



Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera de Administración de Empresas

**EL IMPACTO DEL CONFLICTO TRABAJO-
FAMILIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
grado de Licenciada en Administración de
Empresas**

Autora:

María Emilia Loyola Márquez

Director:

Juan Manuel Maldonado Matute

Cuenca – Ecuador

2025

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y cada sacrificio hecho por mí. Gracias por ser mi inspiración y mi y mi mayor fortaleza en cada etapa de este camino. Este logro es el reflejo de su esfuerzo y enseñanzas.

Y a mí misma, por no rendirme, por afrontar cada desafío con determinación y por demostrarme que soy capaz de alcanzar mis metas. Este trabajo es el fruto de mi esfuerzo, constancia y dedicación.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fortaleza, la paciencia y la sabiduría para llegar hasta aquí, guiando cada paso de mi camino.

A mis padres, por su apoyo constante y cada sacrificio que han hecho para ayudarme a cumplir mis metas; este logro también es suyo. A mi novio, amigos y seres queridos, por su compañía, sus palabras de aliento y por estar a mi lado en los momentos de mayor desafío

A mis profesores y tutor, por compartir su conocimiento, por su paciencia y por guiarme en este proceso. Sus enseñanzas han sido fundamentales para mi formación profesional y personal.

Índice de Contenidos

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
Índice de Contenidos.....	iii
Índice de Figuras	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
1. Introducción	1
2. Marco Teórico y Estado del Arte	2
2.1. Desempeño Laboral	2
2.2. Conflicto trabajo – familia / Conflicto familia - trabajo	3
2.3. Equilibrio entre trabajo y vida personal.....	5
2.4. Permeabilidad	7
3. Métodos.....	10
3.1. Diseño	10
3.2. Participantes (Población de estudio).....	11
3.3. Cuestionario	11
3.4. Análisis de Datos	13
4. Resultados	15
4.1. Interacción positiva y negativa trabajo-familia y familia-trabajo.....	17
4.2. Conflicto trabajo-familia.....	23
4.3. Desempeño Laboral (Desempeño de la tarea y comportamiento contraproducente)	27
4.4. Análisis de Relación entre Variables: Chi-cuadrado y p-valor.....	33
5. Discusión.....	35
6. Conclusiones y Recomendaciones	38
6.1. Conclusiones.....	38
6.2. Recomendaciones	40
7. Referencias.....	42

Índice de Figuras

Figura 1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).....	13
Figura 2 Relación Género - Estado Civil	16
Figura 3. Relación Género - Categoría Ocupacional.....	17

Índice de Tablas

Tabla 1. Conversión escala de Likert de 4 a 5 puntos	15
Tabla 2 . Conversión escala de Likert de 7 a 5 puntos	15
Tabla 3 . Distribución de la Interacción Trabajo-Familia Según Variables Demográficas (Género, Estado Civil y Número de Hijos)	18
Tabla 4. Distribución de la Interacción Trabajo-Familia en Hombres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional).....	19
Tabla 5. Distribución de la Interacción Trabajo-Familia en Mujeres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional).....	21
Tabla 6. Distribución de la Interacción Trabajo-Familia (Género y Sector).....	22
Tabla 7. Distribución del Conflicto Trabajo-Familia Según Variables Demográficas (Género, Estado Civil y Número de Hijos)	23
Tabla 8. Distribución del Conflicto Trabajo-Familia en Hombres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional)	25
Tabla 9. Distribución del Conflicto Trabajo-Familia en Mujeres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional)	26
Tabla 10. Distribución del Conflicto Trabajo-Familia (Género y Sector)	27
Tabla 11. Distribución del Desempeño Laboral y Comportamiento Contraproducente Según Variables Demográficas (Género, Estado Civil y Número de Hijos)	29
Tabla 12. Distribución del Desempeño Laboral y Comportamiento Contraproducente en Hombres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional)	30
Tabla 13. Distribución del Desempeño Laboral y Comportamiento Contraproducente en Mujeres (Tiempo de Trabajo y Categoría Ocupacional).....	31
Tabla 14. Distribución del Desempeño Laboral y Comportamiento Contraproducente (Género y Sector)	32
Tabla 15. Análisis de Asociación entre Variables mediante Chi-Cuadrado y p-valor	34

RESUMEN

La investigación se fundamentó en la teoría del conflicto trabajo-familia, que sostiene que las demandas laborales y familiares suelen ser incompatibles, generando tensiones que afectan el bienestar y desempeño de los individuos. Este estudio se centró en analizar las relaciones entre la interacción negativa y positiva entre trabajo y familia, el conflicto trabajo-familia, el desempeño laboral y los comportamientos contraproducentes. El objetivo de este estudio fue analizar el impacto del conflicto trabajo-familia en el desempeño laboral, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo, con un diseño explicativo y transversal. Para ello, se aplicó una encuesta a una muestra de 302 participantes de diferentes sectores y categorías ocupacionales y se realizaron análisis descriptivos para obtener una visión general de las características de la muestra. Además, se utilizó el test de Chi-cuadrado para evaluar la relación entre las variables analizadas. Los resultados indicaron que las interacciones negativas entre trabajo y familia están asociadas con un mayor conflicto trabajo-familia, lo que incrementa los comportamientos contraproducentes en el trabajo. Este hallazgo apoya la idea de que cuando las demandas laborales interfieren con la vida familiar, los empleados adoptan actitudes negativas, manifestadas en conductas no deseadas, como la falta de cooperación y estrés. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral, sugiriendo que algunos empleados pueden gestionar el conflicto sin afectar su desempeño. Las conclusiones resaltan que las interacciones positivas entre trabajo y familia favorecen el desempeño laboral, sugiriendo que las políticas organizacionales deben promover este equilibrio.

Palabras clave: comportamiento contraproducente, desempeño laboral, interacción negativa, interacción positiva, conflicto trabajo-familia.

ABSTRACT

The research was based on the work-family conflict theory, which posits that work and family demands are often incompatible, generating tensions that affect individuals' well-being and performance. This study focused on analyzing the relationships between negative and positive work-family interactions, work-family conflict, job performance, and counterproductive behaviors. The objective of this study was to examine the impact of work-family conflict on job performance, using a quantitative and descriptive approach, with an explanatory and cross-sectional design. A survey was administered to a sample of 302 participants from various sectors and occupational categories, and descriptive analyses were conducted to provide an overview of the sample's characteristics. Additionally, the Chi-square test was used to assess the relationship between the analyzed variables. The results indicated that negative work-family interactions are associated with higher levels of work-family conflict, which in turn increases counterproductive behaviors at work. This finding supports the idea that when work demands interfere with family life, employees tend to adopt negative attitudes, manifested in undesirable behaviors such as lack of cooperation and increased stress. However, no significant relationship was found between work-family conflict and job performance, suggesting that some employees can manage conflict without it affecting their performance. The conclusions highlight that positive work-family interactions enhance job performance, suggesting that organizational policies should promote a healthy balance between work and family domains.

Keywords: counterproductive behavior, job performance, negative interaction, positive interaction, work-family conflict.