



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Unidad Académica de Formación Técnica y Tecnológica – PUCE TEC

**DIAGNÓSTICO DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA COORDINACIÓN DE APRENDIZAJE
ENSEÑANZA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE QUITO**

**Proyecto de titulación previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Gestión del
Talento Humano**

Autor: Dayana Alvarado De Barcia

Tutor: Mgtr. Francisco Javier Sánchez Mosquera

Quito, Ecuador

Julio del 2025

Índice de contenido

Declaración y autorización	1
Agradecimiento.....	2
Resumen.....	3
Palabras claves	3
Abstract	4
Keywords	4
Introducción	5
Tema de investigación	6
Planteamiento del problema.....	6
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación	7
Delimitación.....	8
Capítulo I: MARCO TEÓRICO	9
1.1. Trabajo	9
1.2. Descanso	12
1.3. Equilibrio entre vida laboral y personal.....	13
Capítulo II: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	17
2.1. Contexto general de la organización.....	17
2.2. Análisis interno del área.....	17
2.3. Investigación de campo.....	19

□ Enfoque Metodológico.....	19
□ Población de Estudio.....	20
□ Técnica e Instrumento de recolección de datos	20
□ Análisis e interpretación de resultados	21
Capítulo III: PROPUESTA DE GUÍA	30
3.1. Presentación metodológica.....	30
3.2. Fundamentación de la guía.....	30
3.3. Objetivo de la guía	31
3.4. Cronograma de actividades.....	32
3.5. Recomendaciones	34
Capítulo IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas.....	44
Anexos	30
Encuesta	42
Entrevista.....	47
Resultados	48

Índice de tablas

Tabla 1	32
Tabla 2	484
Tabla 3	49
Tabla 4	50
Tabla 5	50
Tabla 6	51
Tabla 7	52
Tabla 8	53
Tabla 9	53
Tabla 10	54
Tabla 11	55
Tabla 12	56
Tabla 13	56
Tabla 14	57
Tabla 15	58
Tabla 16	59
Tabla 17	59
Tabla 18	60
Tabla 19	61
Tabla 20	61
Tabla 21	62
Tabla 22	63
Tabla 23	64
Tabla 24	64

Tabla 25	32
Tabla 26	34
Tabla 27	38
Tabla 28	30

Índice de ilustración

Ilustración 1	48
Ilustración 2	49
Ilustración 3	49
Ilustración 4	50
Ilustración 5	51
Ilustración 6	52
Ilustración 7	52
Ilustración 8	53
Ilustración 9	54
Ilustración 10	55
Ilustración 11	55
Ilustración 12	56
Ilustración 13	57
Ilustración 14	58
Ilustración 15	58
Ilustración 16	59
Ilustración 17	60
Ilustración 18	60
Ilustración 19	61
Ilustración 20	62
Ilustración 21	63
Ilustración 22	63
Ilustración 23	64
Ilustración 24	65

Declaración y autorización

Yo, **Dayana Alvarado de Barcia** con C.I. 1758974198 autor(a) del trabajo de titulación intitulado: “*Diagnóstico del equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Quito*”, previa a la obtención del título de Tecnóloga Superior en Gestión Del Talento Humano en la Unidad Académica de Formación Técnica y Tecnológica PUCE TEC:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de titulación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 08 de julio del 2025

Dayana Alvarado de Barcia

C.I. 1758974198

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por regalarme la vida, la salud y las circunstancias necesarias para alcanzar esta meta. Su guía ha sido mi fortaleza en los momentos más exigentes de este camino académico.

Con el corazón lleno de gratitud, dedico un agradecimiento profundo y sincero a mi esposo, Willians Andrés Barcia Barcia, por ser mi apoyo incondicional, mi sostén y mi mayor motivación. Gracias por cuidarme en cada etapa, por acompañarme con amor, comprensión y por sostenerme no solo económicamente, sino también mental y emocionalmente. Este logro también es tuyo.

A mis compañeras y amigas Alexandra Venegas Beltrán y Ana Elizabeth Bautista, gracias por estar a mi lado desde el primer semestre. Juntas recorrimos este camino, apoyándonos en cada deber, en cada clase, y en cada día. Sin ustedes, este proceso no habría sido el mismo.

Agradezco también a mis compañeros de trabajo, por sus palabras de ánimo, su confianza y su constante apoyo. A mis docentes, por su vocación, paciencia y compromiso con nuestra formación, por los momentos compartidos y la solidaridad mutua.

Finalmente, a mi familia, gracias por comprender mis ausencias y celebrar cada pequeño logro conmigo. Su amor ha sido parte fundamental de esta travesía.

Resumen

La presente investigación tiene el fin de realizar un diagnóstico acerca del equilibrio que los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza tienen entre su vida laboral y personal, considerando que las exigencias laborales cada vez son mayores a nivel mundial. El trabajo de investigación es de tipo exploratorio, para lo cual se aplicó una investigación de campo y una recopilación de datos a través de una encuesta aplicada a los colaboradores, en la cual se identificaron factores que influyen en el alcance del equilibrio entre lo laboral y personal. Entre los resultados obtenidos, se identificó que los colaboradores sienten agotamiento físico y mental al culminar la jornada laboral, además de dificultad por desconectarse del trabajo pese a la culminación de sus horas de trabajo, complicación por establecer límites claros entre lo personal y laboral, sumada a una gestión de tiempo poco práctica. Ante lo expuesto, se presenta la propuesta de una guía de recomendaciones prácticas orientadas a la mejora del bienestar individual como la productividad laboral.

Palabras claves

Equilibrio vida-trabajo, colaboradores, diagnóstico, bienestar, productividad y gestión del tiempo.

Abstract

The present research aims to diagnose the work-life balance of the collaborators of the Teaching Learning Coordination, considering that job demands are increasingly growing worldwide. This research work is exploratory, for which field research was applied, and data was collected through a survey administered to the collaborators. This survey identified factors influencing the achievement of work-life balance. Among the results obtained, it was identified that collaborators experience physical and mental exhaustion at the end of the workday, in addition to difficulty disconnecting from work despite the completion of their working hours, complications in establishing clear boundaries between personal and professional life, coupled with impractical time management. Given the above, a proposal for a practical guide of recommendations is presented, aimed at improving individual well-being as well as labor productivity.

Keywords

Work-life balance, collaborators, diagnosis, well-being, productivity, and time management.

Introducción

Hoy en día, en nuestra sociedad moderna, enfocada en la productividad y eficiencia para la búsqueda del éxito profesional deja en segundo plano el descanso y el autocuidado. Es evidente la predominancia de la cultura del "siempre estar ocupado" o “nunca tener tiempo”, lo cual atrae un creciente impacto negativo en aspectos como el agotamiento y el estrés crónico, los cuales llegan a perjudicar significativamente el bienestar físico y mental de la persona. Por ende, es necesario examinar y abordar la relación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

La importancia de un adecuado balance entre la productividad y el descanso permite generar un balance entre las actividades laborales y no laborales diarias, puesto que esto permite comprender los elementos esenciales que pueden influir en este equilibrio. Así pues, es necesario brindar recomendaciones que permitan cultivar un mejor entorno laboral y personal entre los empleados con el fin de desarrollar un ambiente más saludable y productivo. En tal virtud, surge la necesidad de generar entornos más sostenibles y dinámicos para los trabajadores.

En este sentido, el presente proyecto de investigación se centra en los trabajadores pertenecientes al Departamento de Aprendizaje Enseñanza de la PUCE Sede Quito, en un intento de mejorar las estrategias de gestión, tomando en consideración el impacto del entorno laboral y el bienestar de estos. Para lograrlo, se hará uso de un enfoque cuantitativo que utilice cuestionarios estructurados y posterior un análisis de datos que asegure una información objetiva y cuantificable sobre las percepciones de los trabajadores. Los datos obtenidos permitirán identificar los puntos débiles y generar un plan de acción con al menos un par de recomendaciones explícitas a corto plazo que permitan llegar al equilibrio vida-trabajo, contribuyendo al crecimiento integral de los individuos y al logro de los objetivos organizacionales.

Tema de investigación

Diagnóstico del equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Quito

Planteamiento del problema

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Quito, se encuentra en una transformación dentro de la cual se presentan desafíos particulares, siendo uno de estos dentro del Departamento de Aprendizaje Enseñanza. El ingreso de nuevo personal y la sobrecarga laboral ante las múltiples funciones que los colaboradores han tenido que afrontar, ha generado una presión laboral, lo cual se refleja en la extensión de jornadas laborales, que frecuentemente interrumpen los fines de semana y feriados; además del reflejo de cansancio, estrés, agotamiento e incluso en ocasiones problemas de salud, así como gripe, que se ven reflejados en el estado emocional de los mismos.

Esto genera un desequilibrio entre la esfera personal y laboral, afectando el bienestar y productividad de los trabajadores, lo cual puede desencadenar en estrés y disminución en el rendimiento de estos. Por tal razón, es indispensable comprender esta problemática y fomentar un ambiente de trabajo saludable y óptimo donde prime la eficiencia.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo diagnosticar el nivel de equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores del Departamento de Aprendizaje Enseñanza de la PUCE-Quito durante el primer periodo académico 2025. Esto permitirá identificar aquellos factores que influyen en este equilibrio o desequilibrio entre ambos factores clave en la vida del ser humano, proporcionando una base para el desarrollo de recomendaciones que contribuyan a la generación de un ambiente laboral más estable,

saludable y productivo, reconociendo la motivación como un elemento clave para la calidad del trabajo.

Objetivo General

- Proponer una guía de recomendaciones para el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la sede Quito.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores clave que influyen en el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza de la PUCE sede Quito por medio de una encuesta.
- Analizar los resultados obtenidos para identificar áreas específicas de intervención para el balance entre vida-trabajo y, consecuentemente, la eficiencia en el desempeño laboral.
- Elaborar una guía de recomendaciones para el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la sede Quito.

Justificación

Poseer de una buena salud genera un estado de felicidad y disfrute de la vida, ante esto, las percepciones y experiencias que una persona atraviere facilita la búsqueda de elementos importantes para una buena calidad de vida. De acuerdo con autores como Bakker y Demerouti (2007) es necesario aprender a gestionar los recursos laborales y personales, puesto que de esta manera se podrá cultivar el compromiso laboral con mejor éxito. Los seres humanos deben ser cuidados como seres humanos, ya que un mejor resultado no se obtiene netamente de la fuerza bruta, sino también del cuidado.

En tal razón, en el presente proyecto investigativo se proporcionará información importante que permita involucrar la gestión de un mejor capital humano, lo cual permitirá el desarrollo de recomendaciones o a su vez de estrategias que faciliten condiciones laborales más saludables y equilibradas. En otras palabras, la relación entre el bienestar y el desempeño organizacional invoca a un “desempeño mejorado del trabajador” (Guest, 2017).

El balance entre la vida personal y laboral se alinea con el ideal de sostenibilidad y competitividad. Esto se evidencia en estudios realizados por Richman et al (2008) quienes demostraron que trabajadores con un buen balance entre lo personal y laboral tienden a ser más comprometidos y productivos. Es por esta razón, que es necesario la búsqueda de factores que contribuyan a un mejor manejo entre la existencia de una sobrecarga laboral y potencial rotación, con el fin de optimizar la gestión del personal por medio del fortalecimiento de la retención de trabajadores valiosos (Sheridan, 1992).

En tal virtud, el presente proyecto de investigación busca aportar tanto al bienestar individual como al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales en un entorno académico dinámico, en concordancia con la visión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la importancia de condiciones de trabajo decentes que promuevan una armonización entre la vida laboral y familiar (OIT, 2016).

Delimitación

El proyecto de investigación se efectuará en el Departamento de Aprendizaje Enseñanza de la Dirección de Docencia y Estudiantes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con base en información recolectada de los colaboradores que la conforman durante el periodo académico 202501, es decir, del mes de enero a julio del 2025.

Capítulo I: MARCO TEÓRICO

1.1.Trabajo

El trabajo es una actividad humana fundamental e inherente que se liga directamente a la producción, organización social y desarrollo de la identidad colectiva e individual. En otras palabras:

el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art.33).

Ante lo mencionado, el trabajo representa un derecho y un deber social que pertenece a la esencia del ser humano; como derecho, la persona es libre de obtener un beneficio de él, mientras que, como deber, una persona está obligada a trabajar y no puede tener un desarrollo personal completo sin una realización económica. Es por esta razón, que el trabajo siempre ha sido parte de la vida humana y de la sociedad desde inicio de los tiempos, sin embargo, en ocasiones este representa una limitación a la libertad personal, pero al mismo tiempo constituye una condición necesaria para la integración y participación activa en el ámbito social donde un individuo realiza actividades diarias. Así pues, considerando al trabajo como un derecho esencial del ser humano:

es necesario para llevar una vida digna, y todos los individuos tienen derecho a su plena y efectiva realización. Asimismo, es una actividad que le permite al hombre producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades de carácter material.

Entonces, es un medio para obtener utilidad y bienestar al mismo tiempo, sin necesariamente considerarse trabajo exclusivamente al trabajo remunerado; también se contempla el trabajo en comunidad, el trabajo realizado por el trabajador

independiente o a cuenta propia, trabajadores que prestan servicios a través de contratos, entre otros. (Defensoría del Pueblo, 2005 como se citó en Cristancho, 2022, p.9).

Por otro lado, dentro del marco legal laboral del Ecuador, se establecen normativas a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, la compensación por horas adicionales y los días de descanso. No obstante, existen condiciones particulares que pueden diferir en función de la categoría del empleo y el tipo de funciones laborales. En Ecuador existen horarios laborales que varían según el tipo de empleo, industria y políticas de la empresa, por esta razón, en la Reforma del Código del Trabajo en su Capítulo V (2020) establece la existencia de las siguientes jornadas laborales y descansos:

- **Art. 47.- Jornada máxima:** “(...) ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” (p.27).
- **Art. 48.- Jornada especial:** “Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo (...) fijarán el número de horas de labor” (p.28).
- **Art. 49.- Jornada nocturna:** “Se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento” (p.28).
- **Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos:** Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco días en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si debido a las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (p.28).
- **Art. 51.- Duración del descanso:** “(...) lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá

un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas” (p.28).

- **Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos:** Se autorizará accidental o permanentemente, únicamente bajo las siguientes circunstancias: cuando haya la necesidad de evitar un daño grave (amenaza de accidente, por caso fortuito o fuerza mayor que requiera atención urgente para evitar un daño al establecimiento, debe ser informado al inspector de trabajo en máximo 24 horas, y limitarse al tiempo necesario para abordar la emergencia); y, debido a una imposibilidad de interrumpir las actividades (cuando, debido a la naturaleza de las necesidades de la empresa, la industria, explotación o labor no puede interrumpirse por razones técnicas, o porque su interrupción pueda causar perjuicios de interés público, no es necesario obtener autorización previa del inspector de trabajo). (p.28).
- **Art. 53.- Descanso semanal remunerado:** “El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria” (p.28).
- **Art. 57.- División de la jornada:** La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del director regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias. (p.29).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en enero del 2021 se demostró que el panorama laboral ecuatoriano se caracteriza por una tasa de participación global del 66,60%, distribuyéndose en diversas categorías. Uno de estos, fue el empleo adecuado que involucra trabajo a tiempo completo con estabilidad deseada, representando el 33,10%. Por otro lado, el subempleo reflejó un 22,60% y otras formas de empleo no pleno el 25,80%, los cuales reflejan condiciones laborales insatisfactorias en términos de horas o calidad. No obstante, el empleo no remunerado constituye un 12,50%, y un 0,60% permanece

sin clasificar. Esta clasificación es esencial para discernir las diversas realidades laborales que existen en Ecuador, en donde el subempleo refleja un ambiente precario de la capacidad laboral (Castillo y Rosero, 2016).

1.2.Descanso

La salud forma primordial para el bienestar y calidad de la vida humana, es por esta razón que la existencia de un insuficiente descanso genera efectos negativos significativos en el cuerpo humano, siendo uno de estos el déficit en la concentración, memoria y/o aprendizaje. Además, se puede desencadenar consecuencias perjudiciales para la salud física, tales como problemas cardiovasculares e incluso la diabetes. Por ende, el sueño se convierte en un bien esencial para el organismo pese a que gran parte de la población no alcanza las horas de descanso recomendadas.

Miró, Cano y Buela (2005) señalan que el sueño es esencial en la vida del ser humano, no sólo por la cantidad de tiempo que se dedica al dormir sino también por la importancia que atribuimos a una noche de buen descanso y el efecto que ejerce el sueño tiene en nuestra salud. La duración del tiempo de descanso varía significativamente entre individuos y sectores laborales, puesto que se encuentra atada por factores como turnos rotativos o jornadas laborales extensas, que pueden inferir significativamente en el tiempo libre disponible para esto.

No obstante, el descanso y el tiempo libre son aspectos cruciales para un bienestar integral (físico y mental), y el Código del Trabajo ecuatoriano busca asegurar estándares mínimos para un descanso adecuado y tiempo libre, los cuales incluyen:

- **Días de descanso:** “Los trabajadores tienen derecho a días de descanso remunerado.

En Ecuador, el día de descanso semanal es el domingo, aunque también existen feriados nacionales y regionales que permiten tiempo libre adicional” (CT, 2020).

- **Vacaciones:** “Los empleados tienen derecho a un período anual de vacaciones remuneradas, que suele ser de acuerdo con la ley laboral y el tiempo trabajado en la empresa” (CT, 2020).
- **Tiempo libre adicional:** “Además de los días de descanso y las vacaciones, las personas pueden tener tiempo libre después de sus jornadas laborales para descansar, recrearse, pasar tiempo con la familia o realizar actividades personales” (CT, 2020).

De acuerdo con la tesis doctoral de Basterra Miguel titulada *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, el descanso hace referencia al período de tiempo en el que una persona interrumpe su actividad laboral cotidiana con el fin de recuperar energías físicas, mentales o emocionales. Se destaca que el acto de descansar cumple múltiples funciones que exceden la recuperación física y mental proporcionada por el sueño, aunque este siga siendo un componente fundamental (Basterra, 2016).

Así pues, el descanso abarca ciertos elementos, tales como: el sueño, el cual es parte crucial del descanso y para el funcionamiento óptimo del cerebro y cuerpo; el tiempo libre, en el cual se pueden incluir actividades de relajación como leer, meditar, escuchar música, etc.; la recreación, en la cual se pretende la participación en actividades recreativas y placenteras; pausas durante la jornada laboral, lo cual se puede derivar a estirarse, dar un paseo corto o simplemente desconectarse por unos minutos (pausas activas) (Miró et al, 2005). Un descanso adecuado produce beneficios importantes para la salud integral de la persona.

1.3. Equilibrio entre vida laboral y personal

Equilibrar la vida laboral y personal hoy en día es un gran reto para el ser humano, puesto que existe una marcada separación entre ambas esferas, por lo cual, superar esta dificultad y alcanzar un equilibrio conlleva un desarrollo más completo en las dimensiones personales, familiares y profesionales. En el trabajo de fin de grado de Sara Reyes

denominado *Empleo y Equilibrio entre la vida privada y vida laboral* se menciona que generar armonía entre la vida laboral, familiar y personal:

es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, el ocio y el tiempo familiar. (Fundación Mujeres, 2010 citado en Reyes, 2018, p.1).

Por otro lado, también se menciona la importancia de que los trabajadores logren una conciliación entre su vida laboral con la personal, ya que beneficia no solo al individuo sino también a las empresas en la cual ejercen sus labores (Reyes, 2018). Cuando no se genera este equilibrio se pueden desencadenar consecuencias, así como el estrés laboral, lo cual generaría un bajo rendimiento y posterior pérdida de la productividad. Ante lo expuesto, es crucial que cada empresa se enfoque en entender y ofrecer una mayor calidad en los puestos de trabajo, siendo la motivación uno de los mecanismos más idóneos para lograrlo.

“El equilibrio entre la vida y el trabajo también puede mejorar la productividad, reducir el absentismo y la tasa de rotación ya que el trabajador puede estar más motivado y menos estresado” (Johari, Tan y Tijik, 2016, como se citó en CLADEA, 2020, p.5). Lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral constituye uno de los desafíos más complejos para la mayoría de las personas, resultando particularmente arduo para las mujeres trabajadoras debido a la multiplicidad de roles que desempeñan en la esfera personal y a las crecientes demandas de su vida profesional (Rodas, 2016).

Numerosas investigaciones han abordado la cuestión del equilibrio entre la vida laboral y persona, dentro de la cual se encuentra la investigación realizada por Grzywacz y Carlson (2007), quienes señalan que en el continente europeo el 60% de personas adultas

admiten no tener un equilibrio entre su vida laboral y personal o familiar, mientras que, por otro lado, dos tercios de parejas con hijos menores a 18 años, es decir, mamá y papá trabajan, lo cuales un desencadenante de su desequilibrio.

La información sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal en las empresas ecuatorianas es limitada, salvo en algunas multinacionales con políticas estandarizadas, se infiere una notable brecha de género en la carga de trabajo. Las mujeres en su mayoría realizan sus labores en el hogar una vez finalizada su jornada laboral remunerada. Los datos de la encuesta sobre condiciones de vida realizada por el INEC en el 2021 reflejan que 8.343.760 mujeres (50.48% de la población ecuatoriana) ejercían la jefatura del hogar, en contraste con 8.184.970 hombres (46.52%).

Si bien la heterogeneidad de las estructuras familiares contemporáneas modula significativamente los roles individuales, la prevalencia de mujeres como jefas de hogar sugiere la influencia de factores demográficos y sociales como la existencia de mono parentalidad derivada de la ausencia del progenitor masculino o la maternidad en la adolescencia. La realidad actual expone que numerosas personas invierten gran parte de su vida en el ámbito laboral, sin distinción de su estructura familiar ya que se encuentran motivadas por la imperiosa necesidad de obtener un ingreso económico constante para el sustento propio y familiar.

Según el Ministerio de Salud de Chile (2022) existen elementos esenciales para lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores, con el fin de lograr una sobrellevar correctamente el tiempo y las responsabilidades. Estos elementos abarcan: delimitar límites de horarios de trabajo y desconexión; priorizar tareas laborales y personales; gestionar el tiempo (planificación); comunicación efectiva de necesidades y expectativas del trabajo y el hogar; cuidado de uno mismo (físico y mental); y, la flexibilidad

y adaptabilidad para conectar la vida laboral y personal.

María Rodríguez (2016) en su artículo sobre el *Equilibrio trabajo-vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable*, deduce que para que pueda existir una organización familiarmente responsable “se necesita lograr el cambio hacia una cultura que priorice el balance trabajo-vida, a través de procesos de aprendizaje graduales que permitan crear nuevos supuestos básicos, cuyos valores se fundamenten en el bienestar de los empleados” (p.39).

Del mismo modo, Mariela Golik (2013) en su artículo denominado *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación* concluye que el poseer “una reputación de favorecer el equilibrio trabajo-familia es importante para atraer a esta generación de postulantes y, sobre todo, a aquellos considerados talentos” (p.127).

Capítulo II: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

2.1.Contexto general de la organización

En el año 2024 la Dirección de Docencia y Estudiantes creó tres coordinaciones para un eficaz desarrollo a nivel local, dentro de las cuales se encuentran: la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza, Coordinación de Bienestar Estudiantil y Coordinación de Admisiones y Becas. El Departamento de Aprendizaje Enseñanza fue creado con el fin de organizar los procesos relacionados al proceso de aprendizaje-enseñanza con las Unidades Académicas por medio de servicios académicos necesarios para la ejecución de una gestión académica efectiva de los planes curriculares de carreras y programas. Todo esto a través del cumplimiento de los lineamientos y estrategias institucional de calidad, innovación educativa, internacionalización y desarrollo docente.

2.2.Análisis interno del área

- **Estructura**

El departamento de Aprendizaje Enseñanza se encuentra conformado por la siguiente estructura organizacional: una coordinación, experto de titulación, experto académico, gestores y operativos académicos.

- **Procesos**

De acuerdo con el Documento de Creación de la Dirección de Docencia y Estudiantes, dentro de la creación del Departamento de Aprendizaje Enseñanza existen procesos que deben llevarse a cabo, los cuales se detallan a continuación:

- **Calendario Académico:** Es una herramienta fundamental de planificación y organización de los periodos académicos de grado presencial, grado semipresencial, grado virtual, posgrado presencial, posgrado híbrido, posgrado virtual, posgrado

nacional, idiomas, PUCETEC, titulación y vacaciones. Dentro de estos periodos académicos se establecen datos de suma importancia, así como el inicio de admisión a la PUCE, fecha de matrícula, fecha de inicio y fin de clases.

- **Programación Académica:** En este proceso se genera la planificación de la oferta académica, es decir, la disponibilidad de los cursos, horarios, docentes y aulas que se ofertarán en cada periodo académico en todos los niveles de formación. Este proceso busca la optimización del uso de los recursos institucionales a fin de garantizar una oportuna oferta educativa para los estudiantes.
- **Planificación Micro Curricular:** En esta planificación se pretende que los docentes generen la planificación de los planes analíticos o syllabus, dentro de los cuales detallarán los contenidos que se ejecutarán en una asignatura determinada, además del desglose de actividades y recursos a utilizar para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Ejecución de la enseñanza-aprendizaje, seguimiento y evaluación curricular:** Este proceso comprende la implementación práctica del micro currículo y el seguimiento constante de su efectividad, así como también el cumplimiento de los objetivos planteados. Dentro de este proceso se puede mencionar la ejecución de las clases, la interacción entre docente-estudiante, las actividades fuera del aula, uso de la tecnología, cumplimiento del syllabus, asistencia y participación de los estudiantes, desempeño docente, tipos de evaluación implementadas, entre otros.
- **Graduación y titulación:** El objetivo de este proceso es garantizar que el estudiante ha alcanzado todos los conocimientos, habilidades y competencias establecidos en su carrera, a fin de ejercer su profesión en el mundo laboral. Esto permitirá que una vez que el estudiante cumpla con todos los requisitos necesarios (aprobación del plan de estudios, horas de prácticas laborales y de servicio comunitario, idiomas y la

modalidad de titulación escogida) obtenga su título universitario sin complicación alguna.

- **Gestión de Recursos Bibliotecarios para el Aprendizaje y la Investigación:**

Finalmente, este proceso comprende la administración, desarrollo y provisión del acceso a recursos de información y servicios de apoyo útil para la vida estudiantil y docente. Con la existencia de esta disponibilidad de recursos, el proceso de enseñanza-aprendizaje permitirá un mejor desarrollo de toda la comunidad universitaria.

2.3. Investigación de campo

- **Enfoque Metodológico**

La metodología, entendida como el abordaje sistemático de un problema para encontrar sus respuestas, fundamenta la presente investigación en un enfoque cuantitativo. Este enfoque, implica el análisis numérico para responder a la pregunta o hipótesis de investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Los estudios cuantitativos buscan la verificación o comprobación deductiva de proposiciones causales elaboradas fuera del lugar en el que se realiza la investigación" (p. 17).

En cuanto a la fuente de datos, se empleará un diseño de campo, ya que la información se obtendrá directamente del Departamento de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la sede Quito. De acuerdo con Hurtado (2010) en este tipo de diseño "el investigador obtiene la información relacionada con su estudio, a partir de fuentes vivas, o materiales, en su contexto natural o habitual; las fuentes vivas pueden ser personas, plantas, animales" (p.694).

Respecto a la temporalidad, la investigación se realizará en un único momento, adoptando un diseño transversal o transeccional. Este diseño tiene como propósito de acuerdo con Hurtado (2010) "describir un evento que ocurre o se observa en un momento único del presente, utilizando para la recolección de datos fuentes vivas y observando el evento en su contexto natural, sin introducir ningún tipo de modificaciones" (p.422).

- **Población de Estudio**

La población es conceptualiza como aquellas "unidades de observación, individuos o conglomerados que tiene características similares o diferentes, pero que pueden ser estudiados" (Núñez, 1984, p.19). En el contexto del presente proyecto de investigación, la población objetivo se delimita al Departamento de Aprendizaje Enseñanza de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Quito; lo cual permitirá la aplicación del instrumento de recolección de datos a la totalidad de los sujetos, con el fin de discernir patrones, tendencias y percepciones vinculadas al equilibrio entre el ámbito laboral y personal de estos.

- **Técnica e Instrumento de recolección de datos**

Dentro del proceso metodológico de esta investigación cuantitativa, la formulación y consecución de los objetivos reviste una importancia primordial. Este enfoque pretende describir, comprender e interpretar los fenómenos estudiados a través de las percepciones y significados derivados de las experiencias de los participantes (Hernández, et al., 2010).

Dado que esta investigación abarcará a la totalidad de la población objetivo, se empleará el cuestionario o encuesta como instrumento principal para la recolección de datos sobre las percepciones y experiencias de los funcionarios en relación con el equilibrio entre la vida laboral y personal. Así pues, la encuesta que se aplicará a través de forms se encuentra constituida por 25 preguntas, las cuales son de escala en su mayoría, con el fin de conocer el

grado de una opinión concreta en torno al equilibrio laboral y personal de los individuos involucrados.

Las encuestas, administradas a una muestra o a la totalidad de los sujetos de investigación a través de cuestionarios o entrevistas, son fundamentales para recolectar los datos necesarios para el análisis (McMillan y Schumacher, 2005). Así pues, la encuesta entendida como instrumento principal en la presente investigación “es pertinente cuando la información requerida reside en el conocimiento o la experiencia de los participantes” (Hurtado, 2010, p.771).

Por otro lado, también se aplicará una entrevista semiestructurada, la cual permitirá la recolección de datos específicos para la exploración de nuevas perspectivas en torno al tema de investigación planteado. Esta entrevista estará constituida por cinco preguntas, en las cuales se buscará conocer a mayor detalle el grado de equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores involucrados.

- **Análisis e interpretación de resultados**

Para el análisis de la información recolectada, se empleará la estadística descriptiva, técnica idónea para la agrupación clara, concisa y precisa de los datos. En este sentido, se podría mencionar que:

la estadística aplicada al análisis en investigación constituye una herramienta que le permite al investigador agrupar, organizar, analizar e interpretar resultados, para que, a estos, enmarcados en la fundamentación noológica, se les pueda atribuir un significado capaz de dar respuesta a la interrogante inicial del investigador. (Hurtado, 2010, p.953).

Este tipo de análisis facilita la flexibilidad en la interpretación y la adaptabilidad en la elaboración de conclusiones, permitiendo reflexiones constantes y una profundización en el objeto de estudio. En tal virtud, los resultados obtenidos serán presentados en torno a la encuesta y entrevista aplicada bajo los siguientes parámetros:

- **Recopilación de los datos obtenidos:** Una vez culminada la aplicación de la encuesta y entrevista en el Departamento de Aprendizaje Enseñanza, se recopilará los datos obtenidos de manera sistemática.
- **Clasificación de los datos:** Luego se organizarán los datos obtenidos, para lo cual, será de gran utilidad el reporte descargable de forms en el caso de la encuesta. Por otro lado, en el caso de la entrevista se recopilará la información de la información proporcionada por los colaboradores para su posterior sistematización.
- **Resumen de los datos:** En este paso, se dará forma a los resultados ya sistematizados antes de generar tablas y gráficos necesarios para el análisis de estos.
- **Presentación de los datos:** Luego de haber realizado los tres pasos anteriores, se presentarán los datos en gráficos circulares que a la vista sean fáciles de comprender al lector.
- **Análisis de los datos:** Finalmente, se presentará el análisis de la información con el fin de entender las preferencias de los colaboradores en cada una de las preguntas realizadas. De esta manera, se podrá realizar una contextualización del panorama del cual se está indagando y comprensión profunda, lo que permitirá generar recomendaciones y conclusiones en torno a ellas.

Como se mencionó anteriormente, la encuesta aplicada consta de 25 preguntas de opción múltiple en su mayoría, de las cuales se presenta un análisis situacional en base a los resultados obtenidos con el fin de comprender el estado actual del equilibrio entre lo personal y laboral de los colaboradores:

- **Demografía y experiencia laboral**

Tras los resultados obtenidos, se evidencia que existe una disparidad de género, dado que el 80% de los colaboradores del Departamento de Aprendizaje Enseñanza pertenecen al género femenino, mientras que el otro 20% son masculinos. El hecho de que el género femenino sea predominante en este departamento podría influir en cómo se sienten en torno al equilibrio entre su vida personal y laboral.

Por otro lado, en torno a la edad el 50% de los colaboradores del Departamento de Aprendizaje Enseñanza se encuentra en un rango etario entre los 35 a 44 años de edad. Por otro lado, un 20% se encuentra dentro de los 25 a 34 años y el otro 20% dentro de los 45 a 59 años de edad. Finalmente, el 10% restante de los colaboradores, tienen una edad mayor a 60 años. Estos resultados evidencian que los colaboradores se encuentran en una etapa madura en torno a su edad, lo cual puede significar incluso que se encuentran en un punto de su carrera profesional con experiencia consolidada y probablemente con un nivel alto de productividad.

- **Carga de trabajo y desconexión**

De acuerdo con los resultados obtenidos, surge un aspecto crítico, la invasión del trabajo en el espacio personal de los trabajadores. Esto se evidencia en el hecho de que un 40% de los colaboradores afirma trabajar con frecuencia fuera del horario laboral, mientras que un 30% siempre suele trabajar una vez culminada la jornada laboral, esto genera una preocupación significativa. Esta particularidad puede llegar a generar no solo conflictos familiares, sino también una falta de descanso, agotamiento físico, mental y emocional con frecuencia. La interferencia laboral dentro del tiempo personal de los colaboradores es un indicador crítico, ya que puede significar la existencia de una cultura de trabajo insostenible, además de una posible sobrecarga dentro de las funciones de cada trabajador. Esta situación

puede generar un gran descontento que no debe ser ignorado, ya que se puede ver afectado la salud, moral, productividad y sostenibilidad del Departamento.

El descanso abarca ciertos elementos, tales como: el sueño, el cual es parte crucial del descanso y para el funcionamiento óptimo del cerebro y cuerpo; el tiempo libre, en el cual se pueden incluir actividades de relajación como leer, meditar, escuchar música, etc.; la recreación, en la cual se pretende la participación en actividades recreativas y placenteras; pausas durante la jornada laboral, lo cual se puede derivar a estirarse, dar un paseo corto o simplemente desconectarse por unos minutos (pausas activas) (Miró et al, 2005).

Por otro lado, la percepción sobre el impacto que tiene el disfrute de vacaciones en el desempeño del equipo refleja percepciones variadas entre los colaboradores del Departamento, siendo una de estas en su mayoría la percepción de que su ausencia sí genera cierto impacto en sus colegas. Abordar estas percepciones permitirá el fortalecimiento del equipo y la mejora de su calidad de vida, ya que es ideal permitir que los trabajadores disfruten plenamente de su tiempo libre, más aún si se trata del disfrute de sus vacaciones.

A su vez, existe una dificultad de disfrutar plenamente el periodo de vacaciones sin preocupaciones, más aún si estas son laborales, refleja la existencia de una carga mental persistente, lo cual impide una verdadera desconexión y posterior recuperación del trabajador, que incluso puede generar ansiedad constante o culpa relacionada con el trabajo. No obstante, existe un grupo de colaboradores que, si logran un disfrute pleno de sus días, lo cual indica un correcto establecimiento de límites efectivos que permite la desvinculación mental y física de sus días de ocio y su vida laboral.

Existe una significativa invasión del trabajo en los días de descanso y tiempo personal de los colaboradores, lo cual amerita que no existe un límite o división entre el trabajo y la

vida personal de estos. Pese a que un grupo muy reducido si limita su trabajo de sus días de descanso, más de la mitad de los trabajadores no lo aplican, reflejando una rutina de sacrificio del tiempo personal que puede desencadenar un estado de agotamiento crónico que afectará a corto o largo plazo el bienestar del Departamento como tal.

En síntesis, la desconexión laboral revela un desafío significativo en los colaboradores de este Departamento, puesto que es alarmante saber que a los colaboradores les resulta difícil desconectarse por completo de su trabajo en sus días de descanso, lo cual evoca una cultura que dificulta la separación entre la vida laboral y personal, afectando incluso el periodo de asueto. Abordar esta problemática no solo permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino que también generará un ambiente de trabajo más sostenible y saludable para todos.

- **Bienestar y percepción del equilibrio**

Los resultados demuestran una vez más la existencia de una presión laboral y dificultad para desconectarse, lo cual genera agotamiento y cansancio post trabajo, ya que las exigencias diarias a menudo pueden superar el estado físico y mental de los colaboradores, lo cual incluso podría generar el síndrome de burnout. Por otro lado, las percepciones sobre el equilibrio entre lo personal y laboral son variadas, prevaleciendo los aspectos negativos en su mayoría.

Los datos obtenidos revelan que la existencia del estrés laboral es un factor significativo en el desempeño cotidiano del colaborador, puede que no sea una constante, pero si emerge una preocupación recurrente, ya que puede afectar el grado de concentración, capacidad de resolución de problemas o incluso la interacción entre el mismo equipo. A su vez, puede inferirse que existen momentos o situaciones que se generan dentro del mismo ambiente laboral, lo cual puede estar generando esta tensión.

Así pues, analizar profundamente el agotamiento laboral en el Departamento involucra varios aspectos significativos que deberían ser tomados en cuenta para mejorar las negativas que se generen en torno a esta variable, ya que la existencia de una parte significativa de los colaboradores sienten un cansancio post trabajo de manera regular, sugiere que existe exigencias diarias que superan con frecuencia el estado físico y mental de ellos, lo cual incluso puede desencadenar en un síndrome de burnout, afectando negativamente al desempeño laboral a largo plazo.

- **Flexibilidad y potencial de mejora**

La existencia de percepciones variadas de los colaboradores en torno a la flexibilidad laboral que tienen, a su vez se demuestra que en su mayoría los trabajadores consideran la existencia de algún grado de flexibilidad, lo cual genera una polarización notable. No obstante, es necesario conocer las razones del porque el resto del personal siente que no existe esta flexibilidad en su trabajo, ya que esta percepción permitiría implementar ajustes necesarios a pro de la mejora del bienestar de todos los empleados. Finalmente, sería útil identificar si la existencia de esta falta de flexibilidad incide por la naturaleza de la carga laboral de los colaboradores, políticas de la empresa o a la organización del Departamento.

A continuación, se presenta el análisis situacional de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a los colaboradores del Departamento de Aprendizaje Enseñanza, la cual consta de 10 preguntas centradas en el balance entre las responsabilidades laborales y personales:

Pregunta 1: *¿Cómo describirías tu rutina diaria en términos de balance entre tus responsabilidades laborales y tu tiempo personal?*

Análisis: De acuerdo con los datos obtenidos, en torno a la descripción de un día regular de trabajo y el tiempo personal de los colaboradores, se evidencia que pese a empezar el día con una estructura organizativa sobre las prioridades de cada asignación a realizar, esto se ve

alterado por requerimientos imprevistos que cortan la dinámica planteada en un inicio. En mucho de los casos esto afecta incluso al horario de almuerzo, lo cual afecta al estado de ánimo de los trabajadores más aún si sucede de manera recurrente. No obstante, pese a la intensidad de la carga laboral, el apoyo y buena relación que manejan entre sí permite aliviar el nivel de estrés.

Pregunta 2: *¿Sientes que el trabajo en la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza te permite desconectarte adecuadamente al finalizar la jornada?*

Análisis: En torno a la desconexión al finalizar la jornada laboral, la mayoría de los entrevistados mencionan la existencia de dificultades para lograr una desconexión completa. Así pues, pese desconectarse físicamente de la oficina, mentalmente continúan preocupados por los pendientes laborales que puedan suscitar, aún más con la existencia de canales de comunicación por redes sociales que desfavorecen a la desconexión total del trabajo.

Pregunta 3: *¿Con qué frecuencia te llevas tareas pendientes a casa o continuas trabajando fuera del horario laboral?*

Análisis: Con respecto a la interferencia de las responsabilidades laborales en la vida personal de los colaboradores, todos los entrevistados han experimentado que estas interfieren dentro de su vida personal. En ocasiones esta irrupción genera la cancelación de eventos personales, la asistencia presencial en fines de semana a la oficina o trabajo extendido en fines de semana e incluso en vacaciones de ser el caso. Estas casuísticas generan frustración, culpa e incluso un impacto emocional negativo en estos.

Pregunta 4: *¿Consideras que tus responsabilidades laborales interfieren con tus actividades personales o familiares? ¿Podrías dar algún ejemplo?*

Análisis: La frecuencia es alta con la que los trabajadores llevan trabajo a casa y deben estar al pendiente del trabajo en sus horas de ocio. Los pendientes laborales interfieren

significativamente en la vida personales de estos, lo cual incluso se ha normalizado afectando su descanso.

Pregunta 5: *¿Has experimentado agotamiento físico o mental relacionado con la carga laboral en el último año?*

Análisis: Al culminar la jornada laboral los colaboradores se sientan agotados tanto física como mentalmente, lo cual en ocasiones genera sensaciones de falta de energía, desmotivación, agotamiento e incluso desencadena cuadros de dolor de cabeza. Ante lo expuesto, la carga emocional afecta considerablemente lo cual puede sobrellevarse con la ayuda de una red de apoyo.

Pregunta 6: *¿Qué tan satisfecho/a estás con tu actual equilibrio vida-trabajo? ¿Qué cambiarías?*

Análisis: Para lograr mantener un equilibrio entre vida-trabajo, los entrevistados han implementado diversas estrategias en sus días, en algunos casos han establecido límites en sus fines de semana evitando responder a correos o mensajes urgentes enviados fuera de horario laboral, apagan su móvil luego de cierta hora de la noche, salen con amigos o familiares para generar pausas activas e incluso han optado por escribir un diario.

Pregunta 7: *¿Qué tipo de estrategias personales utilizas para mantener el equilibrio entre tus actividades laborales y personales?*

Análisis: Los colaboradores sienten que no tienen suficiente tiempo para su descanso o para sus hobbies, ya que la mayoría de las ocasiones sienten que el trabajo consume mucho su energía, reduciendo su tiempo libre, generando frustración e incluso tristeza que afectan a la calidad del trabajo.

Pregunta 8: *¿Qué sugerencias propondrías para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal dentro de la Coordinación?*

Análisis: Pese a la existencia de la flexibilidad en torno a permisos, en la práctica a menudo esto se convierte en una carga adicional, ya que se acumula trabajo lo cual se convierte en la necesidad de compensar el tiempo no aprovechado en este tiempo interrumpido, lo cual genera una vez más presión y estrés.

Pregunta 9: *¿Tienes tiempo suficiente para dedicar a tus hobbies, descanso o actividades personales entre semana?*

Análisis: Los colaboradores consideran pertinentes cambios en el entorno laboral para la mejora del equilibrio entre vida-trabajo, enfatizando en el respeto por los horarios de trabajo, la reducción del uso de canales de comunicación por redes sociales, además de una distribución más equitativa de los roles dentro del Departamento de Aprendizaje Enseñanza. También manifiestan la necesidad de generar pausas activas sin sentirse juzgados por esto.

Pregunta 10: *¿Has sentido que tu rendimiento laboral se ve afectado por falta de descanso o por conflictos personales?*

Análisis: Finalmente, los entrevistados mencionan la importancia de establecer límites claros sobre los horarios de trabajo, tiempos de respuesta y disponibilidad. Sugieren el establecimiento de procesos claros que fomenten una cultura de corresponsabilidad, además de una mejor distribución de funciones, establecimiento de espacios que permitan pausas activas sin sentirse juzgados y la importancia que influye la carga emocional dentro de la calidad de trabajo de estos.

Capítulo III: PROPUESTA DE GUÍA

3.1. Presentación metodológica

La propuesta de guía fue elaborada en base a un enfoque sistemático fundamentado en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del Departamento de Aprendizaje Enseñanza combinado con la revisión de literatura consolidada en revistas y fuentes académicas que abordan el bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional. Los hallazgos de la investigación empírica realizada revelaron la existencia de un agotamiento físico y mental en los colaboradores, lo cual se refleja en la dificultad de desconectarse y falta de organización del tiempo. En cuanto a su base teórica, la propuesta de guía se fundamenta en un marco de Psicología Positiva centrado en pilares esenciales para la existencia del bienestar y una vida plena, es decir, se sustenta en el Modelo PERMA. Este modelo permite partir de la premisa de que la búsqueda del equilibrio no es un estado inalterable, lo cual implica un continuo autorreconocimiento de las necesidades y prioridades, además de una planificación consciente que facilite el bienestar de los colaboradores para la mejora de su productividad.

3.2. Fundamentación de la guía

En la sociedad actual, las exigencias laborales son cada vez mayores, lo cual genera en su mayoría un equilibrio poco saludable entre la vida personal y laboral del trabajador. La ausencia o desconocimiento de este balance, puede generar consecuencias negativas tanto en la salud física como mental de la persona. La existencia del desequilibrio entre la vida personal y laboral no afecta solamente a los trabajadores, sino que también puede llegar a afectar a las empresas.

Actualmente existen numerosas personas que invierten gran parte de su vida en el ámbito laboral, sin distinción de su estructura familiar ya que se encuentran motivadas por la imperiosa necesidad de obtener un ingreso económico constante para el sustento propio y familiar. Un trabajador estresado y agotado se convierte en menos productivo, lo cual afecta a la calidad del trabajo que realiza. No obstante, en el caso de que, si exista un equilibrio adecuado entre lo laboral y personal, se favorece a un ambiente de satisfacción, motivación y creatividad, lo cual se verá reflejado en la calidad del trabajo del empleado y en el bienestar individual del mismo.

Esta guía se basa en la premisa de que la palabra equilibrio no es meramente un aspecto estático en la vida del ser humano, sino más bien un proceso dinámico y personalizado que exige un autorreconocimiento, planificación y desarrollo de recomendaciones para llegar a conseguirlo. Es relevante reconocer las necesidades y prioridades de cada persona considerando que cada uno es un mundo diferente, esto permitirá que el individuo se empodere y tenga el control de su tiempo y energía, permitiéndole disfrutar plenamente de ambos aspectos importantes en su vida.

3.3.Objetivo de la guía

- Proporcionar recomendaciones prácticas que permitan gestionar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores, promoviendo su bienestar integral y productividad.

3.4.Cronograma de actividades

Para llevar a cabo la elaboración de la propuesta de esta guía de recomendaciones tras la aplicación de la encuesta y entrevista, será de utilidad el uso del siguiente cronograma de trabajo:

Tabla 1

Cronograma de actividades

Componente PERMA	Área	Actividad	Nivel de Prioridad	Duración
Emociones Positivas	Cuidado Personal y Bienestar	Integrar actividades que promuevan el bienestar personal durante el proceso de investigación (pausas activas, hobbies).	Medio	Diaria / Semanal
	Cuidado Personal y Bienestar	Priorizar el descanso adecuado para mantener la energía y el ánimo.	Alto	Diaria
Compromiso	Gestión del Tiempo y Productividad	Planificar detalladamente las fases de elaboración de la propuesta, aplicación de encuesta y entrevistas.	Alto	Semanal
	Gestión del Tiempo y Productividad	Enfocarse en una tarea a la vez para mejorar la calidad y eficiencia de la elaboración.	Alto	Diaria

	Autoconocimiento y Definición de Prioridades	Reflexionar sobre los avances y ajustar el enfoque si es necesario para mantener el flujo de trabajo.	Medio	Semanal
Relaciones Positivas	Investigación de Campo (Aplicación de Encuesta y Entrevista)	Establecer comunicación clara y respetuosa con los participantes para la aplicación de encuestas y entrevistas.	Alto	Durante la aplicación
	Comunicación y Red de Apoyo	Fomentar un ambiente de colaboración y apoyo con el tutor y colegas de investigación.	Medio	Continua
Significado y Propósito	Elaboración de la Propuesta de Recomendaciones	Asegurarse de que las recomendaciones reflejen un propósito claro y significativo para mejorar el equilibrio vida-trabajo.	Alto	Durante la elaboración
	Autoconocimiento y Definición de Prioridades	Mantener la perspectiva sobre el impacto del trabajo de tesis en la comunidad estudiada.	Medio	Mensual
Logro	Investigación de Campo (Aplicación de Encuesta y Entrevista)	Diseño y validación de los instrumentos (cuestionario y guía de entrevista).	Alto	2 semanas
		Aplicación de la encuesta a la población de estudio.	Alto	2-3 semanas (depende de la población)
		Realización de las entrevistas semi estructuradas.	Alto	1-2 semanas (depende del número)

	Elaboración de la Propuesta de Recomendaciones	Analizar los resultados de encuestas y entrevistas para fundamentar las recomendaciones.	Alto	3 semanas
	Elaboración de la Propuesta de Recomendaciones	Desarrollo y redacción de la propuesta de guía con las recomendaciones detalladas.	Alto	4 semanas

Nota: Elaboración propia

3.5.Recomendaciones

No siempre lograrás cumplir con todos tus roles de manera perfecta, la autoexigencia excesiva puede ser un gran obstáculo para generar un equilibrio adecuado. Reconoce tus esfuerzos y celébralos, el equilibrio entre la vida personal y laboral es un proceso continuo que requiere de tu paciencia y compromiso. En tal virtud, para lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral en los colaboradores, es significativo tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Tabla 2

Recomendaciones por área prioritaria

Área Prioritaria	Recomendaciones Clave	Propósito	Indicadores de Éxito
Autoconocimiento y definición de prioridades	* Reflexiona sobre tus valores Pregúntate qué es lo más importante para ti y qué te genera plenitud.	Identificar tus verdaderas prioridades y alinearlas con tus decisiones para proteger tu bienestar.	* Claridad en prioridades personales. * Percepción de control sobre tu tiempo. * Reducción del agotamiento.

	* Evalúa tu situación actual Analiza cómo distribuyes tu tiempo entre trabajo y vida personal. * Establece límites sanos Define horarios y evita trabajar fuera de jornada.		
Gestión del tiempo y productividad	* Planifica tu día/semana Usa herramientas para organizar tareas laborales y personales. * Delega Asigna tareas que otros puedan realizar para liberar tu carga mental. * Evita la multitarea Concéntrate en una tarea a la vez para mejorar rendimiento y calidad. * Dedica tiempo personal Realiza actividades que te despejen y recarguen energía.	Administrar el tiempo de forma eficaz para alcanzar objetivos sin sacrificar el bienestar personal.	* Cumplimiento de tareas priorizadas. * Menor sensación de estrés y sobrecarga. * Tiempo dedicado a actividades personales regularmente.
Cuidado personal y bienestar	* Prioriza el descanso de calidad Establece una rutina de sueño y evita pantallas antes de dormir.	Fomentar hábitos saludables para lograr equilibrio físico, mental y emocional,	* Mejora en la calidad del sueño. * Aumento de energía y estado de ánimo positivo.

	* Adopta una alimentación saludable Consume vegetales, frutas y proteínas; combina con actividad física regular. * Ten pasatiempos Dedica tiempo a actividades que te relajen y te conecten contigo mismo. * Practica meditación Gestiona el estrés y reconecta con tus emociones. * Desconexión digital Reduce el uso de redes sociales y pantallas para evitar la sobrecarga mental.	considerando el bienestar como una necesidad.	* Mayor capacidad para gestionar el estrés. * Reducción de la fatiga mental.
Comunicación y red de apoyo	* Expresa tus límites Comunica tus necesidades y protege tu salud mental con jefes y seres queridos. * Busca apoyo emocional Genera vínculos de confianza para sentirte escuchado. * Construye una red profesional	Establecer relaciones positivas y redes de apoyo para no construir el equilibrio en soledad y obtener respaldo.	* Límites claros y respetados en el trabajo y vida personal. * Sentimiento de apoyo y comprensión. * Expansión de la red de contactos profesionales.

	Intercambia experiencias con colegas para crecimiento y motivación.		
Flexibilidad y adaptación	* Reconoce el equilibrio dinámico Acepta que el equilibrio cambia y adáptate sin culpa. * Aprende a decir "no" Rechaza compromisos que comprometan tu energía y salud mental. * Mantén una mentalidad abierta No te resistas a los cambios y adáptate de manera resiliente.	Desarrollar una actitud abierta al cambio para enfrentar desafíos con resiliencia y mantener el equilibrio.	* Menor resistencia a los cambios de rutinas o responsabilidades. * Capacidad para priorizar tu bienestar sobre compromisos innecesarios. * Sensación de adaptabilidad y resiliencia ante imprevistos.

Nota: Elaboración propia

Para evaluar la efectividad de las recomendaciones para lograr un equilibrio entre vida y trabajo, es esencial establecer indicadores claros, estos pueden ser cuantitativos o cualitativos para medir el impacto real y sostenible de las acciones a implementar. Los indicadores cuantitativos permiten una medición objetiva para la identificación de cambios, mientras que los indicadores cualitativos permiten una percepción subjetiva basada en el bienestar. La mezcla de estos indicadores permitirán una comprensión profunda en torno a si las recomendaciones garantizan la sostenibilidad del equilibrio entre lo personal y laboral.

Tabla 3

Indicadores por área prioritaria

Área Prioritaria	Propósito	Indicadores cuantitativos	Indicadores cualitativos
Autoconocimiento y definición de prioridades	Identificar tus verdaderas prioridades y alinearlas con tus decisiones para proteger tu bienestar.	* Promedio de horas dedicadas a lo laboral y a lo personal. * Frecuencia de gestión de correos o mensajes fuera del horario laboral.	* Encuesta de satisfacción personal y laboral. * Diario semanal o mensual de autoevaluación. * Evaluación de decisiones personales y laborales.
Gestión del tiempo y productividad	Administrar el tiempo de forma eficaz para alcanzar objetivos sin sacrificar el bienestar personal.	* Porcentaje de cumplimiento de tareas prioritarias. * Promedio de interrupciones que limitan la culminación de una tarea en específico. * Promedio de horas dedicadas a actividades de ocio.	* Encuesta de percepción sobre nivel de estrés. * Evaluación sobre la calidad del trabajo finalizado. * Aplicación de feedback entre los colaboradores.
Cuidado personal y bienestar	Fomentar hábitos saludables para lograr equilibrio físico, mental y emocional, considerando el bienestar como una necesidad.	* Promedio diario o semanal de horas de sueño. * Promedio de horas dedicadas a la actividad física.	* Cuestionario con escalas de bienestar. * Autoevaluación con relación al descanso y nivel de energía. * Registro del estado emocional.

		* Registro del tiempo de desconexión digital. * Frecuencia de prácticas de meditación semanal.	
Comunicación y red de apoyo	Establecer relaciones positivas y redes de apoyo para no construir el equilibrio en soledad y obtener respaldo.	* Frecuencia de interacciones con red de apoyo. * Promedio de apoyo personal y laboral.	* Encuesta sobre percepción de red apoyo. * Evaluación del manejo de situaciones que generan estrés. * Aplicación de feedback con red de apoyo.
Flexibilidad y adaptación	Desarrollar una actitud abierta al cambio para enfrentar desafíos con resiliencia y mantener el equilibrio.	* Registro de negativas asertivas (veces que se dice no). * Promedio de rutinas exitosas.	* Autoevaluación sobre la capacidad de resiliencia. * Evaluación de situaciones en las cuales se aplicó la flexibilidad o se dijo no. * Encuesta sobre el establecimiento de límites o adaptación a nuevas situaciones.

Nota: Elaboración propi

La implementación de estos indicadores o mecanismos de evaluación representa un gran compromiso proactivo y consciente consigo mismo, puesto que de estos dependerá el bienestar personal y laboral. La acción de cuantificar y cualificar estas 5 áreas prioritarias para el logro del equilibrio deseado, implica una transformación de conceptos. En tal virtud, este enfoque denota una evidencia necesaria de validar efectivamente acciones a pro del equilibrio entre lo personal y laboral de los colaboradores, permitiendo de ser necesario ajuste precisos y sostenibles para el logro de este aspecto tan importante en la vida de todo ser humano.

Capítulo IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Alrededor del 80% de los colaboradores del Departamento Aprendizaje Enseñanza son de sexo femenino, esta disparidad puede influir en la percepción del equilibrio entre lo laboral y personal.
- Se refleja la necesidad de generar espacios de desconexión para el desarrollo del bienestar individual y eficiencia de los colaboradores.
- El agotamiento o cansancio se presenta de manera frecuente en los colaboradores, lo cual dificulta lograr una desconexión mental del trabajo, afectando a la salud, concentración y energía de estos.
- Se evidencia una falta de disfrute pleno entre las responsabilidades laborales y actividades personales de los colaboradores, lo cual se refleja en un agobio que traspasa lo profesional afectando la balanza personal.
- La propuesta de guía se fundamenta en la necesidad de proporcionar recomendaciones que faciliten un equilibrio saludable pese a las crecientes exigencias laborales del día, con el fin de evadir negativas en la salud física y mental de los colaboradores.
- El equilibrio entre la vida personal y laboral es un proceso dinámico que requiere de autorreconocimiento y planificación, de esta manera se potenciará la motivación y creatividad permitiendo directamente una mejor calidad de trabajo y mayor bienestar individual.

Recomendaciones

- Con base a los hallazgos encontrados es necesario fomentar la reflexión sobre aquello que genera plenitud en el ámbito laboral y personal.
- Para lograr una desconexión mental del trabajo, es necesario definir horarios claros y evitar el trabajo luego de la jornada culminada.
- Es trascendente gestionar el tiempo y productividad al día y de ser posible a la semana a través del uso de herramientas que permitan una mejor organización de tareas laborales y personales, evitando de este modo la multitarea.
- Dentro del Departamento de Aprendizaje Enseñanza es recomendable la delegación de tareas equitativamente, con el fin de liberar la carga mental de todos por igual y optimizar el flujo de procesos.
- Resulta indispensable establecer y respetar una rutina de sueño de al menos 8 horas, además de evitar un uso excesivo de pantallas antes de dormir para asegurar una adecuada recuperación y evitar un agotamiento crónico a corto y largo plazo.
- Es necesario impulsar a los colaboradores generar una comunicación asertiva con una red de apoyo que permita expresar sus necesidades, evitando una sobrecarga mental que comprometa su bienestar y energía en la búsqueda del equilibrio entre lo personal y laboral.

Referencias bibliográficas

Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica. Andes. 8 de marzo de 2016.

<http://www.andes.info.ec/es/noticias/hay-mas-mujeres-hombres-ecuador-segun-datos-inec.html>

Arias, J., Villasís, M., y Mirando, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, pp. 201-206. Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución Política de la República*. Registro Oficial 449. Ecuador.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309-328.

Basterra, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*. Alicante.

Castillo, R. y Rosero, J. (2016). Empleo y Condición de Actividad en Ecuador. *Revista de Estadística y Metodología*.

CLADEA. (2020). Equilibrio vida laboral y personal: efectos en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades. Propuesta de Investigación. Perú.

Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Ecuador.

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia* (112), e1827. doi: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

PUCE. (2024). Documento de creación de la Dirección de Docencia y Estudiantes.

Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de Administración*, vol. 26, núm. 46, enero-junio, pp. 107-133. Bogotá, Colombia.

- Grzywacz, Joseph G., y Daewen S. Carlson. «Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research.» Sage Journals. Noviembre de 2007.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), pp. 22-38.
- Hernández, R., Fernández, C, & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación, 6ta edición. Interamericana Editores, S. A. México.
- Hurtado, J. (2010). Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia. 4ta edición. Caracas, Venezuela: Quirón Ediciones.
- INES. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), octubre 2021. Boletín Técnico N°14-2021-ENEMDU.
- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). Investigación educativa, 5° edición. PEARSON EDUCACIÓN, S. A., Madrid.
- Ministerio de Salud de Chile. (2022). Equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Chile.
- Miró, E; Cano, M, y Buela, G. Sueño y calidad de vida. Revista Colombiana de Psicología, núm. 14, 2005, pp. 11-27. Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Trabajo decente y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal*. Ginebra: OIT.
- Reyes, S. (2018). Empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral. Universidad de Valladolid.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L., Hill, E. J., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of policies to employee engagement and expected retention. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), pp. 383-403.

- Rodas, M. (2016). El equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar como política de desarrollo organizacional. Estudio piloto: mediana empresa textilera de la ciudad de Quito. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Rodríguez, M. (2016). Equilibrio trabajo-vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas*, núm. 8, pp. 32-42. Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational culture and employee turnover. *Academy of Management Journal*, 35(5), pp. 103-105.

Anexos

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	ABRIL		MAYO				JUNIO				JULIO			
	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Aprobación del tema de investigación														
Revisión de objetivos y Capítulo I														
Entrega primer borrador														
Revisión bibliográfica														
Elaboración de Capítulo II														
Entrega segundo borrador														
Elaboración de Capítulo III														
Elaboración de la propuesta de guía de recomendaciones														
Entrega tercer borrador														

Aplicación de la encuesta														
Análisis de resultados de la encuesta														
Aplicación de la entrevista														
Aplicación de resultados de las entrevistas														
Elaboración de conclusiones y recomendaciones														
Presentación de documento final														

Encuesta

DIAGNÓSTICO DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Objetivo: Los datos obtenidos serán utilizados para el análisis del equilibrio entre la vida personal y laboral que tienen los trabajadores de la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza.

1. ¿Con qué género te identificas?

Masculino

Femenino

Otro

2. ¿En qué rango de edad te encuentras?

Menos de 25 años

De 25 a 34 años

De 35 a 44 años

De 45 a 59 años

Más de 60 años

3. ¿Con qué frecuencia consideras que trabajas fuera de tu horario laboral?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

4. ¿Con qué frecuencia sientes que tienes la oportunidad de tomar pausas cortas durante tu jornada de trabajo?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

5. ¿Con qué frecuencia llevas pendientes a casa después de tu jornada laboral?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

6. Considerando tu carga laboral, ¿con qué frecuencia interfiere con tus fines de semana o días de descanso?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

7. Con relación al balance entre tu vida laboral y personal, ¿con qué frecuencia sientes la necesidad de trabajar los fines de semana?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

8. ¿Cómo calificarías la flexibilidad de tu puesto de trabajo actual? (Considera aspectos como horarios, posibilidad de trabajo remoto, adaptabilidad a necesidades personales, etc.)

Nada flexible

Poco flexible

Medianamente flexible

Bastante flexible

Totalmente flexible

9. ¿Qué tan fácil te resulta desconectarte por completo del trabajo durante tus días de descanso?

Muy difícil

Difícil

Fácil

Muy fácil

10. ¿Consideras que tomar tus vacaciones podría afectar negativamente tu desempeño o el funcionamiento de tu equipo de trabajo?

No afecta en absoluto

Afecta muy poco

Afecta de forma moderada

Afecta bastante

Afecta significativamente

11. Al final de tu jornada laboral, ¿con qué frecuencia te sientes agotado(a) o muy cansado(a)?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

12. ¿Qué tan fácil te resulta disfrutar plenamente de tus vacaciones sin sentir preocupación por el trabajo?

Muy difícil

Difícil

Fácil

Muy fácil

13. Para entender cómo el trabajo se integra en tu vida personal, ¿qué tan seguido trabajas en momentos que deberían estar dedicados al descanso, como noches, fines de semana o días festivos?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

14. ¿Tu trabajo permite la opción de teletrabajo o una modalidad híbrida?

Sí

No

Solo en casos con justificación

15. ¿Crees que en la Coordinación se valora el equilibrio entre la vida personal y laboral?

No

No estoy seguro

Sí

16. Considerando tus responsabilidades laborales y personales/familiares, ¿qué tan difícil es para ti encontrar un equilibrio?

Muy difícil

Difícil

Fácil

Muy fácil

17. Cuando llegas a casa, ¿qué tan difícil es para ti desconectarte mentalmente del trabajo?

Nada difícil

Difícil

Fácil

Nada fácil

18. ¿Con qué frecuencia logras salir del trabajo a tu hora para poder dedicarte a tus actividades personales?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

19. Durante tu tiempo personal, ¿con qué frecuencia revisas mensajes o correos relacionados con el trabajo?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

20. ¿Cómo crees que el balance entre tu vida laboral y personal influye en tu estado de ánimo general y tu motivación en el trabajo?

Lo afecta negativamente en gran medida

Lo afecta negativamente en algo

No tiene impacto

Lo afecta positivamente en algo

Lo afecta positivamente en gran medida

21. ¿Con qué frecuencia sientes que el estrés del trabajo influye en tu desempeño en el día a día?

Nunca

Rara vez

A veces

Frecuentemente

Siempre

22. Para apoyar un mejor balance entre tu vida personal y laboral, ¿qué cambios o acciones consideras que serían de mayor ayuda?

Menos carga laboral

Mayor flexibilidad

Mejor organización del tiempo

Más apoyo institucional

23. ¿Consideras que un mayor equilibrio entre el trabajo y tu vida personal te permitiría ser más productivo(a)?

Sí

No

No estoy seguro(a)

24. ¿Cómo calificarías tu nivel de equilibrio entre tu vida personal y el trabajo actualmente?

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

25. En una palabra, ¿cómo describirías tu equilibrio actual entre trabajo y vida personal?

Escriba su respuesta

Entrevista

Diagnóstico del Equilibrio entre Vida Personal y Laboral

1. ¿Cómo describirías tu rutina diaria en términos de balance entre tus responsabilidades laborales y tu tiempo personal?
2. ¿Sientes que el trabajo en la Coordinación de Aprendizaje Enseñanza te permite desconectarte adecuadamente al finalizar la jornada?
3. ¿Con qué frecuencia te llevas tareas pendientes a casa o continúas trabajando fuera del horario laboral?
4. ¿Consideras que tus responsabilidades laborales interfieren con tus actividades personales o familiares? ¿Podrías dar algún ejemplo?
5. ¿Has experimentado agotamiento físico o mental relacionado con la carga laboral en el último año?
6. ¿Qué tan satisfecho/a estás con tu actual equilibrio vida-trabajo? ¿Qué cambiarías?
7. ¿Qué tipo de estrategias personales utilizas para mantener el equilibrio entre tus actividades laborales y personales?
8. ¿Qué sugerencias propondrías para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal dentro de la Coordinación?
9. ¿Tienes tiempo suficiente para dedicar a tus hobbies, descanso o actividades personales entre semana?
10. ¿Has sentido que tu rendimiento laboral se ve afectado por falta de descanso o por conflictos personales?

Resultados

Pregunta 1: ¿Con qué género te identificas?

Tabla 5

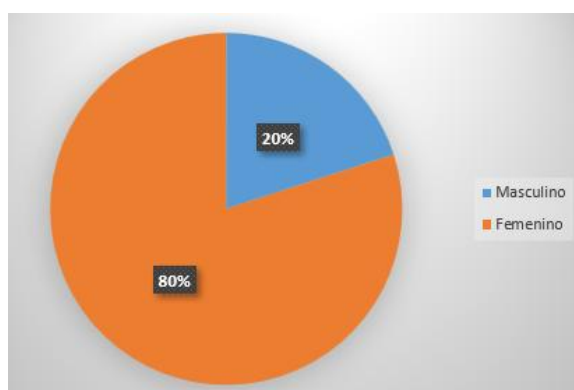
Resultado categórico pregunta 1

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Masculino	M	2	20%
Femenino	F	8	80%
Otro	O	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 1

Análisis de resultados pregunta 1



Nota: Elaboración propia

Pregunta 2: ¿En qué rango de edad te encuentras?

Tabla 6

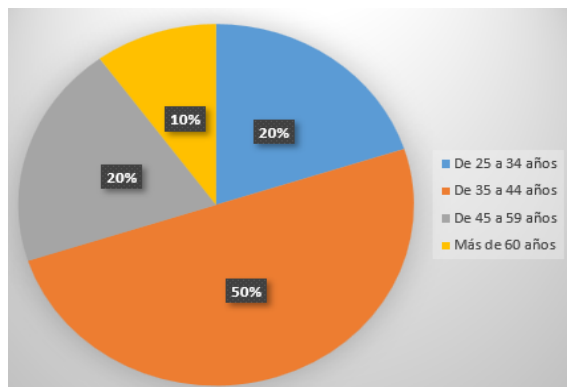
Resultado categórico pregunta 2

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Menos de 25 años	-25	0	0%
De 25 a 34 años	+25	2	20%
De 35 a 44 años	+35	5	50%
De 45 a 59 años	+45	2	20%
Más de 60 años	+60	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 2

Análisis de resultados pregunta 2



Nota: Elaboración propia

Pregunta 3: ¿Con qué frecuencia consideras que trabajas fuera de tu horario laboral?

Tabla 7

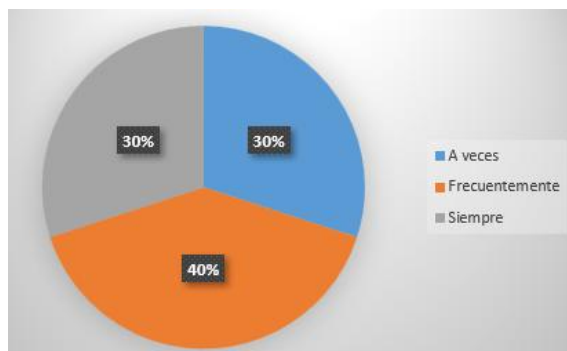
Resultado categórico pregunta 3

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	0	0%
A veces	AV	3	30%
Frecuentemente	F	4	40%
Siempre	S	3	30%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 3

Análisis de resultados pregunta 3



Nota: Elaboración propia

Pregunta 4: ¿Con qué frecuencia sientes que tienes la oportunidad de tomar pausas cortas durante tu jornada de trabajo?

Tabla 8

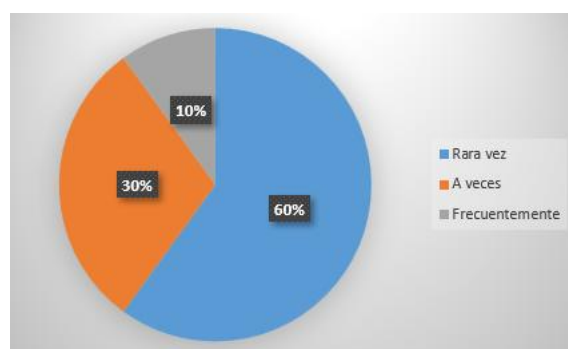
Resultado categórico pregunta 4

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	6	60%
A veces	AV	3	30%
Frecuentemente	F	1	10%
Siempre	S	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 4

Análisis de resultados pregunta 4



Nota: Elaboración propia

Pregunta 5: ¿Con qué frecuencia llevas pendientes a casa después de tu jornada laboral?

Tabla 9

Resultado categórico pregunta 5

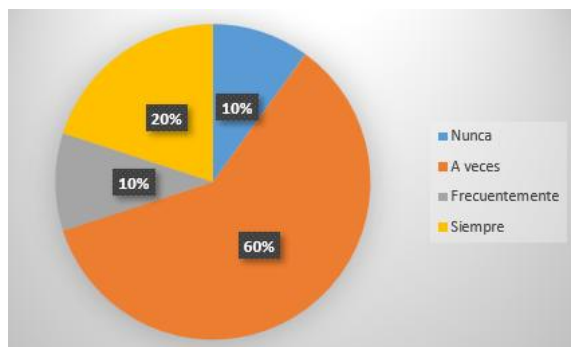
CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	1	10%
Rara vez	RV	0	0%
A veces	AV	6	60%
Frecuentemente	F	1	10%
Siempre	S	2	20%

TOTAL	10	100%
--------------	-----------	-------------

Nota: Elaboración propia

Ilustración 5

Análisis de resultados pregunta 5



Nota: Elaboración propia

Pregunta 6: *Considerando tu carga laboral, ¿con qué frecuencia interfiere con tus fines de semana o días de descanso?*

Tabla 10

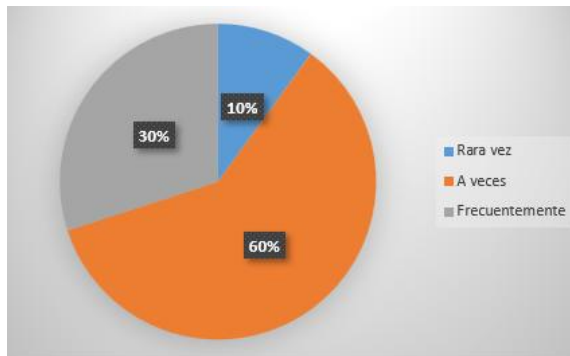
Resultado categórico pregunta 6

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	1	10%
A veces	AV	6	60%
Frecuentemente	F	3	30%
Siempre	S	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 6

Análisis de resultados pregunta 6



Nota: Elaboración propia

Pregunta 7: *Con relación al balance entre tu vida laboral y personal, ¿con qué frecuencia sientes la necesidad de trabajar los fines de semana?*

Tabla 11

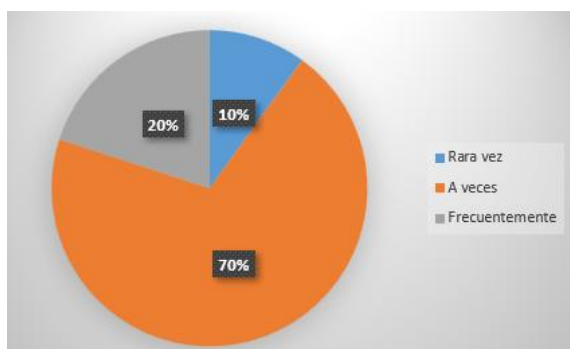
Resultado categórico pregunta 7

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	1	10%
A veces	AV	7	70%
Frecuentemente	F	2	20%
Siempre	S	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 7

Análisis de resultados pregunta 7



Nota: Elaboración propia

Pregunta 8: ¿Cómo calificarías la flexibilidad de tu puesto de trabajo actual? (Considera aspectos como horarios, posibilidad de trabajo remoto, adaptabilidad a necesidades personales, etc.)

Tabla 12

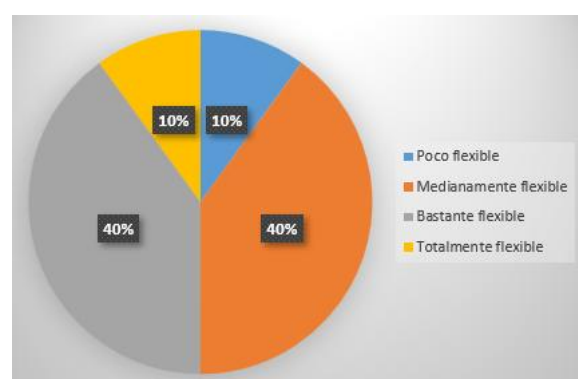
Resultado categórico pregunta 8

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nada flexible	NF	0	0%
Poco flexible	PF	1	10%
Medianamente flexible	MF	4	40%
Bastante flexible	BF	4	40%
Totalmente flexible	TF	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 8

Análisis de resultados pregunta 8



Nota: Elaboración propia

Pregunta 9: ¿Qué tan fácil te resulta desconectarte por completo del trabajo durante tus días de descanso?

Tabla 13

Resultado categórico pregunta 9

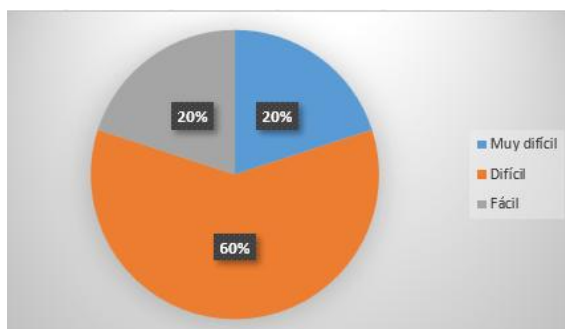
CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Muy difícil	MD	2	20%
Difícil	D	6	60%

Fácil	F	2	20%
Muy fácil	MF	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 9

Análisis de resultados pregunta 9



Nota: Elaboración propia

Pregunta 10: *¿Consideras que tomar tus vacaciones podría afectar negativamente tu desempeño o el funcionamiento de tu equipo de trabajo?*

Tabla 14

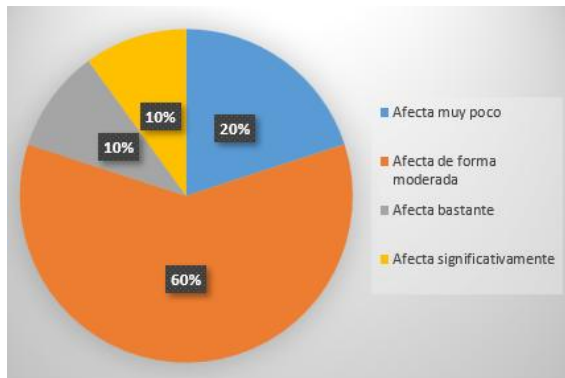
Resultado categórico pregunta 10

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
No afecta en absoluto	NA	0	0%
Afecta muy poco	AP	2	20%
Afecta de forma moderada	AM	6	60%
Afecta bastante	AB	1	10%
Afecta significativamente	AS	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 10

Análisis de resultados pregunta 10



Nota: Elaboración propia

Pregunta 11: *Al final de tu jornada laboral, ¿con qué frecuencia te sientes agotado(a) o muy cansado(a)?*

Tabla 15

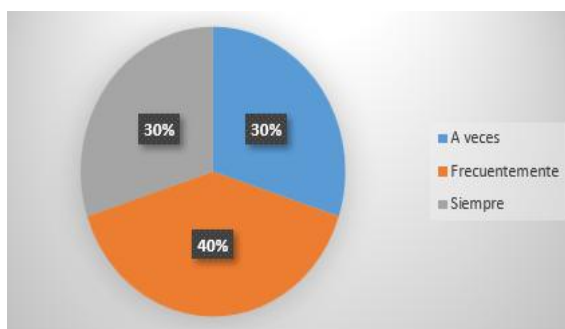
Resultado categórico pregunta 11

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	0	0%
A veces	AV	3	30%
Frecuentemente	F	4	40%
Siempre	S	3	30%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 11

Análisis de resultados pregunta 11



Nota: Elaboración propia

Pregunta 12: ¿Qué tan fácil te resulta disfrutar plenamente de tus vacaciones sin sentir preocupación por el trabajo?

Tabla 16

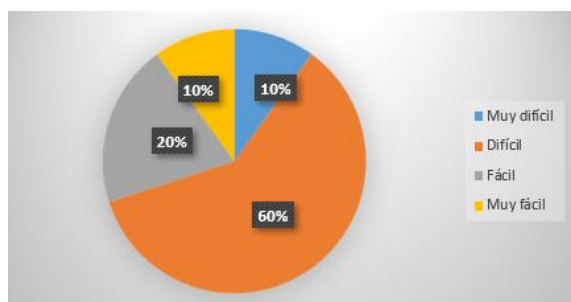
Resultado categórico pregunta 12

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Muy difícil	MD	1	10%
Difícil	D	6	60%
Fácil	F	2	20%
Muy fácil	MF	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 12

Análisis de resultados pregunta 12



Nota: Elaboración propia

Pregunta 13: Para entender cómo el trabajo se integra en tu vida personal, ¿qué tan seguido trabajas en momentos que deberían estar dedicados al descanso, como noches, fines de semana o días festivos?

Tabla 17

Resultado categórico pregunta 13

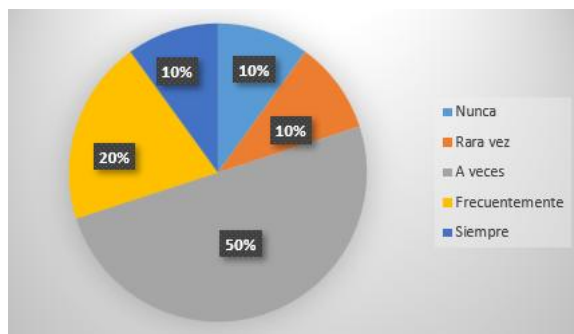
CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	1	10%
Rara vez	RV	1	10%
A veces	AV	5	50%
Frecuentemente	F	2	20%
Siempre	S	1	10%

TOTAL	10	100%
--------------	-----------	-------------

Nota: Elaboración propia

Ilustración 13

Análisis de resultados pregunta 13



Nota: Elaboración propia

Pregunta 14: ¿Tu trabajo permite la opción de teletrabajo o una modalidad híbrida?

Tabla 18

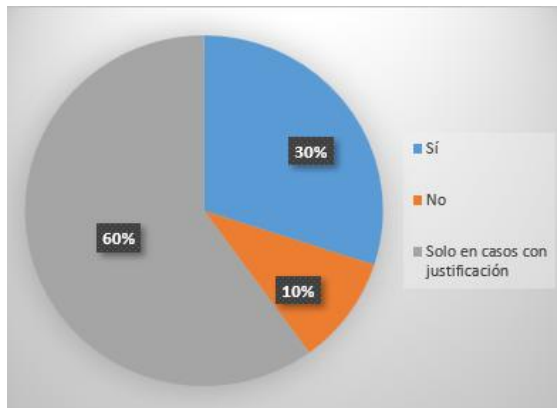
Resultado categórico pregunta 14

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Sí	S	3	30%
No	N	1	10%
Solo en casos con justificación	SJ	6	60%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 14

Análisis de resultados pregunta 14



Nota: Elaboración propia

Pregunta 15: *¿Crees que en la Coordinación se valora el equilibrio entre la vida personal y laboral?*

Tabla 19

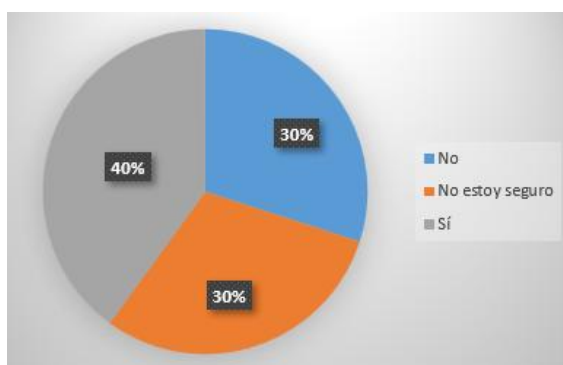
Resultado categórico pregunta 15

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
No	N	3	30%
No estoy seguro	NS	3	30%
Sí	S	4	40%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 15

Análisis de resultados pregunta 15



Nota: Elaboración propia

Pregunta 16: Considerando tus responsabilidades laborales y personales/familiares, ¿qué tan difícil es para ti encontrar un equilibrio?

Tabla 20

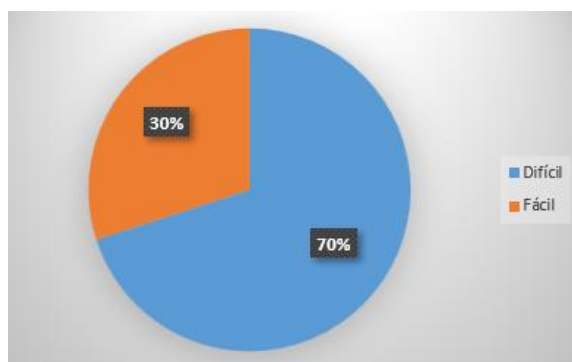
Resultado categórico pregunta 16

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Muy difícil	MD	0	0%
Difícil	D	7	70%
Fácil	F	3	30%
Muy fácil	MF	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 16

Análisis de resultados pregunta 16



Nota: Elaboración propia

Pregunta 17: Cuando llegas a casa, ¿qué tan difícil es para ti desconectarte mentalmente del trabajo?

Tabla 21

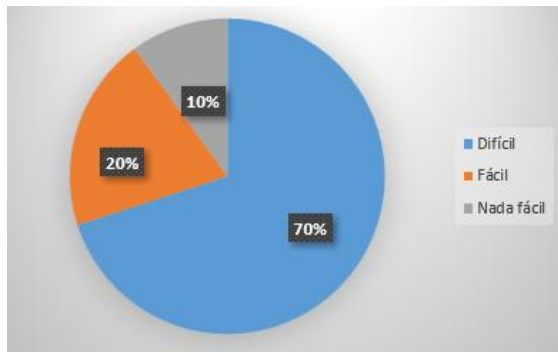
Resultado categórico pregunta 17

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nada difícil	ND	0	0%
Difícil	D	7	70%
Fácil	F	2	20%
Nada fácil	NF	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 17

Análisis de resultados pregunta 17



Nota: Elaboración propia

Pregunta 18: *¿Con qué frecuencia logras salir del trabajo a tu hora para poder dedicarte a tus actividades personales?*

Tabla 22

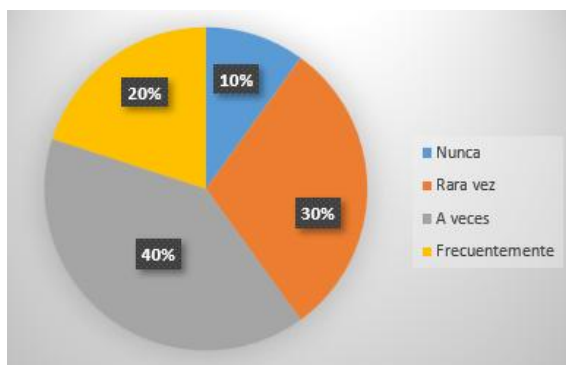
Resultado categórico pregunta 18

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	1	10%
Rara vez	RV	3	30%
A veces	AV	4	40%
Frecuentemente	F	2	20%
Siempre	S	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 18

Análisis de resultados pregunta 18



Nota: Elaboración propia

Pregunta 19: Durante tu tiempo personal, ¿con qué frecuencia revisas mensajes o correos relacionados con el trabajo?

Tabla 23

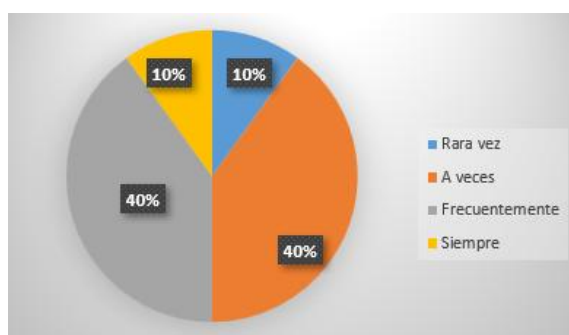
Resultado categórico pregunta 19

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	1	10%
A veces	AV	4	40%
Frecuentemente	F	4	40%
Siempre	S	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 19

Análisis de resultados pregunta 19



Nota: Elaboración propia

Pregunta 20: ¿Cómo crees que el balance entre tu vida laboral y personal influye en tu estado de ánimo general y tu motivación en el trabajo?

Tabla 24

Resultado categórico pregunta 20

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Lo afecta negativamente en gran medida	NM	1	10%
Lo afecta negativamente en algo	NA	2	20%
No tiene impacto	NI	6	60%
Lo afecta positivamente en algo	PA	1	10%

Lo afecta positivamente en gran medida	PM	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 20

Análisis de resultados pregunta 20



Nota: Elaboración propia

Pregunta 21: *¿Con qué frecuencia sientes que el estrés del trabajo influye en tu desempeño en el día a día?*

Tabla 25

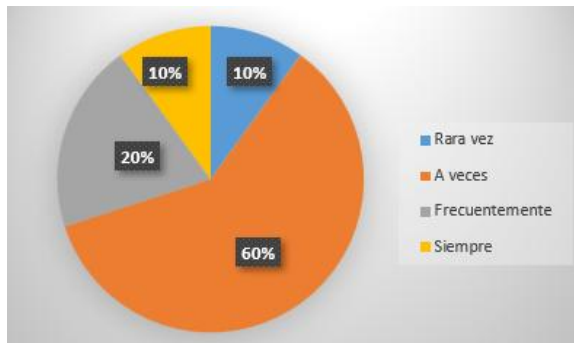
Resultado categórico pregunta 21

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Nunca	N	0	0%
Rara vez	RV	1	10%
A veces	AV	6	60%
Frecuentemente	F	2	20%
Siempre	S	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 21

Análisis de resultados pregunta 21



Nota: Elaboración propia

Pregunta 22: *Para apoyar un mejor balance entre tu vida personal y laboral, ¿qué cambios o acciones consideras que serían de mayor ayuda?*

Tabla 26

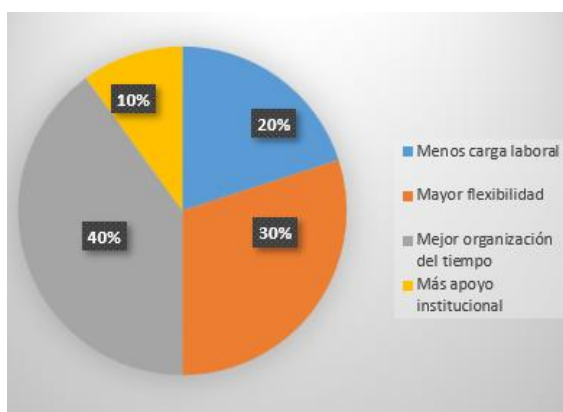
Resultado categórico pregunta 22

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Menos carga laboral	MC	2	20%
Mayor flexibilidad	MF	3	30%
Mejor organización del tiempo	MO	4	40%
Más apoyo institucional	MA	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 22

Análisis de resultados pregunta 22



Nota: Elaboración propia

Pregunta 23: ¿Consideras que un mayor equilibrio entre el trabajo y tu vida personal te permitiría ser más productivo(a)?

Tabla 27

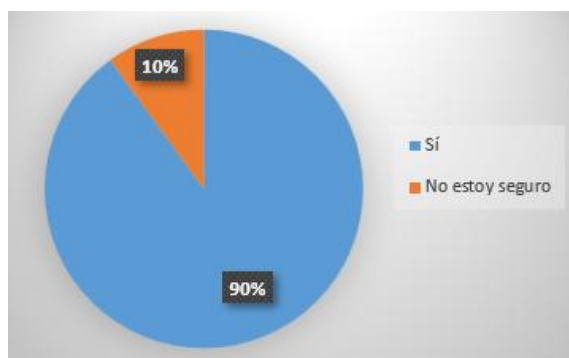
Resultado categórico pregunta 23

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Sí	S	9	90%
No	N	0	0%
No estoy seguro	NS	1	10%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 23

Análisis de resultados pregunta 23



Nota: Elaboración propia

Pregunta 24: ¿Cómo calificarías tu nivel de equilibrio entre tu vida personal y el trabajo actualmente?

Tabla 28

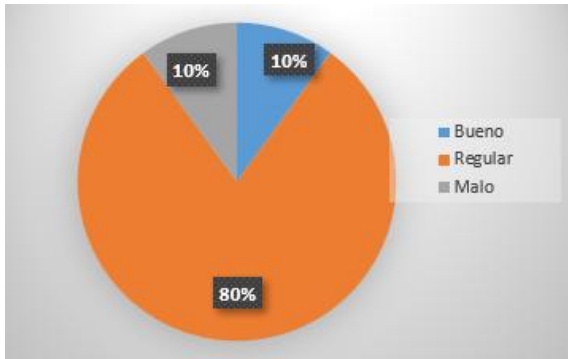
Resultado categórico pregunta 24

CATEGORÍAS	NOMENCLATURA	CANTIDAD DE RESPUESTAS	%
Muy bueno	MB	0	0%
Bueno	B	1	10%
Regular	R	8	80%
Malo	M	1	10%
Muy malo	MM	0	0%
TOTAL		10	100%

Nota: Elaboración propia

Ilustración 24

Análisis de resultados pregunta 24



Nota: Elaboración propia