

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Salud Pública



**Propiedades psicométricas de  
la escala de conflicto trabajo-familia en enfermeras peruanas**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Salud Pública, mención  
en Salud Colectiva y Promoción de la Salud

**Autor:**

Rosa Elizabet Gonzáles Pérez  
Lady Mondragón Suxe

**Asesor:**

Mg. Wilter Charming Morales García

Lima, agosto 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Wilter Charming Morales García, docente de la Unidad de Posgrado de Salud Pública, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN ENFERMERAS PERUANAS”** del las autoras (Rosa Elizabet Gonzáles Pérez y Lady Mondragón Suxe) tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de agosto del año 2023



---

Mg. Wilter Charming Morales García

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)**

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ..... 25 ..... del mes de agosto ..... del año ..... 2023 ..... , siendo las 09:30 a.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: ..... Dr. Miguel Guillermo Bernui Contreras ..... , el secretario: ..... Mg. Carlos Daniel Abanto Ramírez ..... , los demás miembros: ..... Dr. Salomón Huancahuire Vega y Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal ..... y el asesor: ..... Mg. Wilter Charming Morales García ..... , con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: ..... Propiedades Psicométricas de la Escala de Conflicto Trabajo-Familia en Enfermeras Peruanas .....

..... del Bachiller/Licenciado(a) ..... Rosa Elizabeth Gonzáles Pérez y Lady Mondragón Suxe .....

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en: ..... Salud Pública .....

(Nomenclatura del Grado Académico)

..... con Mención en ..... Salud Colectiva y Promoción de la Salud .....

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a) ..... Rosa Elizabeth Gonzáles Pérez y Lady Mondragón Suxe .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



\_\_\_\_\_

Presidente

\_\_\_\_\_

Secretario

\_\_\_\_\_

Asesor

\_\_\_\_\_

Miembro

\_\_\_\_\_

Miembro

\_\_\_\_\_

Licenciado (a)

## Contenido

Resumen.....	1
Introducción .....	1
Metodología .....	3
Resultados .....	5
Conclusión.....	8
Referencias.....	8

## Propiedades Psicométricas de la Escala de Conflicto Trabajo-Familia en Enfermeras Peruanas

### Resumen

*Introducción:* Para los profesionales de la salud, como las enfermeras, que se enfrentan a situaciones profesionales y personales exigentes, encontrar el equilibrio entre el trabajo y la familia es un desafío. *Objetivo:* El objetivo de este estudio es evaluar las propiedades psicométricas de una escala de Conflicto Trabajo-Familia (W-F-C) en una población de enfermeras peruanas. *Métodos:* Se realizó un estudio metodológico en el que participaron 441 enfermeras. Se usó la escala Work-Family Conflict (WFC) y se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) para evaluar la estructura interna y la confiabilidad de la escala. *Resultados:* Se probaron dos modelos, el primer modelo de 11 ítems no mostró un ajuste adecuado, lo que llevó a la eliminación de los ítems 1 y 5, dando como resultado un segundo modelo que fue denominado WFC-R con 9 ítems y dos dimensiones (Sobrecarga y Déficit de Apoyo Familiar [OFSD] y Conflicto Familia-Trabajo [FWC]). El WFC-R mostró un ajuste adecuado y una validez convergente y concurrente adecuada en la estructura interna. *Conclusiones:* La escala WFC-R es una herramienta válida y confiable para evaluar el conflicto trabajo-familia en enfermeras peruanas. Su uso puede contribuir a identificar y abordar problemáticas relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y familiar, lo cual puede mejorar el bienestar de las enfermeras y, a su vez, la calidad de atención al paciente, el ausentismo y la rotación laboral. *Keywords:* Conflicto, trabajo-familia, enfermeras, AFC, validación

### Introducción

La escasez de enfermeras es un problema grave a nivel global. Además, una contratación deficiente agrava aún más la situación. Asimismo, las condiciones demográficas globales también juegan un papel importante en este problema. Por otro lado, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar es un tema crucial en el sistema de hospitales, ya que puede afectar a la retención del personal de enfermería (Burke & Greenglass, 2001; Holland et al., 2019; Maré et al., 2019). En particular, la dificultad para equilibrar el trabajo, la vida familiar ha sido identificada como un factor importante que contribuye a la inactividad de las enfermeras (Saritaş, 2020). La carga laboral, las exigencias del trabajo, el número de horas trabajadas y el trabajo por turnos se relacionan con un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, lo que a su vez influye en la mala salud mental y actitudes organizacionales negativas (Yildirim & Aycan, 2008). Así, el conflicto trabajo-familia (W-F-C) es uno de los factores que contribuyen al abandono y la inactividad de las enfermeras. Pues, las enfermeras experimentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, lo que aumenta el W-F-C. Sin embargo, se ha demostrado que el apoyo para el cuidado de la familia y la flexibilidad en los horarios de trabajo son medidas efectivas para reducir el W-F-C y mejorar la retención de enfermeras (Medina-Garrido et al., 2021; Raffenaud et al., 2020).

El trabajo y la familia son dos de los dominios más importantes de la vida, y pueden ser interdependientes o depender solo de su situación interna (Amstad et al., 2011). En este sentido, existe el efecto de desbordamiento, que se refiere a cómo las actitudes, emociones y comportamientos