

## **Repositorio – ficha de registro de tesis doctoral**

**Título:** Análisis del conflicto familia – trabajo y su efecto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de mujeres docentes de educación superior en Guayaquil

**Autor:** María Belén Salazar Raymond

**Tutor:** Dr. Carlos Sarmiento Chugcho

**Institución:** Catholic University of New Spain

**Título obtenido:** Doctor en Filosofía en Liderazgo Cristiano Global, con concentración en Administración de Empresas

**Palabras clave:** Conflicto familia-trabajo, conflicto trabajo-familia, compromiso organizacional, satisfacción laboral, Escala Interacción Trabajo-Familia.

### **Resumen/Abstract:**

Este estudio se centró en analizar el conflicto familia–trabajo y su efecto en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las mujeres docentes de educación superior. El objetivo fue identificar las principales fuentes de conflicto, evaluar los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral, y analizar la relación entre estas variables. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, iniciando con una fase cuantitativa que permitió caracterizar el perfil de las docentes y medir los niveles de conflicto mediante la escala estandarizada de interacción trabajo-familia, además de aplicar un modelo de ecuaciones estructurales para la comprobación de las hipótesis planteadas. Posteriormente, se incorporó una fase cualitativa basada en entrevistas a profundidad para profundizar en la comprensión del fenómeno. Los resultados evidenciaron un efecto inverso del conflicto familia–trabajo sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, aunque la percepción general de conflicto fue baja. Se identificó que los principales factores generadores de conflicto fueron el exceso de trabajo y la responsabilidad del cuidado de los hijos, con un mayor impacto en el ámbito familiar que en el laboral. Finalmente, se concluye que el conflicto familia–trabajo tiene un efecto contraproducente en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las docentes de educación superior, lo que resalta la necesidad de estrategias institucionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

This study focused on analyzing the work–family conflict and its effect on organizational commitment and job satisfaction among women faculty members in higher education. The objective was to identify the main sources of conflict, assess levels of organizational commitment and job satisfaction, and examine the relationship between these variables. The research was conducted using a mixed-methods approach. The quantitative phase allowed for the characterization of participants’ profiles and the measurement of conflict levels through the standardized work–family Interaction Scale, as well as the application of

a structural equation modeling (SEM) approach to test the proposed hypotheses. Subsequently, a qualitative phase was carried out through in-depth interviews to further explore the phenomenon. The results revealed an inverse effect of work–family conflict on organizational commitment and job satisfaction, although the overall perception of conflict among the surveyed faculty members was low. The most significant sources of work–family conflict were excessive workload and responsibilities related to childcare, with a greater impact on family relationships than on work-related outcomes. Finally, the study concludes that work–family conflict has a counterproductive effect on organizational commitment and job satisfaction among women faculty members in higher education, highlighting the need for institutional strategies that promote work–life balance.

**Adjunto PDF:** Si

**Contacto autor:** [mabelensalazar02@gmail.com](mailto:mabelensalazar02@gmail.com)

**Contacto institución:** [admissions@ucne.org](mailto:admissions@ucne.org)