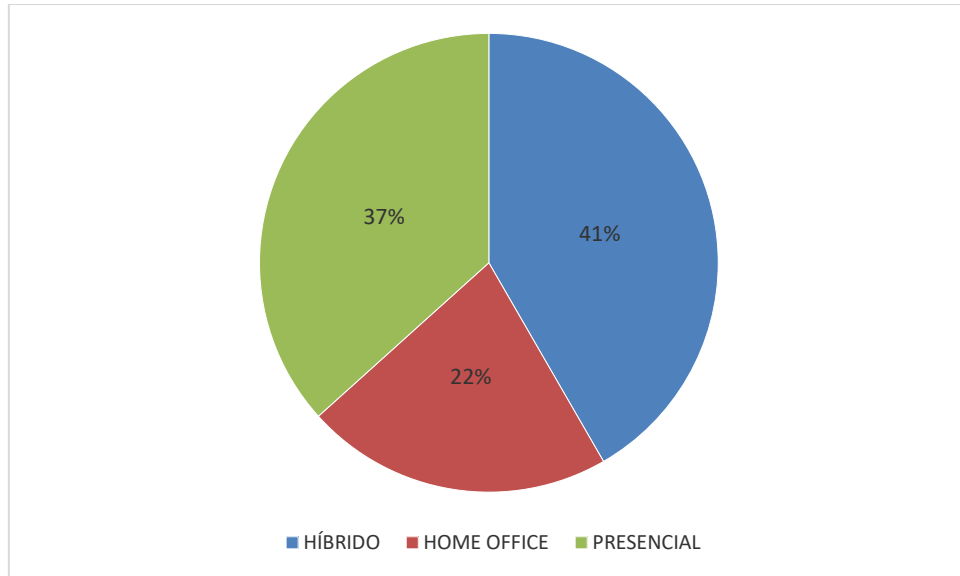
**Figura 7 Puesto en la empresa**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 8 relativa al tipo de trabajo si es presencial, híbrido o home office, se puede observar la modalidad laboral, en donde observamos que el mayor porcentaje corresponde a personas que trabajan en un esquema híbrido siendo este un 41%, le sigue en importancia los que trabajan de manera presencial con un 37% y finalmente el 22% son personas que trabajan home office. Ver figura 8.

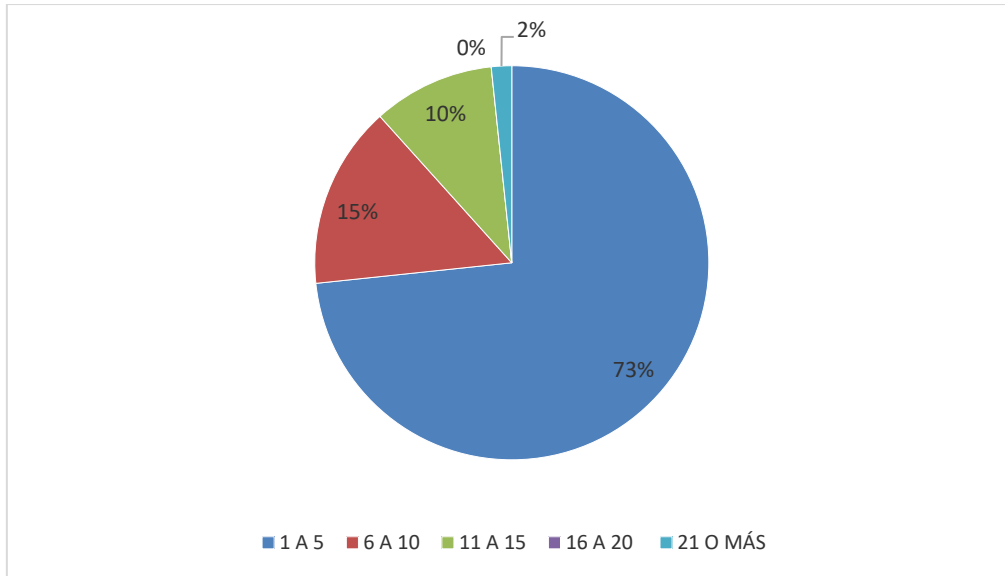
**Figura 8 Modalidad laboral.**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 9 se observa la distribución de antigüedad de los empleados encuestados, donde el 73% que corresponde a personas que tienen entre 1 y 5 años trabajando en las empresas, lo cual nos indica que esta generación valora ampliamente las iniciativas de armonía trabajo familia.

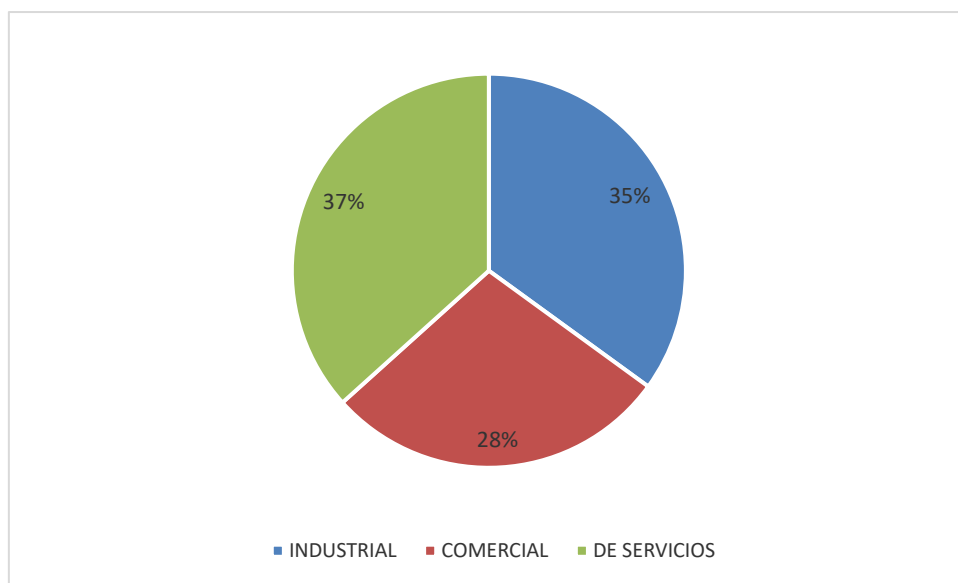
**Figura 9 Antigüedad en años**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 10 se observa cómo se conforma la clasificación del giro de las empresas encuestadas, teniendo un equilibrio entre empresas de servicios, de giro industrial, y por de giro comercial. Ver figura 10.

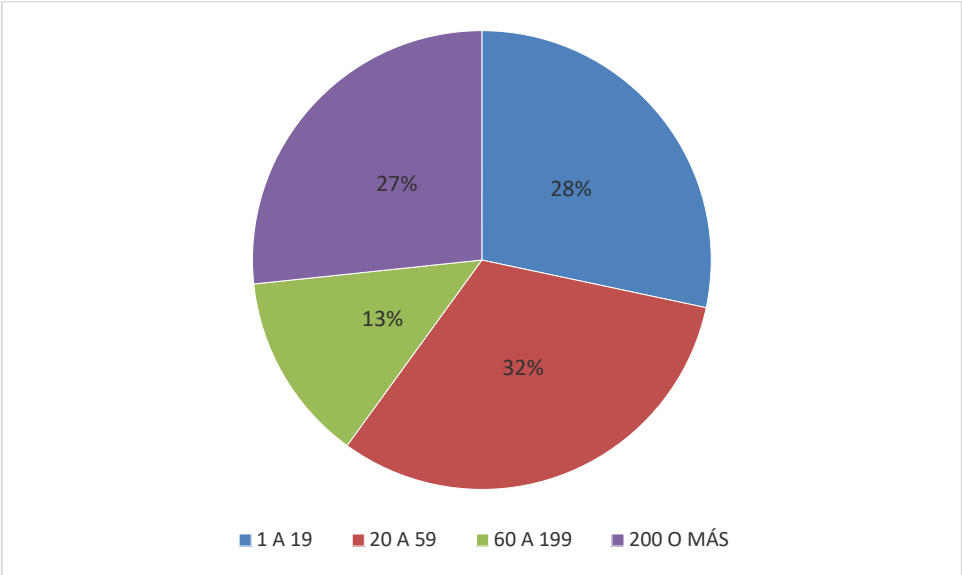
**Figura 10 Giro de la empresa**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 11, se observa que un 32% tienen entre 20 a 59 empleados, el 28% corresponde a empresas pequeñas, en tanto que otro 27% son empresas grandes. Ver figura 11.

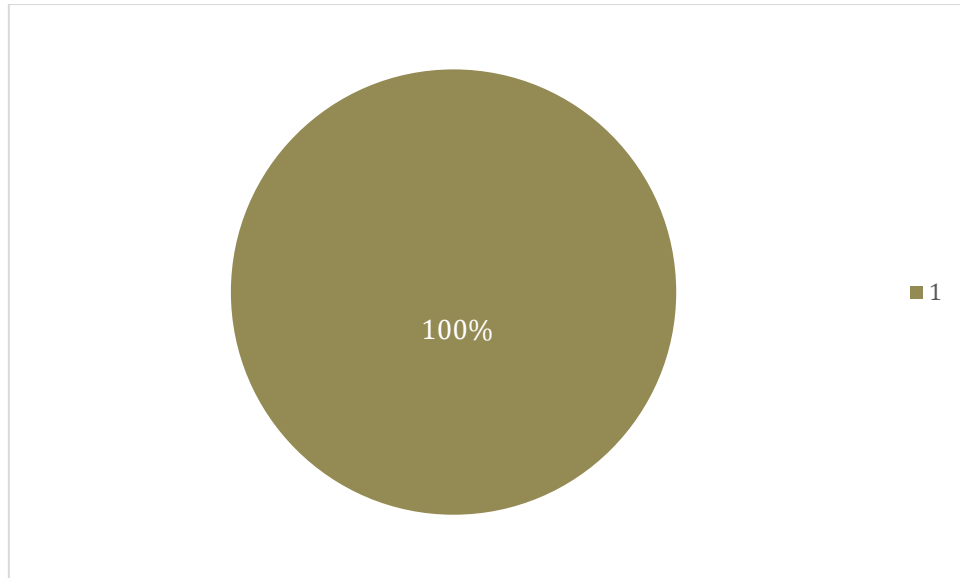
**Figura 11 Cantidad de empleados en su organización.**



Fuente: elaboración propia.

En la figura 12 se confirma que el 100% de las empresas cuentan con el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Ver figura 12.

**Figura 12 Empresas con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable**



Fuente: elaboración propia.

#### 4.2.2 Supuestos básicos de la prueba de normalidad

##### *Normalidad:*

Con respecto a los datos obtenidos por medio del instrumento de medición, se realizó una prueba de normalidad. La tabla 9 señala el indicador de Kolmogorov con significancia en todas las variables, lo cual brinda soporte sobre el estatus de normalidad de los datos.

Tabla 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
X1	.139	55	.010	.923	55	.002
X2	.201	55	.000	.844	55	.000
X3	.167	55	.001	.861	55	.000
X4	.140	55	.009	.901	55	.000
Y1	.171	55	.000	.857	55	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS

## Linealidad

Con respecto a la linealidad de los datos, se presenta un análisis de varianza (ANOVA) por sus siglas en inglés. La significancia en el modelo 2 es de 0.000, siendo menor a 0.005 por lo que es estadísticamente significativo. Ver Tabla 10: ANOVA.

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9.382	1	9.382	52.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.416	58	.180		
	Total	19.798	59			
2	Regresión	11.888	2	5.944	42.833	.000 <sup>c</sup>
	Residual	7.910	57	.139		
	Total	19.798	59			

a. Variable dependiente: YATF

b. Variables predictoras: (Constante), X4BE

c. Variables predictoras: (Constante), X4BE, X2CO

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS

## Homocedasticidad

### Independencia (Durbin Watson)

Con el propósito de probar la independencia de residuos con respecto a las observaciones del estudio, se utilizó la prueba de Durbin-Watson. De acuerdo con Turner (2020), un valor cercano a 2 del estadístico correspondiente indicaría un grado de autocorrelación débil o nulo. Por tanto, en la tabla 11 se señala el valor resultante a partir del cálculo de regresión lineal múltiple, siendo de 2.097 alineado con la premisa de la ausencia o escasez en la presencia de autocorrelación entre variables.

Tabla 11. Independencia

**Resumen del modelo<sup>c</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.465	.424	.474	52.244	1	58	.000	
2	.775 <sup>b</sup>	.600	.586	.373	.127	18.058	1	57	.000	2.097

a. Variables predictoras: (Constante), X4BE

b. Variables predictoras: (Constante), X4BE, X2CO

c. Variable dependiente: YATF

Fuente: Elaboración propia con base en SPSS

### *Modelo de Regresión*

En cuanto a estadísticos del modelo de regresión (ver tabla 11). El modelo número 2 derivó en un  $R^2$  de 0.600 y una significancia menor a 0,05.

Fuente: SPSS

Para la prueba definitiva con una muestra de 55 observaciones, el valor KMO resultante fue de 0.757. Dicho valor, de acuerdo con Watkins (2018), es aceptable con los datos utilizados para la investigación. Con respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo el resultado de 0.000, lo cual es aceptable (Watkins, 2018).

Con respecto a la prueba de Chi-cuadrado aproximado (ver tabla 15), implicando 10 grados de libertad con un margen de error de 0.05, se arrojó un total de 123.177. Dicha cantidad es mayor que el cálculo teórico de 18.31, por lo cual existe correlación entre la variable dependiente y las independientes del estudio. Ver tabla 15.

**Tabla 15 KMO y prueba de Bartlett**

**KMO y prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.757
Chi-cuadrado aproximado	123.177
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl
	10
	Sig.
	.000

Fuente: SPSS

**Ecuación:**

$$ATF = 0.410 CO + 0.454 BE$$

La Armonía Trabajo Familia se impacta positivamente en la orden de magnitud de 0.410 con respecto al incremento del Compromiso Organizacional y de 0.454 con respecto al incremento del Bienestar Emocional.

**4.2.2 Análisis de la regresión lineal múltiple.**

A continuación, se presenta el modelo número dos como el modelo resultante, obtenido mediante el método de regresión múltiple. En la primera iteración (Tabla 9) se puede observar la beta de la variable X2 Compromiso Organizacional con un coeficiente de 0.445 y la variable X4 Bienestar Emocional con coeficiente de 0.566. Esto implica que la variable X2 CO impacta en un porcentaje de casi 0.45 sobre el aumento en una unidad de la variable Y Armonía Trabajo-Familia. Mientras que la variable X4 Bienestar Emocional impacta en un porcentaje del 0.566 al incrementar una unidad la variable dependiente.

El FIV es un indicador de la multicolinealidad en el cual se pueden examinar las correlaciones de las variables predictoras a partir de los factores de inflación de la varianza. Esto implica la medición del grado de incremento de la varianza de un coeficiente de regresión si existe correlación con las variables predictoras. Considerando que los indicadores del VIF por encima de 5.0 indican que existe colinealidad y si es menor revela un nivel de tolerancia, con el resultado obtenido en la tabla 9 en donde el FIV es 1.262 queda comprobado que no hay multicolinealidad entre las variables. Ver tabla 9.

**Tabla 9 Modelo resultante de la regresión simple**

**Coefficientes<sup>a</sup>**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Intervalo de confianza de 95.0% para B		Correlaciones			Estadísticos de colinealidad		
	B	Error típ.	Beta			Límite inferior	Límite superior	Orden cero	Parcial	Semiparcial	Tolerancia	FIV	
1	(Constante)	1.022	.467		2.190	.033	.088	1.956					
	X4BE	.769	.106	.688	7.228	.000	.556	.982	.688	.688	.688	1.000	1.000
2	(Constante)	-.099	.488		-.203	.840	-1.076	.878					
	X4BE	.566	.105	.506	5.381	.000	.355	.776	.688	.580	.450	.792	1.262
	X2CO	.445	.105	.400	4.249	.000	.235	.654	.631	.490	.356	.792	1.262

a. Variable dependiente: YATF

Fuente: SPSS

En la tabla 10 se muestra el modelo número dos. En dicha tabla, se señala la R cuadrada corregida con un resultado del 0.586, siendo el porcentaje de explicación de la variable dependiente con base en las variables independientes significativas.

Con el propósito de probar la independencia de residuos con respecto a las observaciones el estudio, se utilizó la prueba de Durbin-Watson. De acuerdo con Turner (2020), un valor cercano a 2 del estadístico correspondiente indicaría un grado de autocorrelación débil o nulo. Por tanto, en la tabla 10 se señala el valor resultante a partir del cálculo de regresión lineal múltiple, siendo de 2.097 alineado con la premisa de la ausencia o escasez en la presencia de autocorrelación entre variables.

**Tabla 10 Resumen del modelo**

**Resumen del modelo<sup>c</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
1	.688 <sup>a</sup>	.474	.465	.424	.474	52.244	1	58	.000	
2	.775 <sup>b</sup>	.600	.586	.373	.127	18.058	1	57	.000	2.097

a. Variables predictoras: (Constante), X4BE

b. Variables predictoras: (Constante), X4BE, X2CO

c. Variable dependiente: YATF

Fuente: SPSS

En la tabla 11 se muestran los resultados del Análisis de Varianza. La significancia en el modelo 2 es de 0.000, siendo menor a 0.005 por lo que es estadísticamente significativo. Ver tabla 11.

**Tabla 11 ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9.382	1	9.382	52.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.416	58	.180		
	Total	19.798	59			
2	Regresión	11.888	2	5.944	42.833	.000 <sup>c</sup>
	Residual	7.910	57	.139		
	Total	19.798	59			

a. Variable dependiente: YATF

b. Variables predictoras: (Constante), X4BE

c. Variables predictoras: (Constante), X4BE, X2CO

Fuente: SPSS

Para la prueba definitiva con una muestra de 55 observaciones, el valor KMO resultante fue de 0.757. Dicho valor, de acuerdo con Watkins (2018), es aceptable con los datos utilizados para la investigación. Con respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo el resultado de 0.000, lo cual es aceptable (Watkins, 2018).

Con respecto a la prueba de Chi-cuadrado aproximado (ver tabla 12), implicando 10 grados de libertad con un margen de error de 0.05, se arrojó un total de 123.177. Dicha cantidad es mayor que el cálculo teórico de 18.31, por lo cual existe correlación entre la variable dependiente y las independientes del estudio. Ver tabla 12.

**Tabla 12 KMO y prueba de Bartlett**

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.757
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	123.177
	gl	10
	Sig.	.000

Fuente: SPSS

**Ecuación:**

$$ATF = 0.410 CO + 0.454 BE$$

La Armonía Trabajo Familia se impacta positivamente en la orden de magnitud de 0.410 con respecto al incremento del Compromiso Organizacional y de 0.454 con respecto al incremento del Bienestar Emocional.

#### 4.5 Comprobación de Hipótesis

Considerando las características de las empresas con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y con base en el modelo obtenido, las variables de Compromiso organizacional y Bienestar Emocional explican en mayor medida el comportamiento de la variable dependiente Armonía Trabajo-Familia. En el caso de las dos variables independientes restantes: Administración del tiempo laboral y Cultura balance trabajo-familia, no se consideran dentro del modelo resultante. En resumen, las hipótesis H1b y H3b no serían aceptadas; mientras que Hipótesis H2b y H4b serían aceptadas. Ver tabla 14.

**Tabla 16. Resultados de las Hipótesis**

<b>HIPOTESIS</b>	<b>VALOR DE BETA</b>	<b>SIGNIFICANCIA</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>H1</b> La administración del tiempo laboral es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.	-0.111	0.280	RECHAZADA
<b>H2</b> El compromiso organizacional es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en	<b>.400</b>	<b>.000</b>	<b>APROBADA</b>

con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.			
<b>H3</b> La cultura balance trabajo-familia es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.	.081	.453	RECHAZADA
<b>H4</b> El bienestar emocional en el trabajo de es un factor que tiene impacto positivo significativo en la armonía trabajo familia de los empleados que laboran en con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable.	<b>.506</b>	<b>.000</b>	<b>APROBADA</b>

Fuente: Elaboración Propia

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Lo principal fue haber cumplido con cada uno de los objetivos metodológicos propuestos, lo cual permitió llegar al objetivo general, por lo que se describe a continuación el logro de cada uno de ellos.

### a) **Logros**

En el primer objetivo se logró hacer un análisis de los antecedentes del problema a investigar, dando inicio con el concepto de Balance trabajo familia, el cual se basa en que el trabajador es quien solicita a la empresa flexibilidad laboral. Posteriormente surge la Conciliación laboral y familiar apoyada de Leyes, Normativas y Reglamentos. En este concepto se basa el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable. Por último, se llega a la Armonía trabajo familia, que es donde el trabajador se encuentra en un punto óptimo y desarrollo pleno en todas las áreas que desempeña sus actividades.

Como segundo objetivo se hizo una amplia revisión del marco teórico con diversas teorías de armonía trabajo familia, e investigaciones aplicadas que dieron sustento teórico a las variables empleadas en la investigación. Tomando relevancia en el compromiso afectivo que da fundamento a la variable X2 Compromiso Organizacional. Así mismo, se puede resaltar que el Bienestar Emocional en el Trabajo ha sido parte de las normativas que más se busca implementar por parte de los Centros de Trabajo.

Se elaboró un instrumento para la medición de las variables a partir de la lectura encontrada. Dicho instrumento se conformó de 31 preguntas considerando las 5 variables del estudio.

Se seleccionó la población de estudio con una muestra representativa, utilizando la formula en donde el sujeto de estudio fueron las empresas que han obtenido el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable que se ubican en el Área

Metropolitana de Monterrey. Cabe destacar que se encuestaron 55 empresas como un esfuerzo se trató hacerlos todas presenciales.

Finalmente se analizaron los resultados estadísticos cumpliendo el cuarto objetivo. Que muestran la aceptación o rechazo de las hipótesis en cuestión.

#### **b) Hallazgos**

Como hallazgos de los resultados en relación con las teorías y a las investigaciones previas que se presentaron en el marco teórico se detalla cada uno de ellos:

1. En cuanto a las variables que fueron significativas con marco teórico la variable X2 Compromiso organizacional aporta a la teoría de las responsabilidades en el ámbito laboral. Lo anterior debido a que se identifica que cuando atienden las solicitudes de sus empleados, tienen mejor respuesta a motivaciones relacionadas a la atención de su familia y esto conlleva una mejoría en el cumplimiento de objetivos al interior de las organizaciones. La variable X4 Bienestar Emocional en el Trabajo destaca la importancia que las empresas dan al cumplimiento de normativas, relacionadas a la salud mental de sus trabajadores.

#### **c) Interpretaciones:**

1. Las variables que resultaron no significativas fueron la X1 Administración del tiempo laboral y la X3 Compromiso Organizacional. Es importante señalar que las empresas a las que se les aplicó el instrumento tienen años trabajando con la implementación de prácticas de armonía trabajo familia, por lo tanto, posiblemente los parámetros que se desarrollan en estas dos variables ya son dominados por las empresas encuestadas.
2. Las variables que si resultaron significativas fueron la X2. Compromiso Organizacional y la X4 Bienestar Emocional en el Trabajo. Ya que son

variables en las que los empleados pueden identificar el compromiso que hay por parte de la empresa y la implementación de normativas actuales, las cuales pueden llevar a dar un apoyo de salud y bienestar al empleado y a la organización.

#### **d) Limitaciones**

Algunas de las limitantes que se presentaron en la investigación fueron:

1. Problemas con contestar encuesta. Debido a que, al intentar contactar a las empresas por medios electrónicos, no se tenía respuesta.
2. Problemas con la disponibilidad de los empleados. Ya que cuentan con actividades y responsabilidades ya definidas y se puede complicar encontrar tiempo para responder una encuesta de investigación.
3. La falta de empatía. Ya que en ocasiones no se ve la trascendencia de apoyar a contestar encuestas de investigación.

#### **Recomendaciones de la tesis.**

#### **Algunos puntos que quedaron sin resolverse, y la experiencia de haber realizado su tesis:**

- a) Se recomienda profundizar el marco teórico de la variable X1 Administración del tiempo laboral, ya que esa variable ha sido altamente significativa en otras investigaciones en las que se busca identificar la armonía trabajo familia en organizaciones.
- b) Mejorar el instrumento, en la variable X1 Administración del tiempo laboral ya sea de manera metodológica como teórica.
- c) Se puede seguir con esta investigación ampliando la muestra a nivel nacional, ya que el Distintivo se ha entregado en todas las entidades de la República Mexicana.
- d) Se sugiere que se haga una investigación comparativa de empresas con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y empresas sin el distintivo, de

tal forma que se pueda observar si las mismas variables se mantienen aprobadas y rechazadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work–Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Ali, W., Frynas, J. G., & Mahmood, Z. (2017). Determinants of Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure in Developed and Developing Countries: A Literature Review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(4), 273-294.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2021). Flexible working arrangements, work–family conflict, and job satisfaction: A meta-analysis of experimental and correlational studies. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Arciniega Arce, R. S. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 17(60), 611-634.
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24-29.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 132-146.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Baptiste, N. R. (2009). Fun and well-being: Insights from senior managers in a local authority. *Employee Relations*, 600-612.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.
- Boyer, R. (1988). *The Search for Labour Market Flexibility. the European Economies in Transition*, Oxford: Clarendon Press,.
- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical Imperatives of Work/Life Balance. *Work and quality of life*, 181-201.

- Çankır, B., & Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2549-2560.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Castro Güiza, O. E. (2014). Informalidad y trabajo decente en Colombia: análisis de la perspectiva de género. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2(3), 1-17.
- Cheryl, C. P., Celine, T. L., Chaia'aroon, S., & Cheow, Y. K. (2011). International Conference Proceedings . En C. Y. Cheryl, T. X. Celine, S. Chaia'aroon, & Y. K. Cheow, the proceedings of the 2011 Asia-Pacific Conference of the American Academy of Advertising (pág. 103). Dallas, Texas: American Adacemy of Advertising.
- Chioda, L. (2015). *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. Washington, DC: World Bank Publications.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cowan, R., & Hoffman, M. F. (2007). The Flexible Organization: How Contemporary Employees Construct the Work=Life Border. *Qualitative Research Reports in Communication*, 9.
- Den Dulk, L., Groeneveld, S., & Peper, B. (2014). Workplace worklife balance support from a capabilities perspective. *The agency and capabilities gap*, 153-173.
- DOF. (03 de Mayo de 2019). <https://www.dof.gob.mx>. Obtenido de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559275&fecha=03/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559275&fecha=03/05/2019) : [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559275&fecha=03/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559275&fecha=03/05/2019)
- Felstead, A., Phizacklea, A., & Walters , S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resources management Journal*, 12(1), 54-76.
- Friedman, S. D., & Greenhause, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- George, D., & Mallery, P. (2016). Frequencies. In *IBM SPSS statistics 23 step by step* (pp. 115-125). Routledge.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160. .
- Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Ortega, R. (2012). Self-employed Mothers and the Work-Family Conflict. *Applied Economics*, 44(17), 2133-2147.
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*, 37(2), 350-382.

- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Foley, S. (2006, March). Work–family balance: Exploration of a concept. In *families and work conference*, Provo, UT.
- Greenhaus, J. H., Chen, Z., & Powell, G. N. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hahn, V. C., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business Owners' Personal Initiative. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 97-114.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6th Edition*. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Hanke, J. E., & Wichern, D. W. (2005). *Business forecasting*. Pearson Educación.
- Haralayya, B. (2021). Work Life Balance of Employees at Karanja Industries Pvt Ltd, Bidar. *Iconic Research And Engineering Journals*, 243-254.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hesketh, A., & Fleetwood, S. (2006). HRM-performance research: under-theorized and lacking explanatory power. *Journal of Human Resource Management*, 17(12), 1977-1993.
- Hoyle, R. H. (Ed.). (2012). *Handbook of structural equation modeling*. Guilford press.
- Ingram, P., & Simons, T. (1995). Institutional And Resource Dependence Determinants of responsiveness to work-family issues. *Academy Management Journal*, 38(5), 1466-1482.

- Irfan, M., Khalid, R. A., Khel, S. S. U. H. K., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). 3 Engineering, Construction and Architectural Management.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 116-133.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37-51.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In *Trends in organizational behavior*. En C. L. Cooper, & D. M. Rousseau, *Time in organizational behavior* (págs. 79-93). New York, NY: Wiley.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and human performance*, 18.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139.
- Lachman, M. E., & James, J. B. (1997). Charting the course of midlife development: An overview. *Multiple paths of midlife development*, 1-17.
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., & Yun, S. (2013). Social Support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological reports*, 113(2), 619-634.
- LFT. (2020). *Ley Federal del Trabajo*. Ley Federal del Trabajo, 236.
- Lin, B., & Xu, Z. (2020). Revision of work-family balance scale in the context of localisation in China. *International Journal of Modelling in Operations Management*.
- Liu, P., Wang, X. T., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting Work-Family Balance: A New Perspective on Person-Environment Fit. *Frontiers in Psychology*.
- Llanos Reynoso, L. F., & Martínez, V. L. (2019). La distribución del tiempo de las actividades de los trabajadores se relaciona con el balance trabajo-familia. *Gestión y Estrategia*, (55).
- López Armes, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668.
- Macan, T. H. (1994). "Time management: Test of a process model". *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381-391.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 921-936.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.

- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25.
- Mello, S. F., & Tomei, P. A. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on expatriates: A pathway to work-life harmony? *Global Business and Organizational Excellence*, 40(5), 6-22.
- Mendoza, V. (2013). *La Empresa Familiarmente Responsable en México*. Ciudad de México, MX: Instituto Politécnico Nacional.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- OIT. (Noviembre de 2011). <https://www.ilo.org>. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf)
- OIT. (2016). *Programas de trabajo decente por país de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 63.
- OIT. (31 de enero de 2021). <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. Obtenido de La normativa específica en materia de seguridad y salud en el trabajo en relación con la COVID-19: [https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS\\_769753/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_769753/lang--es/index.htm)
- OIT. (31 de enero de 2021). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>: <https://news.un.org/es/story/2021/04/1491462>
- OIT. (6 de Julio de 2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>
- Omar, A., y Florencia, A. (2009). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(1), 353-372
- OMS (2022). Página oficial de la Organización Mundial de la Salud.
- Parasuraman, S., Greenhause, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of organizational Behavior*, 17.
- Poelmans, S. A., Chinchilla, N., & Cardona, P. (2003). The adoption of family-friendly HRM policies Competing for scarce resources in the labour market. *International Journal of Manpower*, 20.
- Prieto-Carrón, M., Lund-Thomsen, P., Chan, A., Muro, A., & Bhushan, C. (2006). Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don't know, and what we need to know. *International Affairs*, 12.
- Quispe, T. Y., & Villalta, L. Z. B. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Igobernanza*, 3(12), 107-120.
- RFSST. (13 de Noviembre de 2014). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>. Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx>: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf>

- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic wellbeing. *Annual Review of Psychology*, 141-166.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 99-104.
- Saliba, Y., & Barden, S. (2017). Counselors and Workplace Wellness Programs: A Conceptual Model. *The Professional Counselor*, 7(2), 104-113.
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. (2012). Work well-being: Relationships with leadership styles and support for ascension, promotion and salaries. *Revista De Administração Contemporânea*, 744-764.
- Santos, A., Hayward, T., & Ramos, H. M. (2012). Organizational culture, work and personal goals as predictors of employee well-being. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 25-48.
- Saranya, R., & Muthumani, S. (2012). Work life balancing in it industry: some impediments and the way out. *Srm journal of management research*, 2(1),65.
- Schor, J. B. (1991). Global Equity and Environmental Crisis: An Argument for Reducing Working Hours in the North. *World Development*, 19(1), 73-84.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 567-578.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 111-129.
- STPS. (23 de OCTUBRE de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)
- Stum, D. L. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership*. 29(4), 4-9.
- Subbarayalu, A. V., Prabakaran, S., & Devalapalli, M. (2021). Work-Life Balance Outlook in Saudi Arabia. In: Adisa, T.A., Gbadamosi, G. (eds) *Work-Life Interface*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of family and economic issues*, 22(2), 101-119.
- Tayfun, A., & Çatir, O. (2014). An Empirical Study Into The Relationship Between Work/Life Balance And Organizational Commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20-37.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace Stress Management Interventions and Health Promotion. *Advance first posted online*, 2 (1), 583-603.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-life benefits are not enough: The influence of work-life culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-life conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 392-415.
- Turner, P. (2020). Critical values for the Durbin-Watson test in large samples. *Applied Economics Letters*, 27(18), 1495-1499.
- Valadez, L. J. (2012). Balance Trabajo-Familia: México y Nuevo León perspectiva internacional. San Pedro Garza García, Nuevo León: INFAMILIA.
- Walga, T. K. (2018). Job satisfaction and satisfaction with work-life balance across cultures. *Journal of Intercultural Management*, 10(2), 159-179.

- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: An eudaimonist's perspective. . The Journal of Positive Psychology, 234-252.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. Journal of Black Psychology, 44(3), 219-246.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. (2017). In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work–Family Balance. Personnel Psychology, 167-210.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work–Life Balance. British Journal of Industrial Relations, 41(2), 175-195.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1), 84-94.
- Zambrano, P. P., Toledo, C. B., & Menendez, M. M. (2020, January). METODOLOGÍA A DE LA INVESTIGACIÓN. In Biblioteca Colloquium.

## ANEXO 1.

### Instrumento de medición Armonía Trabajo-Familia.

El presente cuestionario, es exclusivamente para una investigación académica llevada a cabo por su servidora. Se guardará la confidencialidad de su información con el debido respeto y todos los datos proporcionados en este cuestionario.

De antemano le agradezco su atención al responderla de forma objetiva y completa de inicio a fin.

Por favor llene la información inicial del cuestionario:

Sexo	
Edad	
Puesto en la empresa	
Antigüedad en la empresa	
¿Actualmente tu trabajo es?	Presencial, híbrido, home office, OTRO:

Para las siguientes preguntas, marque la opción que mejor se adapte a las características descritas en la pregunta de acuerdo con la organización a la que pertenece.

1. Cantidad de empleados en su organización:

De 1 a 19 empleados	<input type="checkbox"/>	Entre 20 a 59 empleados	<input type="checkbox"/>	Entre 60 a 199 empleados	<input type="checkbox"/>	Mayor a 200 empleados	<input type="checkbox"/>
---------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

2. ¿Su empresa cuenta con Distintivo Empresa Familiarmente Responsable?:

\_\_\_\_\_

Para las siguientes preguntas, se le pide lea detenidamente y conteste todas las preguntas refiriéndose a la situación actual que vive su empresa.

Marque solamente una respuesta, la que considere más adecuada, en la escala de 1 a 5 donde:

<b>1 Totalmente en desacuerdo</b>	<b>2 En desacuerdo</b>	<b>3 Neutral</b>	<b>4 De acuerdo</b>	<b>5 Totalmente de acuerdo</b>
-----------------------------------	------------------------	------------------	---------------------	--------------------------------

Se le pide por favor lo conteste en una sola exhibición.  
Por favor no deje preguntas sin contestar.

ID	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
AT1	El tiempo que paso con mi familia no merma el tiempo necesario para avanzar en mi carrera profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT2	El tiempo que paso con mi familia no merma el tiempo necesario para cumplir con mis actividades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT3	El tiempo que paso en mis actividades laborales me permite cumplir con responsabilidades en el hogar y con la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT4	En el lugar del trabajo, los empleados que piden tiempo para cuestiones familiares mantienen posibilidades de promociones o ascensos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT5	Rara vez tengo que terminar mis pendientes laborales fuera de mi horario de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ID	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
CO1	Tengo compromiso profesional hacia mi empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO2	Me agrada mi carrera dentro de esta empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO3	Aún y si tuviera todo el dinero, seguiría trabajando en mi carrera dentro de esta empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO4	Si tuviera que empezar nuevamente mi carrera, lo haría de nuevo en esta empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO5	El trabajo que realizo es significativo para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO6	Siento que soy parte del grupo con el que trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CO7	Me entusiasma estar con las personas con las que trabajo cada día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para las siguientes preguntas, se le pide lea detenidamente y conteste todas las preguntas refiriéndose a la situación actual que vive su empresa. Marque solamente una respuesta, la que considere más adecuada, en la escala de 1 a 5 donde:

<b>1</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>2</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>3</b>	<b>Neutral</b>	<b>4</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>5</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
----------	---------------------------------	----------	----------------------	----------	----------------	----------	-------------------	----------	------------------------------

Se le pide por favor lo conteste en una sola exhibición. Por favor no deje preguntas sin contestar.

ID	CULTURA BTF	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
CU1	La empresa facilita el balance trabajo familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CU2	Los gerentes y directivos impulsan el balance trabajo familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CU3	Hay suficiente tiempo en este trabajo para realizar actividades recreativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CU4	En mi trabajo, los empleados no tenemos que decidir entre avanzar en la Carrera profesional o brindar atención a la familia y la vida personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CU5	En mi trabajo puedo abordar temas familiares, sin temor a represalias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CU6	Tengo la habilidad para trabajar por objetivos en un horario flexible.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ID	BIENESTAR EMOCIONAL EN EL TRABAJO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
BE1	Mi empresa se preocupa de mi bienestar emocional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE2	Hay un buen equilibrio entre mi trabajo y mi salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE3	Puedo realizar mi trabajo sin sentir <i>burnout</i> ** * <i>Burnout: forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (OMS, 2022).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE4	Mis actividades laborales <b>NO</b> me llevan a tener una fatiga emocional que afecta mi interacción con la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE5	Cuando llego a casa, puedo realizar mis actividades personales preferidas y desconectarme de las responsabilidades laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BE6	Siento que no puedo cumplir con las actividades laborales encomendadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para las siguientes preguntas, se le pide lea detenidamente y conteste todas las preguntas refiriéndose a la situación actual que vive su empresa.

Marque solamente una respuesta, la que considere más adecuada, en la escala de 1 a 5 donde:

1	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	2	<b>En desacuerdo</b>	3	<b>Neutral</b>	4	<b>De acuerdo</b>	5	<b>Totalmente de acuerdo</b>
---	---------------------------------	---	----------------------	---	----------------	---	-------------------	---	------------------------------

Se le pide por favor lo conteste en una sola exhibición.  
Por favor no deje preguntas sin contestar.

ID	ARMONÍA TRABAJO FAMILIA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
ATF 1	Hay un buen equilibrio entre mi vida laboral y familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATF 2	Recibo apoyo y reconocimiento de mi familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATF 3	Puedo trabajar en casa si tengo problemas familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATF 4	La empresa me brinda esquemas de apoyo para atender a mis hijos pequeños o adultos mayores dependientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATF 5	La empresa está dispuesta a otorgarme permisos especiales para actividades personales en el horario laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATF 6	La empresa está dispuesta a otorgarme apoyo especial para temas de la vida personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones, recomendaciones y comentarios adicionales:

Nuevamente, muchas gracias por su respuesta y su valiosa contribución a este estudio.