UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

TESIS

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada (o) en Sociología

Investigadores: Alejos Niño, Johanna Lizet
Vasquez Osorio, Brayan Rosel

Asesor (a): Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

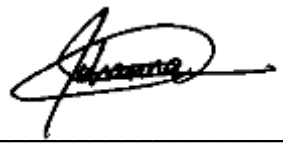
Lambayeque - Perú

2026

Fecha de sustentación: 20 de julio del 2026

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.

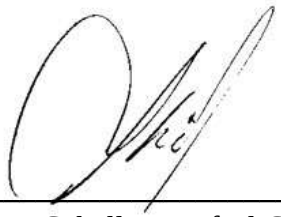
Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada (o) en Sociología.



Bach. Alejos Niño Johanna Lizet
Investigadora



Bach. Vasquez Osorio Brayan Rosel
Investigador



Dr. Garcia Caballero Rafael Cristobal
Presidente



Dr. Davila Cisneros Juan Diego
Secretario



Dr. Torres Castro Nicolas Agustin
Vocal



Dr. Carlos Edmuno Ravines Zapatel
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 568-2026

Siendo las 08:00 horas, del día **lunes 20 de julio 2026** se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: https://meet.google.com/pxc-dijh-fii por mandato de la **Resolución Nº 2377-2026-D-FACHSE** de fecha **15 de julio de 2026** que autoriza la reprogramación de sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución Nº 1466-2025-D-FACHSE** de fecha **28 de abril de 2025**; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: **Dr. RAFAEL CRISTOBAL GARCÍA CABALLERO**
Secretario(a)	: **Dr. JUAN DIEGO DÁVILA CISNEROS**
Vocal	: **M.Sc. NICOLÁS AGUSTÍN TORRES CASTRO**
Asesor(a) Metodológico	: **Dr. CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL**
Asesor(a) Científico	:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE U.N.P.R.G. DIRECCIÓN LAMBAYEQUE

Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025** Presentada por **JOHANNA LIZET ALEJOS NIÑO y BRAYAN ROSEL VASQUEZ OSORIO** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Sociología.**

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de** 17 **en la escala vigesimal, que equivale a la mención de** Bueno.
Siendo las 09:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. RAFAEL CRISTOBAL GARCÍA CABALLERO	**Dr. JUAN DIEGO DÁVILA CISNEROS**	**M.Sc. NICOLÁS AGUSTÍN TORRES CASTRO**
PRESIDENTE(A)	**SECRETARIO(A)**	**VOCAL**

OBSERVACIONES: _____

_____

_____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplia el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo **Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel** usuario revisor de Tesis [x]
Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] y/o Trabajo Académico [ ]

Titulado: **Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.**

Cuyo autor (es) son: **Alejos Niño Johanna Lizet**; con DNI N° **72326095** y **Vasquez Osorio Brayan Rosel**; con DNI N° **71068167**; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud **16**%, verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito (a) analizó reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos,

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque; **19** de **septiembre** del 202**6**.

Dr. Carlos Edmundo Ravines Zapatel
16477959
Asesor

Adjunta:
Resumen de Reporte automatizado de similitudes
Recibo digital

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	8%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docs.google.com Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Submitted to Universidad del País Vasco

CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI: 16477959
ASESOR

9	Trabajo del estudiante	<1 %
10	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
13	revistas.ucu.edu.uy Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante	<1 %
15	observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
17	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %



CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI: 16477959
ASESOR

20	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato-Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
24	digibuo.uniovi.es Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Foundation University, Islmabad Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
28	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
29	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %



CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI: 16477959
ASESOR

31	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	Torres Quispe, Katherin. "El estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud Nuñoa, Provincia de Melgar – Puno, 2019", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
33	Mamani Choque, Idalia Griselda. "Manejo integrado de la mosca de la fruta en la producción de palta del distrito de Ollantaytambo - Cusco y su inserción en el mercado internacional 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
34	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	revistacientifica.uamericana.edu.py Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
37	ebuah.uah.es Fuente de Internet	<1 %
	eprints.uanl.mx	



CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI: 16477959
ASESOR

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Alejos Niño, Johanna Lizet Vasquez Osorio, Brayan Rosel
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género...
Nombre del archivo:	2026_INF_Johanna_Alejos_Brayan_Vasquez_UNPRG_Sociolog_a...
Tamaño del archivo:	3.53M
Total páginas:	82
Total de palabras:	17,534
Total de caracteres:	93,328
Fecha de entrega:	03-ene-2026 04:30p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2852478760



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

TESIS

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.

Presentada para obtener el Título Profesional de Sociología

Investigadores: Alejos Niño, Johanna Lizet
Vasquez Osorio, Brayan Rosel

Asesor (a): Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

Lambayeque - Perú
2026

Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

CARLOS EDMUNDO RAVINES ZAPATEL
DNI: 16477959
ASESOR

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias y a esos amigos que se volvieron familia, quienes, con su ejemplo, valores y compromiso, nos enseñaron a perseverar frente a las dificultades y a creer en nuestros sueños. A nuestro asesor, Carlos Edmundo Ravines Zapatel, cuyo acompañamiento, orientación y confianza fueron un pilar fundamental para hacer posible esta investigación.

AGRADECIMIENTOS

A mi abuela, Cruz María Fernández Castillo, ejemplo permanente de resiliencia ante las adversidades, cuyo nombre hoy queda plasmado por primera vez en un trabajo académico que también le pertenece, ya que sin su esfuerzo ningún miembro de nuestra familia habría logrado una formación profesional. A mis padres, Beatriz Isaura Niño Fernández y Nicanor Alejos Delgado, quienes me alentaron constantemente en cada etapa de mi crecimiento, brindándome la libertad de elegir aquello que realmente me apasionaba, sin presiones externas. A mi hermana, Camila Alessandra Alejos Niño, por crecer a mi lado y tomarme como referente en cada paso que da. A mis mejores amigas, por acompañarme en los momentos preciosos y duros de la vida. A mis mascotas, quienes me ayudaron a ser más empática y llenaron mi corazón desde hace seis años. Asimismo, agradezco al Centro de Salud de Pimentel y sus valiosos trabajadores, quienes me vieron crecer y en esta ocasión formaron parte fundamental del proceso para alcanzar una meta más.

A mis padres, Pascual Vásquez Gonzales y Maximila Osorio Dávila, por el esfuerzo silencioso y constante que han realizado a lo largo de mi vida, por su apoyo incondicional y por los valores que me formaron como persona. Gracias a su sacrificio, comprensión y confianza, hoy puedo alcanzar una meta importante en mi formación profesional. A mi hermano, Persiles Vásquez Osorio, por su acompañamiento permanente, sus palabras de aliento y por ser un apoyo fundamental en cada etapa de este camino.

ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL **15**
RESUMEN **16**
ABSTRACT **17**
INTRODUCCIÓN **18**
1. CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO **20**
1.1. Antecedentes de Investigación 20
1.1.1. Antecedentes internacionales 20
1.1.2. Antecedentes nacionales 21
1.2. Bases Teóricas 23
1.2.1. Modelo de spillover 23
1.2.2. Teoría del conflicto de roles 24
1.3. Bases Conceptuales 25
1.3.1. Conciliación de la vida laboral y familiar 25
1.3.2. Estrategias de conciliación: 25
1.3.3. Conflicto trabajo-familia 25
1.3.4. Diferencias de género en la conciliación 26
1.3.5. Doble presencia 26
1.3.6. Corresponsabilidad 26
1.3.7. Roles de género 26
1.3.8. Personal Asistencial 26
1.3.9. Flexibilidad laboral 27
1.3.10. Empoderamiento 27
1.4. Operacionalización de Variables 28
2. CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO **30**
2.1. Diseño de Contrastación de Hipótesis 30
2.2. Población y Muestra 30
2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 32
2.4. Aspectos Éticos 33
3. CAPÍTULO III: RESULTADOS **35**
3.1. Dinámica Demográfica del Distrito 35
3.2. Condiciones Laborales y Económicas 36
3.3. Género Trabajo y Emprendimiento 36
3.4. Contexto Sociocultural y Urbano 37

3.5. Ubicación y Nivel Institucional 38

3.6. Organización del Recurso Humano y Modalidad de Atención 38

3.7. Caracterización de la Población 39

3.8. Relación entre la Carga de Trabajo y las Responsabilidades Familiares según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel 42

3.9. Relación entre la Flexibilidad Laboral y la Participación en Tareas Domésticas según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel 45

3.10. Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Familiar según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel 48

3.11. Relación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel 51

4. CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN 54

4.1. Discusión del Primer Objetivo Específico 54

4.2. Discusión del Segundo Objetivo Específico 56

4.3. Discusión del Tercer Objetivo Específico 58

4.4. Discusión del Objetivo General 60

CONCLUSIONES 63

RECOMENDACIONES 65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 66

ANEXOS 73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables 28
Tabla 2: Resumen de Casos Procesados 39
Tabla 3: Resumen de Casos Procesados 40
Tabla 4: Resumen de Casos Procesados 41
Tabla 5: Resumen de Casos Procesados 41
Tabla 6: Resumen de Casos Procesados 42
Tabla 7: Correlación de las Primeras dimensiones de cada Variable 43
Tabla 8: Resumen de Casos Procesados 45
Tabla 9: Correlación de las Segundas dimensiones de cada Variable 45
Tabla 10: Resumen de Casos Procesados 48
Tabla 11: Correlación de las Terceras dimensiones de cada Variable 48
Tabla 12: Resumen de Casos Procesados 51
Tabla 13: Correlación de las Variables por Género 51

INFORMACIÓN GENERAL

- **Título**
    - Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.
- **Autores**
    - Alejos Niño, Johanna Lizet
    - Vasquez Osorio, Brayan Rosel
- **Asesor de Especialidad y Metodológico**
    - Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
- **Línea de Investigación**
    - Ciencias sociales y humanidades.
- **Lugar de Ejecución de la Investigación**
    - Centro de Salud Pimentel
- **Duración Estimada del Proyecto**
    - Fecha de Inicio: Abril 2025.
    - Fecha de Término: Diciembre 2025.

RESUMEN

La investigación determina cómo se vinculan ambas esferas de vida considerando las diferencias entre mujeres y hombres, y los objetivos específicos exploran la relación entre carga de trabajo y responsabilidades familiares, flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas, así como satisfacción laboral y satisfacción familiar. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo–correlacional, con diseño no experimental y corte transversal, trabajando con una muestra de 79 profesionales asistenciales seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio estratificado por género, a quienes se aplicó una encuesta estructurada basada en una matriz de operacionalización de variables que integra dimensiones de carga y flexibilidad laboral, satisfacción laboral, responsabilidades familiares, participación en tareas domésticas y satisfacción familiar. Los resultados evidencian correlaciones significativas entre las dimensiones de vida laboral y de vida familiar, con diferencias por género que muestran que las trabajadoras concentran mayor carga doméstica y de cuidado, lo cual intensifica el conflicto trabajo–familia y condiciona sus niveles de satisfacción en ambos ámbitos. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre vida laboral y vida familiar del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, donde el género opera como eje estructurante de las desigualdades en la conciliación, lo que plantea la necesidad de fortalecer políticas institucionales de flexibilidad, apoyo psicosocial y corresponsabilidad que favorezcan un equilibrio más equitativo entre los roles laborales y familiares.

Palabras Clave: Flexibilidad laboral, Roles de género, Vida familiar.

ABSTRACT

This research examines how work and family life are interconnected, considering the differences between women and men. Specific objectives explore the relationship between workload and family responsibilities, work flexibility and participation in domestic tasks, as well as job satisfaction and family satisfaction. The study employs a quantitative, basic, descriptive-correlational approach with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 79 healthcare professionals selected through stratified random sampling by gender. Participants completed a structured survey based on a variable operationalization matrix that integrates dimensions of workload and flexibility, job satisfaction, family responsibilities, participation in domestic tasks, and family satisfaction. The results reveal significant correlations between work and family life dimensions, with gender differences indicating that female workers bear a greater burden of domestic and caregiving responsibilities. This intensifies work-family conflict and affects their levels of satisfaction in both spheres. It is concluded that there is a statistically significant relationship between work life and family life of the healthcare staff of the Pimentel Health Center, where gender operates as a structuring axis of inequalities in reconciliation, which raises the need to strengthen institutional policies of flexibility, psychosocial support and co-responsibility that favor a more equitable balance between work and family roles.

Keywords: Work flexibility, Gender roles, Family life.

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda la influencia de la vida laboral en la vida familiar del personal asistencial que trabaja en el Centro de Salud Pimentel en el año 2025, donde cada vez la mujer se ha ido incorporando más al trabajo remunerado y aún existen desigualdades de género en el reparto del trabajo doméstico y de cuidados. Esta doble inserción ha agudizado el conflicto trabajo-familia y ha hecho visibles fenómenos como la doble presencia y la sobrecarga de roles, que afectan el bienestar subjetivo, la salud mental y la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores de la salud. Estudios internacionales y nacionales en enfermeras y otros profesionales de la salud relacionan la conciliación trabajo-familia con la fatiga laboral, el estrés, la calidad de vida laboral y la satisfacción familiar, demostrando que el conflicto trabajo-familia no solo afecta a las personas, sino también al funcionamiento de los servicios de salud y la calidad de la atención a la población.

Pero aún quedan interrogantes sobre cómo se construye esta relación en instituciones de primer nivel, donde las jornadas, la presión asistencial y la escasez de recursos determinan la experiencia laboral. En el distrito costero de Pimentel, con rápido crecimiento urbano, informalidad y feminización del trabajo en salud, el personal asistencial afronta demandas laborales y domésticas con diferencias de género. Ante esta realidad, la presente investigación busca establecer la relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025, en términos de conciliación de carga laboral y familiar, flexibilidad laboral y participación en las tareas del hogar, satisfacción laboral y satisfacción familiar, para así contribuir con evidencia para políticas institucionales de conciliación y corresponsabilidad más justas.

En línea con lo anterior, el Capítulo I aborda el diseño teórico, exponiendo los principales antecedentes, enfoques y definiciones de la relación entre la vida laboral y la vida familiar según género en el personal de salud. En el Capítulo II se aborda el diseño

metodológico, especificando el tipo de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y la operacionalización de las variables. El Capítulo III presenta los hallazgos sobre las condiciones laborales y familiares del personal asistencial y las asociaciones entre ambas según género. En el Capítulo IV se analizan estos resultados en el contexto del marco teórico y estudios anteriores, para finalmente dar las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de Investigación

1.1.1. Antecedentes internacionales

Pérez (2021) tuvo como meta el analizar cómo se relaciona la conciliación de la vida laboral con la salud mental, contando con una metódica numérica, asociativa, sin experimentación, contando con un censo de 928 participes, logrando evidenciar que, no existe una conexión significativa entre la conciliación laboral y el género de los participantes lo cual se denota por un p valor de 0.343 el cual al ser mayor a 0.05 se desestima la hipótesis. Por lo cual se asevera que el género no es un determinante particular para la conciliación de la vida laboral.

Jimenez et al. (2023) tuvieron como meta el describir la relación que existe entre conflicto trabajo- familia, percepción de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule (Chile); contando con una metódica cuantificable, asociativa, sin experimentación, además contó con un censo de 255 partícipes. Evidenciando entre los resultados que existe una existe una asociación inversa baja entre la conciliación de conflicto trabajo familia y la satisfacción vita denotado por un r =-0.283 y un p valor de 0.000, por otro lado se encontró una conexión positiva y baja expresado por un r=0.207 entre la conciliación y el género. De modo que a medida que bajen los conflictos aumentará la satisfacción de los colaboradores, además el género si bien tiene una asociación esta es baja.

Ruperti et al (2021) tuvieron como fin el caracterizar la conciliación de la vida familiar y bienestar laboral y el género, por medio de una metódica cuantificable, sin experimentación, asociativa, con 258 participes de censo, logrando evidenciar que existe una conexión baja y positiva entre la conciliación del trabajo y la vida familiar

con el género expuesto por un r=0.212 y un p valor de 0.01. Esto sugiere que dependiendo de la actividad y de las horas que se le dedique al hogar este puede afectar el rendimiento laboral lo cual en gran número de veces es asumido por la mujer generando una mayor carga de estrés.

Saiz (2022) tuvo como fin examinar el papel del teletrabajo como mecanismo de conciliación corresponsable entre la vida familiar y el ámbito laboral, desde una mirada crítica al componente de género. Para ello, recurrió a una metódica de naturaleza cuantitativa, sin intervención experimental, con un censo de 65 teletrabajadores Los hallazgos evidenciaron que un 47,06% de las mujeres reportaron haber incrementado en dos horas diarias su dedicación a tareas domésticas al teletrabajar, mientras que un 67,74% de los hombres manifestó no haber experimentado aumento alguno en dicha carga. En síntesis que, aunque el teletrabajo presenta ventajas percibidas, su impacto sobre la equidad de género aún resulta ambivalente si no se acompaña de políticas estructurales de corresponsabilidad

1.1.2. Antecedentes nacionales

Falcon e Incalla (2024) abordaron el impacto de una intervención psicoterapéutica en la conciliación de la vida laboral y familiar, contando con un enfoque cuantitativo de diseño preexperimental, con un censo de 49 enfermeras. Evidenciando una mejora significativa en la interacción positiva entre trabajo y familia. Por ejemplo, el porcentaje de enfermeras que manifestó que el funcionamiento familiar nunca limita el desempeño laboral aumentó de 49.0 % a 73.5 %. La intervención también redujo el conflicto trabajo-familia y destacó la importancia de actividades recreativas, organización del tiempo y autoconfianza. Se concluye que la intervención psicoterapéutica mejoró la conciliación laboral-familiar, favoreciendo tanto el desempeño profesional como el bienestar personal y familiar.

Mandarachi y Mondalgo (2023) quisieron determinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería. La metodología fue de tipo no experimental, con un diseño correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que el 80.6% de los encuestados presentó un nivel muy alto de conflicto trabajo-familia, mientras que el 58.3% reportó tener una buena calidad de vida laboral; asimismo se evidencio una relación inversa significativa entre ambas constantes expuesto por un Rho de Spearman = -0.694 y un valor $p < 0.05$. Se concluyó que, a mayor conflicto entre las demandas del trabajo y la familia, menor es la percepción de calidad de vida laboral, resaltando la importancia de implementar políticas de conciliación laboral y familiar para mejorar el bienestar del personal de enfermería.

Contreras (2022) en su investigación buscó determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de los establecimientos del primer nivel de atención del distrito Víctor Larco durante octubre y noviembre de 2021. Se utilizó una metodología de tipo aplicada con un diseño no experimental, correlacional-transversal. La población estuvo conformada por 81 trabajadores de salud. Los resultados indicaron que el 46,9% de los encuestados presentó un alto nivel de fatiga laboral y el 50,6% un alto nivel de conflicto trabajo-familia. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables expuesto por un Rho de Spearman = 0,841 y un $p < 0,05$, evidenciando que el aumento de la fatiga laboral incrementa los conflictos en el entorno familiar.

Abarca et al. (2021) estudiaron la relación entre la dinámica familiar y el estrés laboral en las enfermeras del Hospital Regional de la Policía Nacional del Perú “Julio Pinto Manrique”, en Arequipa; aplicando una metódica descriptiva, transversal y correlacional. El censo estuvo conformado por 50 enfermeras. Los resultados mostraron

que el 70 % de las enfermeras presentaban niveles de estrés leves, mientras que el 38 % y el 30 % evaluaron su dinámica familiar como aceptable y satisfactoria, respectivamente. Aquellas con niveles de estrés entre moderado y alto reflejaron dinámicas familiares insatisfactorias; aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, el estudio sugiere que el estrés laboral puede influir en la calidad de las relaciones familiares, especialmente en situaciones de mayor tensión profesional.

Cañari e Inga (2021) orientaron su investigación a determinar la relación entre la conciliación de la vida personal-laboral y la satisfacción laboral en las enfermeras de la microred de salud El Tambo, en 2019. Se desarrolló un estudio descriptivo correlacional de corte transversal con un censo de 75 enfermeras. Los resultados indicaron que el 37.3% de las enfermeras presentó una mala conciliación entre su vida personal y laboral, mientras que el 38.7% se declaró insatisfecho o muy insatisfecho con su actividad laboral. Se evidenció una correlación positiva moderada (r=0.511) entre la mejora en la conciliación de la vida personal-laboral y el incremento en la satisfacción laboral. Se concluye que promover políticas de conciliación, como horarios flexibles y servicios de apoyo familiar, podría contribuir a mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de las enfermeras.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Modelo de spillover

El Modelo de Spillover describe cómo las experiencias y emociones de un ámbito de la vida pueden trasladarse al otro, generando un efecto de "derrame" o transferencia, pudiendo este ser positivo o negativo.

En el contexto trabajo – familia, un spillover positivo ocasiona que las experiencias enriquecedoras en el trabajo pueden mejorar la vida familiar y viceversa; mientras que un spillover negativo las experiencias desagradables en el trabajo pueden perjudicar la vida familiar y viceversa, resaltándose una interacción bidireccional. Kossek et al. (2023) abordan este tema destacando la flexibilidad laboral como un factor causante del spillover ya positivo cuando existe en la institución o negativo cuando es escasa.

Este modelo se ha utilizado ampliamente en estudios de diversas disciplinas, ya que ayuda a comprender cómo el equilibrio o el desbalance entre diferentes ámbitos puede afectar a las personas, positiva o negativamente, dependiendo de la intensidad del spillover.

1.2.2. Teoría del conflicto de roles

La Teoría del Conflicto de Roles sostiene que las personas pueden experimentar tensiones cuando los distintos roles que desempeñan en su vida presentan demandas contradictorias o difíciles de equilibrar (Greenhaus y Beutell, 1985). Cada individuo asume múltiples roles en diferentes contextos, como el laboral y familiar, lo que puede generar conflictos cuando las exigencias de uno interfieren con el cumplimiento de otro, siendo el conflicto trabajo-familia, cuando las responsabilidades laborales interfieren con las obligaciones familiares, o el conflicto familia-trabajo, cuando las exigencias familiares afectan el desempeño laboral, manifestándose como la incompatibilidad de horarios, el agotamiento físico y emocional, o la sensación de no cumplir adecuadamente con las expectativas de cada rol.

La teoría ha sido aplicada en múltiples disciplinas, desde la psicología hasta la sociología, para analizar cómo las personas manejan estas tensiones y qué estrategias

pueden emplear para reducir el impacto del conflicto de roles. Factores como el apoyo social, la planificación del tiempo y las políticas de flexibilidad en distintos ámbitos pueden contribuir a minimizar estos conflictos y mejorar el bienestar general.

Las teorías descritas proporcionan un marco fundamental, permitiendo comprender cómo las construcciones sociales influyen en la distribución de las responsabilidades familiares y laborales, aportando una visión integral sobre la interacción entre ambos ámbitos y subrayando la importancia del manejo adecuado de las demandas múltiples.

1.3. Bases Conceptuales

1.3.1. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar

En el presente estudio, se entiende la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar como el equilibrio entre las responsabilidades del trabajo y las obligaciones familiares, permitiendo que los individuos desempeñen ambos roles sin que uno afecte negativamente al otro (Acuña et al., 2022).

1.3.2. Estrategias de conciliación:

Son los mecanismos y prácticas que las personas implementan para equilibrar sus roles laborales y familiares, pueden ser de índole personal, así como también promovidas por las instituciones (Boix et al., 2021).

1.3.3. Conflicto trabajo-familia

Conflicto entre los roles laborales y familiares como el grado en que las demandas de uno interfieren en el cumplimiento de las responsabilidades del otro (De Andrade et al., 2020).

1.3.4. Diferencias de género en la conciliación

Se refiere a las desigualdades en la forma en que hombres y mujeres enfrentan la conciliación laboral y familiar. Las cuales responden a normas culturales, históricas y estructurales sobre la división del trabajo (Pace y Sciotto, 2022)**.**

1.3.5. Doble presencia

Concepto que describe la situación de las personas que deben responder simultáneamente a las exigencias del trabajo remunerado y de las responsabilidades familiares y domésticas, situación que generalmente ocasiona estrés, agotamiento y dificultades en la conciliación (Sorbara et al., 2021).

1.3.6. Corresponsabilidad

Principio que promueve la distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, así como entre las familias, el Estado y las empresas, basándose en la idea de que la conciliación no debe ser solo un problema individual, sino un desafío colectivo que requiere cambios en las políticas públicas, las prácticas empresariales y las dinámicas familiares (Perero et al., 2023).

1.3.7. Roles de género

Conjunto de expectativas y normas sociales que determinan lo que se considera "apropiado" para hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida (Urrea et al., 2022).

1.3.8. Personal Asistencial

El término personal asistencial se refiere a los trabajadores del sector salud encargados de brindar atención directa a los pacientes, como médicos, enfermeras, técnicos de enfermería y otros profesionales de apoyo (Acosta et al., 2022).

1.3.9. Flexibilidad laboral

Capacidad de adaptar horarios y condiciones de trabajo para mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar (Yeves et al., 2024).

1.3.10. Empoderamiento

Proceso de fortalecimiento de las capacidades individuales, especialmente en mujeres, para tomar decisiones y asumir roles más equitativos en el ámbito laboral y familiar (Castillo, 2024).

1.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	NIVEL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Vida Laboral	Ordinal	Conjunto de condiciones, actividades y responsabilidades que conforman la experiencia profesional y ocupacional de un individuo en su entorno de trabajo (Arapa Alvarez & Zegarra Pesantes, 2022).	La variable se definirá en base a 3 dimensiones y 9 indicadores.	Carga de trabajo.	Promedio de carga horaria semanal percibida.
					Frecuencia percibida de realización de horas extras.
					Nivel percibido de manejabilidad de la carga diaria de tareas laborales.
				Flexibilidad laboral.	Grado de posibilidad percibida para ajustar los horarios de entrada y salida.
					Grado de acceso percibido al teletrabajo o trabajo remoto.
					Facilidad percibida para obtener permisos por asuntos personales o familiares.
				Satisfacción Laboral.	Nivel de satisfacción percibida con el ambiente de trabajo.
					Nivel de reconocimiento y valoración laboral percibidos por parte de superiores y colegas.
					Grado de percepción de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.

Vida Familiar	Ordinal	Ámbito que abarca las responsabilidades, actividades y relaciones que un individuo mantiene en el entorno familiar, incluyendo el cuidado de dependientes y la participación en actividades domésticas (Dodero & Troilo, 2021).	La variable se definirá en base a 3 dimensiones y 9 indicadores.	Responsabilidades familiares.	Nivel de responsabilidad percibida por el cuidado de dependientes.
					Intensidad de dedicación temporal semanal al cuidado de dependientes.
					Grado de participación percibida en actividades escolares o extracurriculares de los hijos.
				Participación en tareas domésticas.	Intensidad de dedicación temporal semanal a las labores domésticas.
					Nivel de equidad percibida en la distribución de tareas domésticas en el hogar.
					Frecuencia percibida de uso de servicios externos para la realización de tareas domésticas.
				Satisfacción familiar.	Nivel de percepción de equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares.
					Nivel de estrés percibido asociado a la gestión de obligaciones familiares.
					Calidad percibida de las relaciones interpersonales dentro del núcleo familiar.

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Contrastación de Hipótesis

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo; es decir, describió las propiedades y características mediante la recolección y el análisis de datos de manera externa y objetiva a partir de un modelo numérico (Calle, 2023). También, fue de tipo básico porque intentó contribuir a incrementar la interpretación teórica existente, sin necesidad de una aplicación práctica inmediata de los resultados obtenidos (Vizcaino et al., 2023).

Con respecto al nivel se consideró descriptiva-correlacional, en estas investigaciones el investigador se centra en describir detalladamente las características, comportamientos o funciones de una o más variables en un grupo específico para luego examinar la relación existente entre estas variables, determinando el grado en que una puede asociarse o variar en función de otra (Osada & Salvador Carrillo, 2021).

El diseño fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas, por lo que se observa el fenómeno tal cual se desarrolla y, para esta ocasión, en su entorno natural sin la intervención de la autora o autor (Calle, 2023). El estudio también fue de tipo transversal o corte transversal; por lo cual la recolección de datos se realizó en un solo tiempo, con un plano sincrónico de la realidad estudiada (Manterola et al., 2023).

2.2. Población y Muestra

La población se concibe como el cúmulo total de sujetos que comparten particularidades comunes relevantes en función de los intereses de la indagación científica y a partir de los que se tratan de obtener inferencias válidas y generalizables (Chero, 2024). En el presente estudio la población estuvo compuesta por 99 profesionales que integran el personal asistencial de forma masculina y femenina adscritos al Centro de Salud de Pimentel que realizan funciones de atención directa a los usuarios del sistema sanitario.

En lo que respecta a los criterios de inclusión, se consideró la participación de los profesionales del área asistencial que se encuentren en ejercicio activo de las funciones asistenciales, dentro del establecimiento sanitario que se menciona, que den su consentimiento para participar en la recogida de datos y que mantengan alguna relación laboral de carácter preferente de un mínimo de seis meses, de tal forma que garanticen su vinculación con el entorno institucional.

Por otro lado, se excluyeron aquellas personas que estén en situación de licencias o permisos prolongados, permisos por motivos personales o de salud, y aquellos que desempeñen cargos netamente administrativos o que no se encuentren insertos en la prestación de servicios asistenciales directamente. Igualmente, se excluyeron aquellas personas cuya información pueda estar sesgada por conflictos de interés o por razones de falta de disponibilidad a través del tiempo de la recogida de datos.

Cabe mencionar que, la elección de los participantes se llevó a cabo a partir de un muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado por género, de forma que cada uno de los integrantes del universo poblacional tiene la misma posibilidad de ser seleccionado; asegurando la imparcialidad y la representatividad del subconjunto muestreado (Arrogante, 2022).

La muestra estuvo constituida por una parte del total poblacional representativa, que se determinó a partir de fórmulas estadísticas en las que se tendrá en cuenta el nivel de confianza deseado, el margen de error que se estuvo dispuesto a permitir y la proporción estimada sobre la variable objeto de estudio (Chero, 2024). Para la indagación la muestra estuvo compuesta por 79 de profesionales que integran el personal asistencial de forma masculina y femenina adscritos al Centro de Salud de Pimentel.

Se incluyeron en la muestra los profesionales que cumplieron con las siguientes condiciones:

- Pertenecer al personal asistencial (médicos, enfermeras, técnicos y otros profesionales que brindan atención directa) del Centro de Salud Pimentel.
- Estar en ejercicio activo de funciones asistenciales al momento de la recolección de datos.
- Tener una relación laboral mínima de seis meses continuos con el establecimiento de salud.
- Haber otorgado su consentimiento para participar en el estudio.

Se excluyeron de la muestra los profesionales que presentaban alguna de las siguientes situaciones:

- Encontrarse con permisos prolongados, licencias por motivos personales, vacaciones o por razones de salud.
- Desempeñar funciones exclusivamente administrativas o no estar insertos en la prestación directa de servicios asistenciales.
- Presentar posibles conflictos de interés que pudieran sesgar la información proporcionada.
- No disponer del tiempo requerido o mostrar falta de disponibilidad durante el periodo de aplicación de los instrumentos.

2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica por la cual se optó para la recogida de la información es la encuesta, la cual es una acción por la cual se recolectan los datos estructurados de un amplio número de individuos en un periodo corto, facilitando el análisis competitivo de las percepciones, actitudes y comportamientos de los sujetos investigados (Medina et al., 2023). Por otro lado, el instrumento de recogida de datos fue el cuestionario, el cual constó de una secuencia de ítems

cerrados, elaborados mediante la modalidad de arreglo de escalas de valor o de selección múltiple, lo cual permitirá codificar las respuestas de forma homogenizada y, claramente, favorecer su posterior tratamiento estadístico (Hernández & Duana, 2020).

La validación tuvo lugar a partir del juicio de expertos, quienes verificaron la pertinencia, claridad y validez de cada uno de los ítems dados los objetivos del estudio de investigación. Para ello, se conformó un grupo de expertos en el área, quienes emitieron sus valoraciones a través de una matriz para la validación de la validez del instrumento. Este procedimiento consiguió que el instrumento explique las dimensiones teóricas del estudio (Rodriguez et al., 2021).

Asimismo, antes de la aplicación definitiva se realizó una prueba piloto con el 20% de los participantes previstos, con el propósito de verificar la claridad de los ítems y el comportamiento de las escalas de respuesta. Los resultados de esta etapa confirmaron la idoneidad del instrumento sin necesidad de realizar cambios mayores en su estructura.

En cuanto a la fiabilidad, se midió la consistencia interna de cada variable a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con los datos de la prueba piloto. Para la variable vida laboral, compuesta por 9 ítems, se logró un alfa de 0,792, mostrando una fiabilidad aceptable. Para la variable vida familiar, compuesta por 9 ítems, el alfa fue de 0,700, valor adecuado para estudios descriptivo-correlacionales en ciencias sociales.

2.4. Aspectos Éticos

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales de la investigación en ciencias sociales, garantizando en todo momento la protección de los derechos y la dignidad del personal asistencial participante. Antes de la aplicación del cuestionario, se brindó información clara y suficiente sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de la participación, los procedimientos de recolección de datos y el uso estrictamente académico

de la información, recogiéndose el consentimiento informado con la posibilidad de retirarse sin ningún perjuicio.

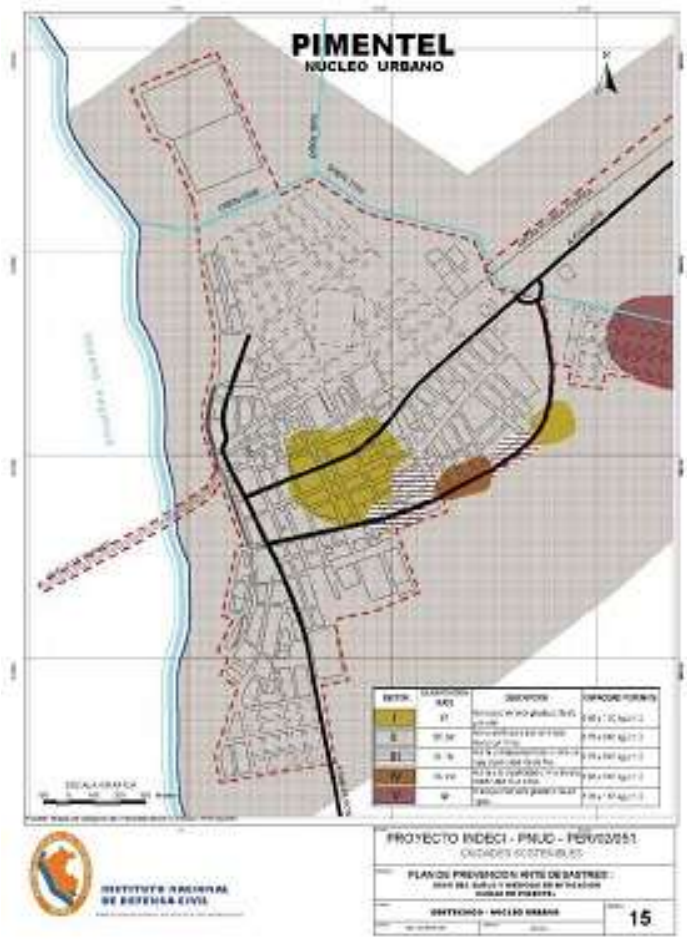
La confidencialidad y el anonimato se aseguraron mediante la codificación de los instrumentos y la exclusión de datos que permitieran identificar directamente a las personas o a terceros, de modo que los resultados se presentan de forma agregada, sin revelar nombres ni información sensible. Asimismo, se actuó bajo el principio de no maleficencia, procurando no generar daño psicológico, laboral ni social, utilizando un lenguaje respetuoso en las preguntas, evitando contenidos discriminatorios y ajustando la aplicación de los instrumentos a la disponibilidad y carga de trabajo del personal asistencial.

Los datos obtenidos se emplean de manera responsable, únicamente con fines académicos y científicos, sin compartir bases de datos individuales con personas ajenas al equipo de investigación, y cualquier difusión se realiza cuidando la privacidad de los participantes. Finalmente, el estudio se llevó a cabo conforme a las normas éticas de la institución universitaria y del establecimiento de salud, contando con la autorización de la dirección del Centro de Salud Pimentel y respetando las disposiciones internas sobre protección de datos y trato digno a los trabajadores.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Dinámica Demográfica del Distrito

El distrito de Pimentel, en la provincia de Chiclayo, región Lambayeque, presenta una superficie aproximada de 65 km² y se sitúa a unos 22 metros sobre el nivel del mar.



En cuanto a población, se estima que contextualizando los asentamientos informales y la expansión urbana, la población podría duplicarse en un plazo cercano de dos a tres años.

Esta dinámica de crecimiento acelerado implica cambios sociales, urbanísticos y laborales que pueden incidir en la vida cotidiana del personal asistencial, por ejemplo

desplazamientos, cambios en estructura familiar, sobrecargas de servicios comunitarios o nuevas demandas sociales.



3.2. Condiciones Laborales y Económicas

La región de Lambayeque muestra una tasa de informalidad laboral considerablemente elevada: aproximadamente el 75-80 % de la población económicamente activa labora en condiciones informales.

Además, se reporta que más de 60 000 ciudadanos carecen de empleo formal en 2025, lo que representa cerca del 8 % de la PEA regional.

Esta precariedad laboral se traduce en menor estabilidad, con frecuencia de turnos flexibles o impredecibles, lo cual puede afectar los tiempos de vida familiar y la posibilidad de conciliación entre las responsabilidades laborales y domésticas.

3.3. Género, Trabajo y Emprendimiento

En Lambayeque las mujeres participan activamente en la economía local a través del liderazgo de micro y pequeñas empresas, y se estima que aproximadamente el 60 % de las

MYPE de la región están lideradas por mujeres, especialmente en rubros de gastronomía, textilería y comercialización.

Simultáneamente, la violencia de género y las brechas de equidad persisten: por ejemplo, hasta el 50 % de las mujeres de entre 15 y 49 años han sido víctimas de algún tipo de violencia por parte de su pareja en la región.

Estos factores de género constituyen un contexto relevante para estudiar la variable "vida familiar" del personal asistencial, ya que las mujeres trabajadoras pueden vivir simultáneamente roles de proveedoras y de cuidadoras, con implicancias en estrés, carga de trabajo doméstico y coordinación familiar.

3.4. Contexto Sociocultural y Urbano

Pimentel se define como un distrito costero-turístico dentro de Lambayeque, con su balneario y muelle como atractivos que generan un flujo sostenido de visitantes durante el año.

Esta orientación hacia el turismo implica que la economía local, las infraestructuras de servicios y los patrones de movilidad y ocio pueden diferir de los distritos netamente residenciales o rurales. En este sentido, el personal asistencial del centro de salud puede enfrentar exigencias distintas que afectan la relación entre su vida laboral y vida familiar.

3.5. Ubicación y Nivel Institucional

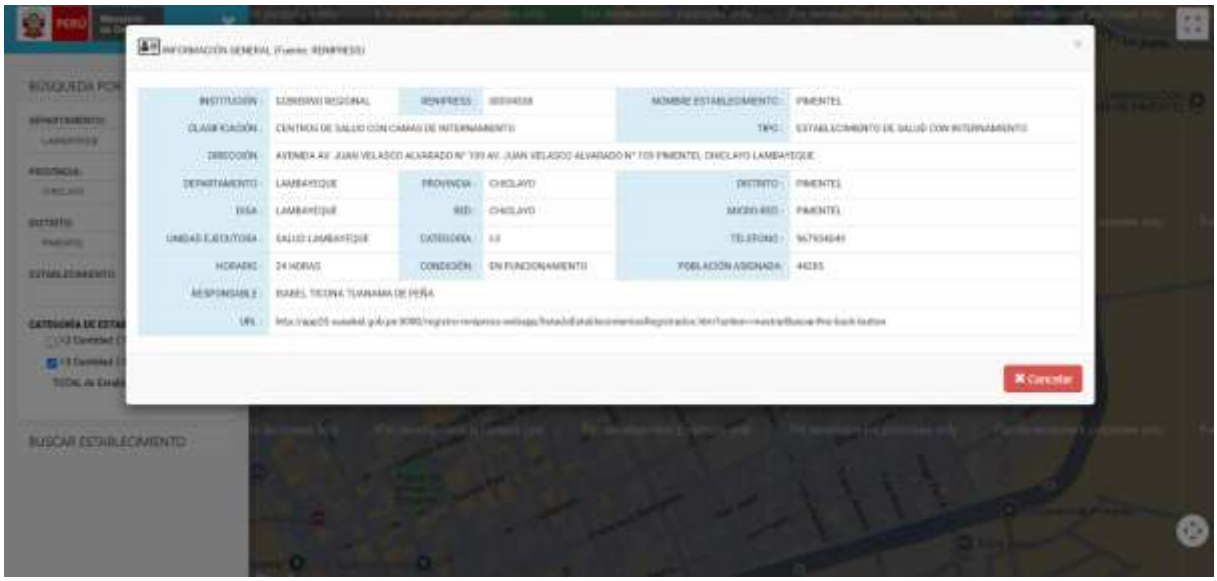
El Centro de Salud Pimentel se ubica en el distrito de Pimentel, provincia de Chiclayo, región de Lambayeque (Perú). Actualmente está clasificado como establecimiento de primer nivel de atención, dentro de la red de servicios de salud de la Micro-Red Pimentel y la Red de Salud Chiclayo.



3.6. Organización del Recurso Humano y Modalidad de Atención

En los documentos de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque se menciona que la Micro-Red Pimentel, que incluye al Centro de Salud Pimentel, cuenta con equipos de apoyo compuestos por médicos generales o pediatras, biólogos de laboratorio, estadísticas, nutricionistas, enfermeras, psicólogos, y odontólogos.

La atención se realiza en modalidad de primer nivel, lo que implica servicios de consulta ambulatoria, atención continua, y probable atención de urgencias básicas, lo que implica jornadas laborales que pueden extenderse, turnos o guardias, factores relevantes para el personal asistencial.



3.7. Caracterización de la Población

Tabla 2

Resumen de Casos Procesados

Género	f	%
Femenino	61	77.22
Masculino	18	22.78

Interpretación: La composición de la muestra evidencia una marcada feminización del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, ya que el 77.22 % de los encuestados son mujeres y solo el 22.78 % hombres. Este dato refleja un patrón estructural característico del sector salud en el Perú y en América Latina, donde las profesiones vinculadas al cuidado son predominantemente femeninas. Desde una perspectiva sociológica, esta distribución reproduce la división sexual del trabajo, asignando a las mujeres roles asociados al cuidado, la atención y la asistencia, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral.

Ello tiene implicaciones directas en la investigación, pues la interacción entre vida laboral y vida familiar tiende a ser más compleja para las trabajadoras mujeres, quienes suelen enfrentar la "doble jornada" o doble carga laboral: la del empleo formal y la del trabajo doméstico no remunerado. Así, el predominio femenino condiciona la lectura de los resultados y permite analizar cómo el género actúa como factor estructurante de las desigualdades en la conciliación entre trabajo y familia.

Tabla 3

Resumen de Casos Procesados

Rango de Edad	**f**	**%**
20 – 29 años	9	11.39
30 – 39 años	20	25.32
40 – 49 años	30	37.97
50 – 59 años	14	17.72
60 – 69 años	6	7.59

Interpretación: El grupo etario más numeroso corresponde al rango de 40 a 49 años (37.97 %), seguido por quienes tienen entre 30 y 39 años (25.32 %). Esto indica que la mayor parte del personal asistencial se encuentra en una etapa de madurez laboral y familiar, donde las responsabilidades profesionales y domésticas tienden a ser más intensas. Desde el punto de vista sociológico, esta distribución etaria sitúa al grupo en una fase del ciclo vital caracterizada por la búsqueda de estabilidad laboral y la consolidación de la vida familiar.

La conciliación entre ambas esferas se convierte, entonces, en un desafío cotidiano, sobre todo en contextos institucionales con escasa flexibilidad de horarios. Asimismo, la menor proporción de trabajadores jóvenes (11.39 %) y mayores de 60 años (7.59 %) sugiere una estructura laboral donde predominan las trayectorias intermedias, con experiencia acumulada, pero aún sujetas a las presiones del sistema productivo. Esto puede influir en la percepción del equilibrio trabajo-familia, dada la alta demanda de compromiso profesional y las responsabilidades domésticas simultáneas.

Tabla 4

Resumen de Casos Procesados

Grado de Instrucción	f	%
Superior Universitario	58	73.42
Superior Técnico	21	26.58

Interpretación: El 73.42 % de los encuestados posee formación universitaria y el 26.58 % formación técnica, lo cual denota un nivel educativo elevado en el personal asistencial. Este capital educativo, en términos de Bourdieu, puede interpretarse como un recurso simbólico y estructural que posibilita una mayor movilidad y reconocimiento dentro del campo laboral de la salud. Sin embargo, desde una perspectiva de género, esta calificación no necesariamente se traduce en igualdad de condiciones, ya que persisten desigualdades salariales, jerárquicas y de distribución del tiempo entre hombres y mujeres.

La alta formación académica también influye en la manera en que el personal percibe la conciliación entre vida laboral y familiar: quienes tienen mayor instrucción suelen valorar más la autorrealización profesional, pero enfrentan con mayor tensión las exigencias familiares cuando las instituciones no cuentan con políticas de conciliación efectivas. En consecuencia, el nivel educativo funciona como un factor que amplía las expectativas de desarrollo laboral, pero también intensifica los conflictos entre ambos espacios.

Tabla 5

Resumen de Casos Procesados

Profesión	f	%
Enfermera	30	37.97
Obstetra	11	13.92
Técnica en Enfermería	10	12.66
Bióloga	6	7.59
Médico	6	7.59
Odontóloga	5	6.33
Técnica en Farmacia	3	3.80
Psicólogo	3	3.80
Odontólogo	3	3.80
Técnico	2	2.53

Interpretación: La tabla muestra una diversidad profesional dentro del personal asistencial, con un claro predominio de enfermeras (37.97 %), seguidas de obstetras (13.92 %)

y técnicas en enfermería (12.66 %). Las profesiones médicas y odontológicas tienen menor representación (7.59 % cada una), lo que reafirma la feminización del sector. Desde el análisis sociológico, esta distribución refleja cómo las jerarquías laborales dentro del sistema de salud también están atravesadas por el género: las mujeres ocupan en mayor proporción los puestos asociados al cuidado directo, mientras que los hombres tienden a concentrarse en cargos médicos o técnicos con mayor prestigio social y remuneración.

Este fenómeno se conoce como segregación horizontal de género, donde las mujeres se concentran en ocupaciones de menor poder institucional, a pesar de su alta preparación académica. Tal configuración repercute en la vida familiar, pues las profesiones de cuidado demandan horarios extensos, trabajo en turnos y disponibilidad emocional constante, factores que inciden en la conciliación trabajo-familia y en el bienestar psicosocial del personal asistencial.

3.8. Relación entre la Carga de Trabajo y las Responsabilidades Familiares según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel

Tabla 6

Resumen de Casos Procesados

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Carga de Trabajo * Responsabilidades Familiares * Género	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

Tabla 7

Correlación de las Primeras dimensiones de cada Variable

Medidas simétricas

Género			Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Femenino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,163	,139	1,273	,208[c]
	N de casos válidos		61			
Masculino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,322	,223	1,359	,193[c]
	N de casos válidos		18			
Total	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,199	,120	1,784	,078[c]
	N de casos válidos		79			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: Los datos muestran que, en el grupo femenino, los coeficientes de correlación entre la carga laboral y las responsabilidades familiares evidencian una relación positiva muy débil ($\rho = 0.163$), que no alcanza significancia estadística ($p = 0.208$). En este sentido, aunque los valores sugieren que mayores niveles de carga laboral podrían asociarse con más responsabilidades familiares, la evidencia estadística no es suficiente para afirmar una relación consistente dentro del personal femenino.

En el grupo masculino, la correlación de Spearman revela también una relación positiva entre carga laboral y responsabilidades familiares ($\rho = 0.322$); sin embargo, los valores de significancia ($p = 0.193$) indican que esta asociación no es estadísticamente concluyente. Aquí, la combinación entre una correlación moderada y un tamaño reducido del subgrupo limita la

solidez del hallazgo, por lo que solo puede plantearse como un indicio que requiere cautela interpretativa.

Al analizar al personal asistencial en su conjunto, el coeficiente de Spearman indica una relación positiva débil entre la carga laboral y las responsabilidades familiares ($\rho = 0.199$), con un nivel de significancia marginal que no alcanza el umbral convencional ($p = 0.078$). Por ello, si bien se observa que quienes reportan mayor carga de trabajo tienden también a percibir más responsabilidades familiares, esta asociación no puede considerarse estadísticamente significativa en el marco del presente estudio. Más bien, se sugiere un posible patrón de asociación débil y no concluyente, similar en hombres y mujeres.

Aunque las diferencias estadísticas por género no son significativas, sociológicamente pueden identificarse patrones diferenciados que ayudan a comprender por qué la correlación es muy débil en mujeres y algo mayor, aunque igualmente no significativa, en varones. El comportamiento de la carga laboral y las responsabilidades familiares puede explicarse mediante el modelo de doble presencia y las teorías del conflicto de roles. En las mujeres, la correlación débil se vincula con que las responsabilidades familiares constituyen una carga constante y socialmente naturalizada, lo que reduce la percepción de cambios cuando aumenta la carga laboral.

En contraste, la correlación algo más alta en los varones se relaciona con que sus responsabilidades familiares suelen ocupar un rol secundario frente al trabajo, de modo que cualquier incremento en la carga laboral se percibe de manera más visible como presión adicional sobre sus tareas familiares. Este patrón refleja la persistente desigualdad de género en la organización del tiempo y en la distribución de las demandas laborales y familiares, aunque en este caso sin evidencia estadística robusta que permita afirmar una relación fuerte entre las variables.

Prueba de Hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares.

H_1: Sí existe relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares.

Estadístico: Coeficiente de Spearman ($\rho = 0.199$).

Significancia: $p = 0.078$ ($\alpha = 0.05$).

Decisión: No se rechaza H_0.

Conclusión: A partir de los datos del estudio, no se dispone de evidencia estadísticamente suficiente para afirmar una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares en el conjunto del personal asistencial; la asociación observada es débil y no significativa.

3.9. Relación entre la Flexibilidad Laboral y la Participación en Tareas Domésticas según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel

Tabla 8

Resumen de Casos Procesados

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Flexibilidad Laboral * Participación en Tareas Domésticas * Género	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

Tabla 9

Correlación de las Segundas dimensiones de cada Variable

Medidas simétricas

Género			Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Femenino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,145	,120	1,123	,266[c]
	N de casos válidos		61			
Masculino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,216	,264	,886	,389[c]
	N de casos válidos		18			
Total	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,151	,112	1,344	,183[c]
	N de casos válidos		79			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: La Tabla 9 muestra que la combinación entre flexibilidad laboral, participación en tareas domésticas y género se procesó sobre la totalidad de los 79 casos, sin pérdidas de información, lo que asegura que el análisis de la relación entre estas variables se basa en el universo completo del personal asistencial considerado. Esto implica que las conclusiones obtenidas no están afectadas por datos faltantes y que las comparaciones entre hombres y mujeres se realizan con la misma base muestral.

En el grupo femenino, los coeficientes de correlación entre la flexibilidad laboral percibida y la participación en tareas domésticas son positivos y de magnitud muy débil ($\rho = 0.145$), sin alcanzar significancia estadística ($p = 0.266$). Esto indica que, entre las trabajadoras, una mayor percepción de flexibilidad en el trabajo se asocia solo de manera tenue con una mayor participación en las tareas del hogar, y que dicha asociación no es lo suficientemente consistente como para afirmarla como un patrón estable dentro de este grupo.

En el grupo masculino, la relación entre flexibilidad laboral y participación doméstica también es positiva y débil ($\rho = 0.216$), con valores de significancia igualmente no concluyentes ($p = 0.389$). En este caso, aunque se observa la misma dirección de asociación, los coeficientes pequeños y el tamaño reducido del subgrupo masculino (18 casos) limitan la capacidad para detectar una relación clara, por lo que no puede sostenerse que una mayor flexibilidad laboral implique cambios sustantivos en la implicación de los varones en las tareas del hogar.

Al considerar al personal asistencial en su conjunto, el coeficiente de Spearman indica una asociación débil entre flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas ($\rho = 0.151$), que no resulta estadísticamente significativa ($p = 0.183$). En consecuencia, si bien los coeficientes son positivos, no se dispone de evidencia estadística suficiente para afirmar la existencia de una relación consistente entre flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas en el conjunto de la muestra.

Desde una perspectiva sociológica, estos resultados pueden interpretarse a partir de los modelos de doble presencia y de conflicto de roles: la flexibilidad laboral, tal como se configura en el contexto estudiado, no parece traducirse automáticamente en una redistribución clara del trabajo doméstico, especialmente porque las normas de género continúan asignando a las mujeres la responsabilidad principal del cuidado y las tareas del hogar, independientemente de la flexibilidad que tengan en el trabajo.

En los varones, la débil correlación sugiere que, aun cuando el trabajo se vuelve más flexible, la participación en tareas domésticas sigue siendo secundaria frente al rol laboral, lo que evidencia la persistencia de patrones tradicionales en la organización del tiempo y de las obligaciones familiares.

Prueba de Hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas.

H_1: Sí existe relación positiva y significativa entre flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas.

Estadístico: Coeficiente de Spearman ($\rho = 0.151$).

Significancia: $p = 0.183$ ($\alpha = 0.05$).

Decisión: No se rechaza H_0.

Conclusión: A partir de los datos del estudio, no se dispone de evidencia estadísticamente suficiente para afirmar una relación positiva y significativa entre flexibilidad laboral y participación en tareas domésticas en el conjunto del personal asistencial; la asociación observada es débil y no significativa.

3.10. Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Familiar según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel

Tabla 10

Resumen de Casos Procesados

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Satisfacción Laboral * Satisfacción Familiar * Género	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

Tabla 11

Correlación de las Terceras dimensiones de cada Variable

Medidas simétricas

Género	Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada

Femenino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,443	,110	3,799	,000[c]
	N de casos válidos		61			
Masculino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,845	,094	6,326	,000[c]
	N de casos válidos		18			
Total	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,557	,087	5,884	,000[c]
	N de casos válidos		79			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: La Tabla 11 evidencia que la relación entre satisfacción laboral, satisfacción familiar y género se analizó sobre la totalidad de los 79 casos, sin registros perdidos, lo que otorga solidez al análisis al evitar sesgos por datos faltantes. Esto permite afirmar que las asociaciones encontradas reflejan el comportamiento global del personal asistencial considerado, tanto en hombres como en mujeres.

En el grupo femenino, los coeficientes de correlación muestran una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar ($\rho = 0.443$), con un nivel de significancia estadística muy claro ($p = 0.000$). Esto indica que, entre las trabajadoras, sí existe una relación positiva y significativa: a mayor satisfacción en el ámbito laboral, tiende a presentarse también una mayor satisfacción con la vida familiar, configurando un patrón consistente en el que el bienestar en el trabajo y en la familia se refuerzan mutuamente.

En el grupo masculino, la asociación entre satisfacción laboral y satisfacción familiar es aún más intensa, con coeficientes muy altos ($\rho = 0.845$) y significancia estadística igualmente evidente ($p = 0.000$). Este resultado muestra que, en los varones, sí existe una relación positiva

y significativa muy fuerte: la satisfacción que experimentan en el trabajo está estrechamente vinculada a cómo evalúan su vida familiar, de modo que cambios en una de estas esferas tienden a acompañarse de variaciones muy marcadas en la otra.

Al analizar al personal asistencial en su conjunto, se observa una relación positiva moderada a alta entre satisfacción laboral y satisfacción familiar ($\rho = 0.557$), estadísticamente significativa ($p = 0.000$). Esto confirma que sí existe relación significativa entre ambas variables a nivel global: quienes se sienten más satisfechos con su trabajo también reportan mayores niveles de satisfacción en el ámbito familiar, reforzando la idea de un acoplamiento fuerte entre ambas dimensiones del bienestar en esta población.

Desde una perspectiva sociológica, estos hallazgos pueden interpretarse a la luz de los enfoques de enriquecimiento trabajo–familia y del modelo de spillover positivo, según los cuales las experiencias favorables en el empleo se trasladan al ámbito familiar y viceversa. En las mujeres, la correlación moderada indica que el trabajo y la familia están estrechamente conectados, aunque probablemente median otros factores (como la sobrecarga de roles o la doble presencia) que matizan esta relación. En los varones, la asociación muy alta sugiere que su identidad y bienestar familiar dependen en gran medida de cómo se sienten en el trabajo, reproduciendo patrones tradicionales donde el éxito laboral se convierte en un eje central del equilibrio familiar.

Prueba de Hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción familiar.

H_1: Sí existe relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción familiar.

Estadístico: Coeficiente de Spearman ($\rho = 0.557$).

Significancia: $p = 0.000$ ($\alpha = 0.05$).

Decisión: Se rechaza H_0.

Conclusión: A partir de los datos del estudio, se confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción familiar en el conjunto del personal asistencial, con una intensidad moderada a alta.

3.11. Relación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar según el Género del Personal Asistencial del Centro de Salud Pimentel

Tabla 12

Resumen de Casos Procesados

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Vida Laboral * Vida Familiar * Género	79	100,0%	0	0,0%	79	100,0%

Tabla 13

Correlación de las Variables por Género

Medidas simétricas

Género			Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Femenino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,297	,130	2,386	,020[c]
	N de casos válidos		61			
Masculino	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,474	,191	2,151	,047[c]
	N de casos válidos		18			
Total	**Ordinal por ordinal**	**Correlación de Spearman**	,331	,108	3,073	,003[c]
	N de casos válidos		79			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: La Tabla 13 muestra que la relación entre la vida laboral y la vida familiar y género se analizó sobre la totalidad de los 79 casos, sin datos perdidos, lo que garantiza que los resultados representan al conjunto completo del personal asistencial estudiado. Esto permite que las asociaciones identificadas entre ambas dimensiones de la vida de las personas se interpreten sin riesgo de sesgos por ausencia de información en alguno de los grupos de género.

En el grupo femenino, los coeficientes de correlación indican una relación positiva de magnitud moderada entre la vida laboral y la vida familiar ($\rho = 0.297$), con significancia estadística clara ($p = 0.020$). Esto significa que, entre las trabajadoras, sí existe una relación positiva y significativa: a medida que perciben una mejor calidad o equilibrio en su vida laboral, tienden también a reportar una mejor experiencia en su vida familiar, configurando un vínculo consistente entre ambas esferas.

En el grupo masculino, la relación entre vida laboral y vida familiar es aún más intensa: los coeficientes muestran una asociación positiva moderada-alta ($\rho = 0.474$), igualmente significativa ($p = 0.047$). En los varones, por tanto, sí existe una relación positiva y significativa más marcada: las variaciones en la manera en que viven y evalúan su trabajo parecen impactar de forma más fuerte en cómo experimentan su vida familiar, evidenciando una interdependencia notable entre estos dos ámbitos.

Al considerar el total del personal asistencial, se observa una relación positiva moderada entre vida laboral y vida familiar ($\rho = 0.331$), con significancia estadística ($p = 0.003$). En términos globales, se confirma que sí existe relación positiva y significativa entre ambas variables: quienes reportan una vida laboral más satisfactoria, organizada o equilibrada también tienden a manifestar una mejor vivencia de su vida familiar, lo que muestra que ambas dimensiones se encuentran estrechamente articuladas en esta población.

Desde una perspectiva sociológica, estos resultados pueden explicarse mediante los enfoques de spillover trabajo–familia y de doble presencia: las experiencias, tensiones y satisfacciones que se generan en el espacio laboral se trasladan al ámbito doméstico, afectando la manera en que se construyen las relaciones y el bienestar dentro del hogar. La correlación más alta en los varones sugiere que su posición en el trabajo incide con especial fuerza en la forma en que viven la vida familiar, mientras que en las mujeres, aunque la relación también es significativa, probablemente se encuentra matizada por la carga simultánea de múltiples roles y por la naturalización social de su responsabilidad en el cuidado, lo que complejiza la articulación entre ambas esferas.

Prueba de Hipótesis

H_0: No existe relación significativa entre vida laboral y vida familiar.

H_1: Sí existe relación positiva y significativa entre vida laboral y vida familiar.

Estadístico: Coeficiente de Spearman ($\rho = 0.331$).

Significancia: $p = 0.003$ ($\alpha = 0.05$).

Decisión: Se rechaza H_0.

Conclusión: A partir de los datos del estudio, se confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre vida laboral y vida familiar en el conjunto del personal asistencial, con una intensidad moderada.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

4.1. Discusión del Primer Objetivo Específico

En el análisis del primer objetivo específico se observa que, en el personal asistencial, la correlación entre la carga de trabajo y las obligaciones familiares es positiva y de baja magnitud, pero estadísticamente no significativa, por lo que no se dispone de evidencia suficiente para afirmar que exista relación entre ambas variables en el conjunto de la muestra. En el análisis general, el coeficiente de Spearman muestra una asociación débil que no alcanza el umbral de significancia estadística convencional, y cuando se estratifica por género, los coeficientes también se mantienen positivos pero sin significancia en mujeres y hombres, lo que indica que, dentro de cada grupo, la relación se debilita y no logra la evidencia estadística requerida para establecer una asociación significativa. Esta ausencia de significancia puede estar vinculada, por un lado, al tamaño reducido del estrato masculino y, por otro, a la heterogeneidad en la distribución de las tareas de cuidado entre las trabajadoras, lo que reduce la potencia de la prueba y evidencia que el género por sí solo no agota la complejidad del fenómeno.

Al compararlo con la literatura internacional, se encuentra cierta similitud con lo que plantea Pérez (2021), quien señala que el género no es necesariamente un factor que determine la conciliación trabajo–familia cuando no se hallan asociaciones significativas entre ambas esferas. En la misma línea, las asociaciones positivas pero débiles que encontraron Jiménez et al. (2023) y Ruperti et al. (2021) entre género y conciliación sugieren que la sobrecarga de trabajo y familiar puede relacionarse, aunque no con gran intensidad ni de forma estadísticamente robusta en todos los contextos. En el estudio de Saiz (2022), aunque se observa que las mujeres soportan mayor carga doméstica en situaciones de teletrabajo, tampoco se reportan diferencias estadísticamente significativas, en sintonía con lo hallado en Pimentel: las

desigualdades de género en el hogar persisten, pero su impacto cuantitativo sobre la relación carga laboral–responsabilidades familiares resulta débil y no significativo.

Desde la teoría, el modelo de spillover y la teoría del conflicto de roles ayudan a comprender estos hallazgos. El spillover negativo anticipado, donde una mayor demanda laboral se filtra hacia la vida familiar generando sobrecarga y estrés, aparece en Pimentel solo en forma débil y sin significancia estadística, lo que sugiere que dicho derrame puede verse amortiguado por estrategias de afrontamiento desarrolladas por el personal, tales como la reorganización del tiempo, el apoyo de redes familiares o la normalización de la sobrecarga, especialmente entre mujeres. Desde la teoría del conflicto de roles, la baja correlación observada indica que el conflicto trabajo–familia no depende únicamente de la cantidad de horas o tareas, sino también de factores organizacionales (rigidez de horarios, presión asistencial, escasez de recursos) y culturales (mandatos de género sobre el cuidado) que complejizan la relación y pueden amortiguar su manifestación estadística.

En el ámbito nacional, los estudios de Mandarachi y Mondalgo (2023) y Contreras (2022) encuentran asociaciones más fuertes entre conflicto trabajo–familia, fatiga laboral y calidad de vida, lo que sugiere que en otros servicios de salud la sobrecarga laboral se traduce en efectos familiares más intensos que en el Centro de Salud Pimentel. Esta variación puede responder a características institucionales específicas, como el tamaño del establecimiento, la estructura de turnos o la existencia de cierto margen de flexibilidad informal que atenúe el conflicto en Pimentel. En cambio, los hallazgos de Abarca et al. (2021), quienes no encontraron asociación significativa entre estrés laboral y dinámica familiar, son consistentes con la falta de significancia en los análisis estratificados por género de este estudio y reafirman que la asociación entre carga laboral y obligaciones familiares no es lineal ni se manifiesta de igual forma en todos los contextos.

Finalmente, el hallazgo de Cañari e Inga (2021) sobre una asociación moderada entre conciliación trabajo–familia y satisfacción laboral sugiere que, aunque la relación directa entre carga laboral y obligaciones familiares sea débil y no significativa en este estudio, estos componentes pueden influir de manera indirecta en la satisfacción personal y laboral del personal asistencial. Ello refuerza la necesidad de políticas institucionales de conciliación que vayan más allá de la mera reducción de horas o de la carga de trabajo, incorporando medidas de apoyo organizacional, flexibilidad y corresponsabilidad en el ámbito familiar.

4.2. Discusión del Segundo Objetivo Específico

En el análisis del segundo objetivo específico, los resultados no muestran una correlación significativa entre las dos variables, aunque la asociación observada es positiva y de baja magnitud. En el análisis general, el coeficiente de Spearman indica una correlación débil que no alcanza el nivel de significancia estadística convencional ($p \geq 0.05$), por lo que no existe evidencia estadística suficiente para apoyar que haya relación entre flexibilidad laboral y participación en labores del hogar.

Cuando se separa por género, en las mujeres los coeficientes de Spearman se mantienen positivos pero no significativos, y en los hombres ocurre lo mismo, conservando el sentido positivo sin alcanzar significancia. Esta falta de significancia en ambos subgrupos indica que la flexibilidad laboral, en la forma en que se desarrolla en el Centro de Salud Pimentel, no es un factor determinante de la participación en las labores domésticas, probablemente porque la asignación de estas tareas está fuertemente influenciada por patrones culturales y de género establecidos.

Al compararlo con los antecedentes internacionales, los resultados coinciden con lo hallado por Pérez (2021), quien no encontró asociación significativa entre conciliación laboral y género, reforzando la idea de que el género por sí solo no explica de manera suficiente cómo

se enlazan la vida laboral y la vida familiar. En la misma línea, las correlaciones bajas que reportan Jiménez et al. (2023) y Ruperti et al. (2021) entre género, conciliación y bienestar sugieren que, si bien puede existir cierta asociación, esta tiende a ser débil y dependiente de otros factores estructurales. El estudio de Saiz (2022) añade evidencia en esta dirección, mostrando que el teletrabajo incrementó las tareas domésticas en mujeres sin cambios significativos en hombres, lo que indica que, en ausencia de políticas de corresponsabilidad, la flexibilidad laboral puede reproducir o incluso profundizar las desigualdades en el reparto del trabajo doméstico, más que resolverlas.

Desde el modelo de spillover y la teoría del conflicto de roles, los hallazgos de Pimentel señalan que la "derivación" de las condiciones laborales al ámbito familiar no emerge automáticamente con la flexibilidad horaria. El derrame esperado, según el cual una mayor capacidad de control de horarios se traduciría en una mayor participación en las labores del hogar, se ve atenuado; ello sugiere que las decisiones sobre quién realiza las tareas domésticas continúan asociadas principalmente a los roles de género más que a las posibilidades que ofrece la organización del trabajo. Desde la teoría del conflicto de roles, la ausencia de correlación significativa indica que el conflicto trabajo–familia no se soluciona solo ampliando márgenes de flexibilidad, sino transformando normas de género, patrones de corresponsabilidad doméstica y políticas institucionales que favorezcan o no la distribución equitativa de las responsabilidades.

En el ámbito nacional, los hallazgos dialogan con evidencia que muestra tanto coincidencias como diferencias. Falcon e Incalla (2024) encontraron que una intervención psicoterapéutica mejoró la conciliación trabajo–familia, lo que sugiere que los factores psicosociales y organizacionales pueden ser más determinantes que la flexibilidad horaria en la forma en que se reestructuran las obligaciones domésticas. Mandarachi y Mondalgo (2023) reportaron una correlación negativa entre conflicto trabajo–familia y calidad de vida laboral,

mientras que Contreras (2022) halló una alta correlación entre fatiga laboral y conflicto familiar; ambos estudios indican que las demandas laborales influyen más en la vida familiar que la sola existencia de flexibilidad, en concordancia con la baja correlación y la falta de significancia observadas en Pimentel.

Por otro lado, Abarca et al. (2021) no encontraron asociación significativa entre estrés laboral y dinámica familiar, lo cual coincide con la falta de significancia estadística del presente estudio respecto a la relación entre flexibilidad laboral y participación doméstica. Finalmente, la investigación de Cañari e Inga (2021), que identificó una correlación positiva moderada entre conciliación vida–trabajo y satisfacción laboral, sugiere que la flexibilidad puede influir de manera indirecta en la satisfacción subjetiva, pero no necesariamente se traduce en una mayor participación real en las labores domésticas, tal como se observa en el personal asistencial del Centro de Salud Pimentel.

4.3. Discusión del Tercer Objetivo Específico

En la discusión del tercer objetivo específico se verifica que los resultados demuestran la existencia de una asociación fuerte y estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y satisfacción familiar. En el análisis general, el coeficiente de Spearman es 0.557, con significancia de 0.000, lo que muestra una correlación positiva de intensidad moderada a alta. Esto indica que, en el conjunto del personal asistencial, cuanto más satisfecho se siente una persona en el trabajo, más satisfecha tiende a sentirse en el ámbito familiar, y viceversa.

Cuando se separa la información por género, en las mujeres la correlación es de magnitud moderada (Spearman $\rho = 0.443$; $p = 0.000$), existiendo una asociación positiva y significativa, aunque de menor fuerza que en la muestra total. En el caso de los varones, los datos muestran una correlación de Spearman muy alta ($\rho = 0.845$; $p = 0.000$), lo que indica una relación positiva muy fuerte y altamente significativa entre satisfacción laboral y satisfacción

familiar. Desde el modelo de spillover y el enfoque de enriquecimiento trabajo–familia, esta alta correlación evidencia que las experiencias positivas en el trabajo se extienden con gran intensidad al dominio familiar, especialmente en los hombres, mientras que la correlación moderada en las mujeres puede estar influida por la doble presencia y la sobrecarga de roles, que moderan el impacto de la satisfacción laboral sobre la satisfacción familiar.

Al compararlo con los antecedentes internacionales, estos hallazgos concuerdan con lo informado por Jiménez et al. (2023), quienes encontraron una relación inversa entre conflicto trabajo–familia y satisfacción con la vida, es decir, que a menor conflicto, mayor bienestar subjetivo; aunque su foco está en el conflicto más que en la satisfacción, ambos resultados coinciden en que el equilibrio trabajo–familia influye de manera importante en el bienestar. De manera complementaria, Ruperti et al. (2021) reportaron una correlación positiva baja entre conciliación vida familiar–laboral y bienestar laboral, lo que indica que la conciliación funciona como factor protector del bienestar integral, en consonancia con la correlación significativa hallada en el Centro de Salud Pimentel. El estudio de Saiz (2022) aporta una mirada crítica al mostrar que el teletrabajo incrementó la carga doméstica en mujeres sin cambios relevantes en hombres, lo que sugiere que la satisfacción laboral y familiar puede coexistir, pero a costa de una distribución desigual de las tareas en el hogar, lo que ayuda a explicar por qué la correlación es más fuerte en los hombres que en las mujeres.

En el contexto nacional, Falcon e Incalla (2024) evidenciaron que una intervención psicoterapéutica orientada a la conciliación mejoró significativamente la interacción trabajo–familia, aumentando el bienestar personal y laboral, lo que concuerda con la asociación encontrada en el presente estudio y sugiere que las intervenciones centradas en la gestión del tiempo, la organización personal y el apoyo psicosocial pueden fortalecer la satisfacción laboral y familiar. Mandarachi y Mondalgo (2023) encontraron una asociación negativa entre conflicto trabajo–familia y calidad de vida laboral, indicando que disminuir el conflicto entre ambas

esferas resulta fundamental para mantener altos niveles de satisfacción. Asimismo, Contreras (2022) halló que la fatiga laboral intensifica el conflicto familiar y disminuye la satisfacción, lo que sugiere que el desgaste en el trabajo afecta tanto el desempeño laboral como el bienestar en casa.

Abarca et al. (2021) observaron que, a pesar de no encontrar asociación estadísticamente significativa entre estrés laboral y dinámica familiar, los niveles elevados de estrés se relacionaban con malas relaciones familiares, lo que sostiene la noción de que el bienestar laboral y familiar son dimensiones interdependientes. Finalmente, Cañari e Inga (2021) encontraron una correlación positiva moderada entre conciliación vida–trabajo y satisfacción laboral, lo que coincide con los hallazgos de Pimentel, donde la satisfacción laboral se proyecta en la satisfacción familiar, sobre todo en los hombres, reforzando la idea de que el equilibrio entre ambas esferas constituye un componente central del bienestar del personal asistencial.

4.4. Discusión del Objetivo General

Hablar del objetivo general muestra que los resultados encontrados evidencian una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la vida laboral y la vida familiar. En el análisis general, el coeficiente de Spearman es de 0.331 con una significancia de 0.003, lo que demuestra una relación positiva de intensidad moderada entre ambas dimensiones. Esto indica que, en el conjunto del personal asistencial, quienes perciben una vida laboral más satisfactoria, organizada o equilibrada tienden también a reportar una mejor experiencia en su vida familiar.

Cuando se analiza la correlación por género, en las mujeres el coeficiente de Spearman es de 0.297 ($p = 0.020$), mostrando una correlación positiva y estadísticamente significativa, aunque de menor fuerza que en el total de la muestra. En los hombres, el coeficiente es más alto (Spearman $\rho = 0.474$; $p = 0.047$), lo que indica que en este colectivo la asociación es más intensa

y también significativa, aunque el pequeño tamaño de la submuestra masculina (n = 18) puede haber inflado los valores, por lo que deben interpretarse con cautela. En suma, estos resultados apoyan la idea de que la vida laboral está asociada de manera positiva y significativa con la vida familiar, siendo más fuerte la relación en los hombres que en las mujeres, pero confirmando su presencia en ambos grupos.

La comparación de estos resultados con los antecedentes internacionales muestra una línea de continuidad, aunque con algunos matices. Pérez (2021) señaló que no había asociación significativa entre conciliación y género, lo que se asemeja parcialmente a lo hallado en Pimentel, en la medida en que, aunque en ambos géneros se observa relación significativa entre vida laboral y vida familiar, la magnitud de los coeficientes sugiere que el género no es el factor determinante, sino un modulador que actúa en función del contexto y de la estructura institucional. Asimismo, Jiménez et al. (2023) encontraron una relación inversa entre conflicto trabajo–familia y satisfacción con la vida, y una asociación positiva baja entre conciliación y género, en concordancia con el presente estudio, donde la asociación entre lo laboral y lo familiar es significativa, pero con intensidad variable según el grupo.

Ruperti et al. (2021) hallaron una correlación positiva baja entre conciliación y género, lo que apoya la idea de que las diferencias de género en esta relación existen, pero no constituyen el factor principal. Como mostró Saiz (2022) en el contexto del teletrabajo, este puede incrementar las cargas domésticas en las mujeres sin modificar sustancialmente la situación de los hombres, lo que ayuda a explicar por qué en Pimentel la correlación entre vida laboral y vida familiar resulta más fuerte en los varones: una menor implicación en el trabajo doméstico puede facilitar que las experiencias laborales se filtren con mayor fuerza en la esfera familiar.

A nivel nacional, los hallazgos se alinean con la evidencia previa. Falcon e Incalla (2024) encontraron que una intervención psicoterapéutica orientada a la conciliación mejoró

significativamente la interacción positiva entre la vida laboral y familiar, lo que se relaciona con el descubrimiento de que ambas dimensiones están asociadas y tienen implicaciones prácticas para el bienestar del personal asistencial. Mandarachi y Mondalgo (2023) reportaron una relación negativa entre conflicto trabajo–familia y calidad de vida laboral, apoyando la noción de que el balance entre ambas áreas define directamente el bienestar de los trabajadores. Contreras (2022) evidenció que la fatiga laboral incrementa los conflictos familiares, lo que resulta coherente con la relación positiva hallada entre vida laboral y vida familiar, ya que ambas investigaciones señalan que las condiciones laborales influyen de manera significativa en la vida familiar.

En esa misma línea, Abarca et al. (2021) encontraron que el estrés laboral influye negativamente en la dinámica familiar, aunque sin significancia estadística en su estudio, lo que muestra la heterogeneidad de los resultados según el contexto institucional. Finalmente, Cañari e Inga (2021) identificaron una correlación positiva moderada entre conciliación vida–trabajo y satisfacción laboral, lo que apoya la presente investigación al sugerir que la conciliación entre ambas esferas influye tanto en el bienestar familiar como en el desempeño y la satisfacción laboral del personal asistencial.

CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que la vida laboral y la vida familiar del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel mantienen una relación positiva y estadísticamente significativa de magnitud moderada, siendo más intensa en los varones que en las mujeres. Estos resultados confirman que el ámbito laboral repercute de manera directa en la dinámica familiar y viceversa, lo que pone de manifiesto la necesidad de promover políticas institucionales que favorezcan la conciliación y que incorporen un enfoque de género para equilibrar las responsabilidades en ambos espacios.

Segundo: Respecto a la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares, se concluye que no existe una correlación estadísticamente significativa, ni en el análisis global ni al diferenciar por género, aunque los coeficientes observados son positivos y de baja magnitud. Esto indica que, en el personal asistencial estudiado, la carga laboral no constituye un factor que determine de manera directa el cumplimiento de las responsabilidades familiares, y que dicha relación está condicionada por otros elementos, como la distribución de roles domésticos y las características organizacionales del servicio de salud.

Tercero: En cuanto a la relación entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas, se concluye que no existe una correlación estadísticamente significativa, ni en el análisis global ni en los grupos diferenciados por género, aun cuando los coeficientes de correlación son positivos y de baja magnitud. Esto permite sostener que, en el contexto del personal asistencial evaluado, la flexibilidad laboral no constituye un factor que determine de forma directa la participación en las tareas del hogar, lo cual evidencia que la distribución de estas responsabilidades sigue dependiendo principalmente de aspectos culturales y de género.

Cuarto: Finalmente, en relación con la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, se concluye que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa, siendo de magnitud moderada en las mujeres y muy elevada en los varones, según los coeficientes de Spearman. Estos hallazgos revelan que la satisfacción laboral se refleja de manera clara en la satisfacción familiar y viceversa, lo que resalta la importancia de generar condiciones laborales que fortalezcan el bienestar integral del personal de salud, así como la necesidad de considerar las diferencias de género en la experiencia de esta relación.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda que la gestión institucional implemente programas de conciliación laboral-familiar con enfoque de género, tales como horarios flexibles, guarderías institucionales y apoyo psicosocial, a fin de reducir la brecha en la distribución de responsabilidades domésticas y favorecer un equilibrio más equitativo entre la vida laboral y la vida familiar del personal asistencial.

Segundo: Se recomienda que se establezcan políticas de control y redistribución de la carga laboral, como la rotación equitativa de turnos y la asignación proporcional de responsabilidades, con el propósito de mitigar el impacto del trabajo en el cumplimiento de las obligaciones familiares y reducir el riesgo de sobrecarga, especialmente en el personal femenino.

Tercero: Usando la perspectiva teórica de la investigación, se recomienda que la flexibilidad laboral sea acompañada de estrategias de corresponsabilidad familiar, mediante campañas institucionales de sensibilización sobre la equidad de género en el hogar y acuerdos organizacionales que promuevan la participación equilibrada en las tareas domésticas, evitando que la flexibilidad recaiga en mayor medida sobre las mujeres.

Cuarto: Se recomienda que se fortalezcan las condiciones de satisfacción laboral a través de incentivos, programas de reconocimiento, espacios de capacitación y mejoras en el clima organizacional, de manera que se potencie simultáneamente la satisfacción en el ámbito familiar y se garantice un mayor bienestar integral en el personal de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, Y., Soto, J., & Espinoza, T. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 37*(3). https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252017000300007

Acosta, M., Castro, D., & Bravo, D. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación En Enfermería: Imagen Y Desarrollo, 24*. https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps

Acuña, Á., Mendoza, R., Luengo, C., Hermosilla, A., & Pons, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos del COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidisciplinary Business Review, 15*(2), 1-13. https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2

Arapa Alvarez, L. E., & Zegarra Pesantes, M. K. (2022). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores -2021*. Respositorio Universidad Señor de Sipán: https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9538

Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación. *Enfermería Intensiva, 33*(1). https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004

Bobadilla, M. (2024). *Teletrabajo, derecho a la desconexión digital y la conciliación de la vida familiar y laboral en los trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.* [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://hdl.handle.net/20.500.14005/14308

Boix, S., Barrera, R., Leon, E., & Serrano, M. (2021). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19. Un estudio piloto con profesores y no

profesores. *Perfiles Educativos, 43*(174). https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.174.59993

Calle, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 1865-1879. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016

Cañari, J. I. (2021). *Conciliación de la vida personal - laboral y la satisfacción con el trabajo en enfermeras de la microred de salud El Tambo, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. https://hdl.handle.net/20.500.12848/3124

Castillo, J. (2024). Autoestima y Empoderamiento en Mujeres Feministas y no Feministas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(3), 2085-2106. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11400

Chero, V. (2024). Población y muestra. *Int. J. Inter. Dent, 1*(2), 1. https://doi.org/10.4067/S2452-55882024000200066

Contreras, N. (2022). *Fatiga laboral y conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención del Distrito Víctor Larco, 2021.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/85507

De Andrade, A., Drumond, T., Martins, P., & Silveira, S. (2020). Conflicto trabajo-familia en profesionales del contexto hospitalario: análisis de predictores. *Revista De Psicología, 38*(2), 451-478. https://doi.org/10.18800/psico.202002.004

Dodero, C., & Troilo, F. (Abril de 2021). *Conciliación vida laboral y familiar: Impacto en el clima organizacional.* ECONSTOR: https://www.econstor.eu/handle/10419/238410

Falcón, P., & Incalla, I. (2024). Intervención psicoterapéutica para conciliar la vida laboral y familiar en profesionales de enfermería. *Revista Enfermería Herediana, 17*(6034), 17. https://doi.org/10.20453/renh.v17i.2024.6034

Galván, G. (2023). *Conciliación de la vida laboral y familiar desde una perspectiva de género.* [Trabajo de pregrado, Universidad de La Laguna]. https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/34532/Conciliacion%20de%20la%20vida%20laboral%20y%20familiar%2C%20desde%20una%20perspectiva%20de%20genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona, 19*, 11-30. https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. https://doi.org/10.2307/258214

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9*(17), 51-53. https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2024*. https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/6610655-encuesta-nacional-de-uso-del-tiempo-2024-principales-resultados

Jimenez, A., Busto, A., & Orellana, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas, 17*(1). https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904

Kossek, E., Perrigino, M., & Lautsch, B. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. . *Journal of Management, 49*(6), 2062-2108. https://doi.org/10.1177/01492063221140354

Mandarachi, Y., & Mondalgo, K. (2023). *Conflicto trabajo-familia y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en la Micro Red de Salud El Tambo.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12894/9934

Manterola, C., Hernandez, M., Otzen, E. M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology, 41*(1). https://doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146

Medina, M., Rojas León, C., Bustamante, W., Loaiza, R., M. C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1

Meza de Luna, M., Conde, T., & Meza de Luna, L. (2022). Conciliación trabajo-familia con y sin niños y niñas, durante el confinamiento por COVID-19 en México. . *Psicoperspectivas, 21*(2). https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol21-Issue2-fulltext-2467

Observatorio Empresarial Igualdad Madrid. (2023). *Conciliación y corresponsabilidad: Medidas de éxito para la promoción de mujeres y hombres igualitarios.* Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid. https://serviciosempresariales.camaramadrid.es/wp-content/uploads/2023/10/informe-jornada-conciliacion-y-corresponsabilidad-5-octubre-.pdf

Olaguibe, L., & Olaguibe, J. (2021). La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la

corresponsabilidad y solidaridad familiar. *Prudentia Iuris, 91*, 101-126. https://doi.org/10.46553/prudentia.91.2021.pp.101-126

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo.* Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883389.pdf

Ortiz, R. (2022). Conciliación de la vida familiar, laboral y tecnología: El rol del teletrabajo. . *Revista Laborem, 26*, 75-94. https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.4

Osada, J., & Salvador Carrillo, J. (Setiembre de 2021). *Estudios "descriptivos correlaciónales": ¿término correcto?* Scielo: http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383

Pace, F., & Sciotto, G. (2022). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability, 14*(1). https://doi.org/10.3390/su14010357

Perero, C., Chavez, M., Ramirez, F., & Loor, B. (2023). Corresponsabilidad de la Familia y Desempeño Escolar en Instituciones de EGB de Jama, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(6), 3548-3567. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8935

Perez, S. (2021). Conciliación familia-trabajoy su relación con la salud mentaly el apoyo socialdesde una perspectiva de género. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. , 8*(15), 1-20. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568

Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica, 14*(2), 193-210. https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024

Riquelme, L., Schnettler, B., Orellana, L., & Saracostti, M. (2023). Conflicto trabajo-familia, síntomas emocionales negativos y satisfacción familiar en mujeres con trabajo remunerado durante la pandemia de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Psicología, 5*, 38-45. https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.5

Rodriguez, M., Poblano, E., Alvarado, L. G., & Rodriguez, M. (2021). Validacion por juicio de expertos de un instrumento de evaluacion para evidencias de aprendizaje conceptual. *Revista Iberoamericana para la investigacion y el desarrollo educativo, 12*(22), 1-16. https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960

Ruperti, E., Espinle, J., Naranjo, C., & Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y binestar laboral, analiis de roles sociales y genero en tiempo de COVID-19 caso Ecuador. *Chakiñan, 15*, 18-30. https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01

Ruperti, E., Naranjo, C., Espinel, J., & Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de COVID-19. *Revista Chakin, 15*, 18-30. https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01

Saiz, R. (2022). *Teletrabajo y conciliacion de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de genero: ¿Es util para fomentar la concilicacion corresponsable?* [Tesis de posgrado-Universidad Oberta de Cataluña]. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147004/3/rsaizzTFM0622memoria.pdf

Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara, 6*(251), 1-13. https://doi.org/10.32351/rca.v6.251

Urrea, M., Carrillo, T., Alvarado, R., & Masias. (2022). Estereotipos y roles de género en la ciencia. Investigadoras de una universidad pública de Sinaloa, México. *Ciencia Latina*

Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 7289-7307. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3946

Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo (Serie Asuntos de Género N° 154, LC/TS.2019/3).* omisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content

Vizcaino, P., Maldonado, I., & Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad Laboral en Pandemia y sus Efectos en Estrés, Inseguridad y Satisfacción Laboral. *Psykhe*, *33*(1). https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025.					
PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES**	**DIMENSIONES**	**METODOLOGÍA**
General	**General**	**General**			
¿Cuál es la relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?	Determinar la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.	Existe una relación positiva y significativa entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.	Vida Laboral	• Carga de trabajo. • Flexibilidad laboral. • Satisfacción Laboral.	**ENFOQUE** Cuantitativo. **TIPO** Básico. **DISEÑO** Descriptivo y Correlacional. **ALCANCE** Transversal. **POBLACIÓN** Persona del Centro de Salud de Pimentel.
Específicos	**Específicos**	**Específicas**			
• ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el	• Determinar la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el	• Existe una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y las			

género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025? • ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025? • ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?	género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025. • Determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025. • Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.	responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025. • Existe una relación positiva y significativa entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025. • Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.	Vida Familiar	• Responsabilidades familiares. • Participación en tareas domésticas. • Satisfacción familiar.	**MUESTREO** Probabilístico – Aleatorio Estratificado por Género. **TÉCNICA** Encuesta. **INSTRUMENTOS** Cuestionario. **ANÁLISIS DE DATOS** Estadística Inferencial y Descriptiva.

Anexo 2

Instrumento de Investigación

Instrumento de recolección de información

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.						
Género:		**MASCULINO**		**FEMENINO**		
Edad:	**Grado de Instrucción:**			**Profesión:**		
A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la vida laboral y la vida familiar del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y seleccione la opción que mejor represente su opinión en una escala del 1 al 5, donde: **1. Totalmente en desacuerdo** **2. En desacuerdo** **3. Neutral** **4. De acuerdo** **5. Totalmente de acuerdo**						
VIDA LABORAL						
Carga de Trabajo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Trabajo más de 40 horas a la semana.					
Frecuentemente realizo horas extras para cumplir con mis responsabilidades laborales.					
La cantidad de tareas asignadas diariamente es manejable.					
Flexibilidad Laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tengo la posibilidad de ajustar mis horarios de entrada y salida según mis necesidades personales.					
Puedo acceder al teletrabajo o trabajo remoto cuando lo requiero.					
La institución me permite tomar permisos para atender asuntos personales o familiares sin dificultad.					
Satisfacción Laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Estoy satisfecho/a con el ambiente de trabajo en mi lugar de empleo.					
Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por mis superiores y colegas.					
Tengo oportunidades de desarrollo profesional y capacitación dentro de la institución.					
VIDA FAMILIAR					
Responsabilidades Familiares	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tengo dependientes a mi cargo (hijos, adultos mayores, personas con discapacidad) que requieren atención regular.					
Dedico varias horas a la semana al cuidado de mis dependientes.					
Participo activamente en las actividades escolares o extracurriculares de mis hijos.					
Participación en Tareas Domésticas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Dedico una cantidad significativa de tiempo semanal a las labores del hogar, como limpieza, cocina y compras.					
Las tareas domésticas se distribuyen equitativamente entre los miembros de mi hogar.					
Frecuentemente contrato servicios externos para ayudar con las tareas domésticas.					
Satisfacción Familiar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Siento que logro equilibrar adecuadamente mis responsabilidades laborales y familiares.					
El estrés relacionado con la gestión de mis obligaciones familiares es manejable.					
Mantengo relaciones interpersonales positivas y satisfactorias dentro de mi núcleo familiar.					

Digitalizada a través del siguiente link: https://forms.gle/rCaE6njKzNu8joy79

Confiabilidad del Cuestionario de Vida Laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	9

Confiabilidad del Cuestionario de Vida Familiar:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	9

Anexo 3

Validación por Juicio de Expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado(a).

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Nos es muy grato dirigirnos a usted para expresarle nuestros cordiales saludos y, a la vez, informarle que, en nuestra calidad de bachilleres en Sociología de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, solicitamos su colaboración para llevar a cabo la validación del instrumento mediante el cual recopilaremos la información necesaria para el desarrollo de nuestra investigación orientada a optar el título profesional de Sociólogo(a).

El expediente de validación incluye lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos (Cuestionarios).
- Formato de validación

Reiterando nuestro respeto y consideración, nos despedimos de usted, agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente comunicación.

Atentamente,

Bach. Alejos Niño Johanna Lizet

DNI : 72326095

Bach. Vasquez Osorio Brayan Rosel

DNI : 71068167

Matriz de Consistencia

<table>
<tr><th colspan="6">RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025.</th></tr>
<tr><th>PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>General</td><td>General</td><td>General</td><td rowspan="2">Vida Laboral</td><td rowspan="2">• Carga de trabajo.
• Flexibilidad laboral.
• Satisfacción Laboral.</td><td rowspan="3">ENFOQUE
Cuantitativo.

TIPO
Básico.

DISEÑO
Descriptivo y Correlacional.

ALCANCE
Transversal.

POBLACIÓN
Persona del Centro de Salud de Pimentel.

MUESTREO
Probabilístico – Aleatorio Estratificado por Género.

TÉCNICA
Encuesta.

INSTRUMENTOS
Cuestionario.

ANÁLISIS DE DATOS
Estadística Inferencial y Descriptiva.</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?</td><td>Determinar la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.</td><td>Existe una relación positiva y significativa entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.</td></tr>
<tr><td>Específicos</td><td>Específicos</td><td>Específicas</td><td rowspan="2">Vida Familiar</td><td rowspan="2">• Responsabilidades familiares.
• Participación en tareas domésticas.
• Satisfacción familiar.</td></tr>
<tr><td>• ¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?
• ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?
• ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025?</td><td>• Determinar la relación entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.
• Determinar la relación entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.
• Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.</td><td>• Existe una relación positiva y significativa entre la carga de trabajo y las responsabilidades familiares según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.
• Existe una relación positiva y significativa entre la flexibilidad laboral y la participación en tareas domésticas según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.
• Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.</td></tr>
</table>

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA RELACIÓN ENTRE

LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025.						
Género:		**MASCULINO**		**FEMENINO**		
Edad:	**Grado de Instrucción:**			**Profesión:**		
A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con la vida laboral y la vida familiar del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y seleccione la opción que mejor represente su opinión en una escala del 1 al 5, donde: **1. Totalmente en desacuerdo** **4. De acuerdo** **2. En desacuerdo** **5. Totalmente de acuerdo** **3. Neutral**						
VIDA LABORAL						
Carga de Trabajo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Trabajo más de 40 horas a la semana.					
Frecuentemente realizo horas extras para cumplir con mis responsabilidades laborales.					
La cantidad de tareas asignadas diariamente es manejable.					
Flexibilidad Laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tengo la posibilidad de ajustar mis horarios de entrada y salida según mis necesidades personales.					
Puedo acceder al teletrabajo o trabajo remoto cuando lo requiero.					
La institución me permite tomar permisos para atender asuntos personales o familiares sin dificultad.					
Satisfacción Laboral	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Estoy satisfecho/a con el ambiente de trabajo en mi lugar de empleo.					
Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por mis superiores y colegas.					
Tengo oportunidades de desarrollo profesional y capacitación dentro de la institución.					
VIDA FAMILIAR					
Responsabilidades Familiares	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Tengo dependientes a mi cargo (hijos, adultos mayores, personas con discapacidad) que requieren atención regular.					
Dedico varias horas a la semana al cuidado de mis dependientes.					
Participo activamente en las actividades escolares o extracurriculares de mis hijos.					
Participación en Tareas Domésticas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Dedico una cantidad significativa de tiempo semanal a las labores del hogar, como limpieza, cocina y compras.					
Las tareas domésticas se distribuyen equitativamente entre los miembros de mi hogar.					
Frecuentemente contrato servicios externos para ayudar con las tareas domésticas.					
Satisfacción Familiar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Siento que logro equilibrar adecuadamente mis responsabilidades laborales y familiares.					
El estrés relacionado con la gestión de mis obligaciones familiares es manejable.					
Mantengo relaciones interpersonales positivas y satisfactorias dentro de mi núcleo familiar.					

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Julio Cesar Sebilla Exevio	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Encuesta

Marque con una X en: **Grado Magíster ( )** **Grado Doctor (X)**

Título de la Tesis: RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025.

Autor(es) del Instrumento: Elaborado por: Bach. Johanna Lizet Alejos Niño y Bach. Brayan Rosel Vasquez Osorio.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									**90**	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables								**88**		
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									**92**	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									**95**	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad								**85**		
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									**90**	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									**93**	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices									**91**	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									**94**	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación									**96**	
PROMEDIO										**91.4%**	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	
No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular
Lambayeque, 10 de Julio del 2025	17407478		995630431

Observaciones: …ninguna.....

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Jorge Issac Castro Kikuchi	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Encuesta

Marque con una X en: **Grado Magíster ( )** **Grado Doctor (X)**

Título de la Tesis: RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025.

Autor(es) del Instrumento: Elaborado por: Bach. Johanna Lizet Alejos Niño y Bach. Brayan Rosel Vasquez Osorio.

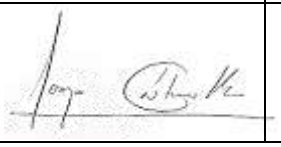
II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado								**89**		
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables								**87**		
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									**90**	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									**93**	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad								**85**		
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada								**88**		
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									**91**	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices									**90**	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									**92**	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación									**94**	
PROMEDIO									**89.9%**		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	
No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular
Lambayeque, 13 de Julio del 2025	16453781		979274415

Observaciones: …ninguna.....

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
Dante Alfredo Guevara Servigón	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Encuesta

Marque con una X en: **Grado Magíster ( )** **Grado Doctor (X)**

Título de la Tesis: RELACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR SEGÚN EL GÉNERO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD PIMENTEL, 2025.

Autor(es) del Instrumento: Elaborado por: Bach. Johanna Lizet Alejos Niño y Bach. Brayan Rosel Vasquez Osorio.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100		
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									**92**	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									**90**	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									**94**	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica									**95**	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad								**88**		
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									**91**	
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos									**93**	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices									**94**	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									**96**	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación									**95**	
PROMEDIO										**92.8%**	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	
No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular
Lambayeque, 15 de Julio del 2025	16623450		981216286

Observaciones: …ninguna.....

Anexo 4

Carta de Autorización para la aplicación del instrumento

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Pimentel, 13 Agosto del 2025.

Por la presente, yo, Carolina Rosmery Yates Sueldo, identificada con DNI N° 40216885, en mi calidad de Gerente del Centro de Salud Pimentel, **AUTORIZO a JOHANNA LIZET ALEJOS NIÑO, identificada con DNI N° 72326095 y BRAYAN ROSEL VÁSQUEZ OSORIO identificado con DNI N° 71068167** a aplicar el instrumento correspondiente al proyecto de investigación titulado:

"Relación entre la vida laboral y la vida familiar según el género del personal asistencial del Centro de Salud Pimentel, 2025".

La presente autorización se otorga con el fin de que se realice la recolección de datos mediante la aplicación de 79 encuestas al personal asistencial de esta institución, conforme a la metodología y objetivos planteados por los investigadores, respetando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los participantes, así como las disposiciones internas y normativas vigentes.

Sin otro particular, se firma la presente para los fines correspondientes.

Atentamente,



Anexo 5

Base de Datos

Genero	P1	P2	P3	D1.1	P4	P5	P6	D1.2	P7	P8	P9	D1.3	VD	P10	P11	P12	D2.1	P13	P14	P15	D2.2	P16	P17	P18	D2.3	VI
1	3	4	4	11	3	3	3	9	3	4	5	12	32	4	4	3	11	5	4	2	11	4	5	5	14	36
1	2	1	2	5	4	4	2	10	1	2	1	4	19	5	5	4	14	4	5	1	10	2	4	5	11	35
1	4	4	5	13	2	3	1	6	4	4	4	12	31	5	4	2	11	3	5	5	13	4	3	5	12	36
1	4	5	4	13	2	4	3	9	5	3	5	13	35	3	3	3	9	5	5	1	11	3	4	3	10	30
1	2	3	3	8	4	1	1	6	3	2	2	7	21	5	2	1	8	3	2	2	7	4	1	1	6	21
1	2	4	4	10	2	1	2	5	2	2	4	8	23	4	4	4	12	2	2	1	5	3	4	4	11	28
2	5	5	1	11	1	1	1	3	1	1	1	3	17	4	4	1	9	5	5	5	15	1	1	1	3	27
2	5	5	5	15	5	5	5	15	2	5	5	12	42	2	5	4	11	4	5	4	13	5	5	5	15	39
1	2	4	4	10	4	2	3	9	4	4	4	12	31	3	2	2	7	2	3	2	7	5	4	4	13	27
1	1	2	4	7	2	3	4	9	3	3	3	9	25	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	4	10	30
1	2	4	4	10	1	1	4	6	3	4	2	9	25	5	2	2	9	3	3	4	10	3	3	3	9	28
1	3	4	4	11	3	3	3	9	3	4	4	11	31	4	3	3	10	3	2	1	6	4	4	4	12	28
1	4	2	4	10	1	1	3	5	2	4	2	8	23	4	4	4	12	5	2	1	8	4	2	2	8	28
2	1	1	5	7	1	1	4	6	5	5	5	15	28	1	4	1	6	5	5	1	11	5	5	5	15	32
1	2	2	5	9	5	2	4	11	2	3	3	8	28	4	4	3	11	5	4	1	10	4	4	4	12	33
1	5	5	5	15	1	1	5	7	1	4	4	9	31	5	4	4	13	4	4	1	9	5	5	4	14	36
1	3	4	4	11	4	4	1	9	2	2	2	6	26	4	4	4	12	2	4	4	10	4	4	4	12	34
1	2	3	2	7	2	1	4	7	3	4	2	9	23	5	2	3	10	3	2	1	6	3	2	5	10	26
1	2	4	3	9	3	4	2	9	3	3	1	7	25	2	4	1	7	4	4	3	11	4	4	3	11	29
1	1	2	5	8	4	2	3	9	4	4	5	13	30	1	2	3	6	4	4	1	9	5	4	4	13	28
1	4	4	5	13	5	4	5	14	5	4	5	14	41	1	1	1	3	3	5	1	9	5	3	3	11	23
1	2	4	2	8	1	1	1	3	2	3	2	7	18	4	4	4	12	4	2	4	10	3	2	3	8	30
1	3	5	4	12	2	1	3	6	3	3	1	7	25	4	4	1	9	4	4	1	9	3	3	5	11	29
1	3	1	4	8	1	1	3	5	3	2	4	9	22	4	4	1	9	3	4	1	8	3	4	1	8	25
2	3	1	3	7	4	4	4	12	3	4	3	10	29	1	1	3	5	4	4	3	11	3	3	4	10	26
1	4	4	4	12	2	2	1	5	2	2	2	6	23	3	4	3	10	4	3	4	11	2	2	4	8	29
2	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	34	3	3	1	7	3	3	2	8	5	4	5	14	29
1	1	2	5	8	3	1	3	7	2	3	3	8	23	5	4	4	13	3	3	1	7	3	4	2	9	29

1	4	4	4	12	3	1	3	7	3	2	3	8	27	5	4	2	11	4	4	1	9	3	2	3	8	28
1	4	4	4	12	3	2	3	8	3	2	3	8	28	4	4	2	10	4	4	1	9	3	2	3	8	27
1	1	3	4	8	2	2	3	7	2	2	2	6	21	5	4	1	10	4	4	2	10	5	4	4	13	33
1	1	2	4	7	4	1	1	6	1	3	4	8	21	2	3	3	8	3	4	4	11	3	3	4	10	29
1	3	3	5	11	5	2	5	12	3	3	5	11	34	4	5	5	14	4	4	1	9	3	3	5	11	34
1	3	1	3	7	4	2	4	10	3	4	4	11	28	1	3	1	5	3	3	1	7	3	3	4	10	22
1	5	3	3	11	3	1	3	7	4	4	3	11	29	5	5	1	11	3	4	5	12	4	4	4	12	35
1	2	2	2	6	3	3	3	9	4	4	4	12	27	5	5	2	12	4	3	3	10	4	3	2	9	31
1	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	45	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	15	44
1	3	5	4	12	1	3	1	5	3	1	3	7	24	5	3	3	11	5	1	5	11	5	3	3	11	33
1	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	44	5	4	4	13	5	4	1	10	5	4	4	13	36
1	1	1	3	5	4	1	3	8	3	3	3	9	22	1	3	1	5	4	3	1	8	3	3	3	9	22
1	1	1	4	6	2	1	2	5	3	3	3	9	20	4	4	1	9	2	4	2	8	4	4	4	12	29
1	1	1	4	6	3	1	3	7	4	4	4	12	25	1	3	1	5	3	3	1	7	3	3	3	9	21
1	3	3	4	10	3	3	4	10	5	4	5	14	34	5	4	5	14	5	5	3	13	5	5	5	15	42
1	3	3	3	9	4	3	3	10	5	3	3	11	30	1	2	3	6	4	4	2	10	4	4	5	13	29
1	5	2	1	8	1	1	5	7	5	5	5	15	30	5	5	5	15	1	1	5	7	5	5	1	11	33
1	2	2	4	8	3	3	5	11	2	3	3	8	27	5	4	3	12	2	4	5	11	2	4	4	10	33
1	1	1	4	6	1	1	2	4	3	3	3	9	19	5	1	1	7	5	5	4	14	5	5	5	15	36
2	5	5	5	15	5	3	3	11	5	3	1	9	35	5	5	5	15	5	1	1	7	1	2	3	6	28
1	5	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	3	13	3	4	4	11	4	3	1	8	2	2	1	5	24
2	5	1	5	11	4	5	5	14	5	5	5	15	40	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	45
2	2	4	4	10	3	2	4	9	4	4	3	11	30	4	3	3	10	3	4	2	9	3	3	3	9	28
2	1	1	4	6	3	1	4	8	4	4	4	12	26	5	4	5	14	4	5	1	10	3	4	5	12	36
1	3	4	2	9	3	3	2	8	3	3	4	10	27	5	3	5	13	3	4	5	12	4	3	4	11	36
1	5	5	2	12	1	1	1	3	3	3	4	10	25	5	3	1	9	3	5	1	9	2	5	5	12	30
1	4	3	4	11	4	3	3	10	5	4	4	13	34	4	4	4	12	4	3	2	9	5	4	5	14	35
2	1	4	2	7	3	3	3	9	2	2	4	8	24	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	4	11	32
1	5	5	3	13	1	1	1	3	4	3	1	8	24	4	3	3	10	5	3	1	9	2	2	4	8	27
2	1	2	4	7	1	1	3	5	3	4	3	10	22	5	5	4	14	4	4	3	11	4	4	4	12	37
1	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	26	5	3	3	11	2	2	3	7	3	3	3	9	27
2	1	1	5	7	1	1	1	3	2	2	2	6	16	4	5	1	10	4	4	1	9	3	3	4	10	29

2	3	4	2	9	3	2	3	8	3	2	2	7	24	1	1	1	3	2	3	1	6	2	2	4	8	17
2	1	1	4	6	2	3	1	6	2	2	2	6	18	1	2	1	4	2	2	5	9	2	2	1	5	18
1	2	3	2	7	1	1	1	3	2	4	3	9	19	5	5	2	12	3	2	1	6	3	4	3	10	28
1	2	2	4	8	2	1	2	5	4	4	3	11	24	5	4	3	12	3	3	3	9	4	4	5	13	34
1	5	3	1	9	1	1	3	5	4	1	3	8	22	4	3	3	10	2	4	5	11	3	2	4	9	30
2	5	1	5	11	5	3	5	13	5	5	5	15	39	1	5	1	7	3	5	1	9	5	5	5	15	31
2	3	5	2	10	1	1	1	3	2	3	2	7	20	4	5	2	11	3	2	4	9	3	3	4	10	30
1	1	1	5	7	1	1	3	5	5	2	5	12	24	5	5	3	13	4	5	1	10	5	5	5	15	38
2	1	1	1	3	1	1	1	3	5	1	2	8	14	3	2	2	7	1	2	2	5	2	4	4	10	22
2	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10	34	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	4	12	31
1	2	4	4	10	2	1	2	5	5	4	4	13	28	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	35
1	4	3	2	9	3	4	4	11	4	3	3	10	30	3	3	3	9	4	4	1	9	3	3	4	10	28
1	4	1	4	9	2	2	2	6	4	4	3	11	26	4	4	2	10	4	4	1	9	4	4	5	13	32
1	3	5	4	12	1	4	3	8	3	3	3	9	29	4	5	4	13	4	4	4	12	4	3	5	12	37
1	4	4	3	11	1	2	1	4	3	2	2	7	22	1	1	1	3	4	2	1	7	3	5	4	12	22
1	4	3	3	10	2	1	4	7	3	4	3	10	27	5	4	2	11	4	3	5	12	2	4	5	11	34
1	3	4	4	11	4	3	3	10	5	4	4	13	34	4	3	3	10	5	1	1	7	3	2	4	9	26
1	5	5	4	14	1	1	4	6	4	4	4	12	32	5	5	2	12	3	2	1	6	3	4	4	11	29
1	2	4	5	11	4	2	3	9	3	4	3	10	30	4	5	2	11	3	4	2	9	4	3	3	10	30