

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Interacción Trabajo-Familia y su relación con el compromiso laboral en
enfermeras del Hospital Cayetano Heredia de Lima, 2021**

Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro(a) en Enfermería
con mención en Administración y Gestión

Por:

Adelina Lisbeth Calixto Santiago

Asesora:

Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales

Lima, octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: ***“Interacción Trabajo-Familia y su relación con el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2021”***, constituye la memoria que presenta la licenciada Adelina Lisbeth Calixto Santiago para aspirar al título de Maestro(a) en Enfermería con mención en Administración y Gestión, de los Servicios de Salud en Enfermería ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los doce días del mes de setiembre de 2022.



Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 12 día(s) del mes de octubre del año 2022 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dra. María Teresa Cabanillas Chávez, el (la) secretario(a): Mg. Delia Luz León Castro y los demás miembros: Mg. Neal Reyes Gastañadui y (la) asesor(a): Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Interacción trabajo-Familia y su relación con el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021", de la candidata: Adelina Lisbeth Calixto Santiago conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. 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:

Candidato/a (a): Adelina Lisbeth Calixto Santiago

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	MUY BUENO	sobresaliente

Candidato/a (b):

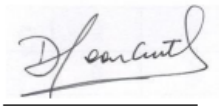
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	

Candidato/a (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literar	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a			Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos		
				Secretario/a	
_____	_____	_____			
Asesor/a	Miembro			Miembro	
_____	_____	_____			
Candidato/a (a)	Candidato/a (b)			Candidato/a (c)	

Interacción Trabajo-Familia y su relación con el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2021

Work-Family Interaction and its relationship with work commitment in nurses at the Cayetano Heredia Hospital, Lima 2021

Adelina Lisbeth Calixto Santiago <https://orcid.org/0000-0003-0468-7850>

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Km 19 Carretera Central, Ñaña, Lurigancho, Lima 15, Perú.

Autor para la correspondencia.

Correo: alisbethcalixto@hotmail.com

Teléfono: 999065877

Nira H. Cutipa-Gonzales <https://orcid.org/0000-0002-7285-3614>

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión.

Resumen

Introducción: El trabajo y la familia son componentes fundamentales en la vida del ser humano. Sin embargo, la interacción de estos dos componentes repercute positiva o negativamente en las diferentes áreas de las personas dependiendo de la forma en como son gestionadas.

Objetivo: Determinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021.

Métodos: estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional de corte transversal durante 2021. La muestra estuvo conformada por 197 enfermeras del Hospital “Cayetano Heredia” Lima, Perú. Se utilizó dos cuestionarios: “Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)” y la escala de Compromiso laboral “SWES-9”. Para el análisis correlacional se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Resultados: El 68% del personal de enfermería presentaron niveles moderados de interacción trabajo-familia y el 54%, un grado moderado de acuerdo laboral. Asimismo, correlaciones bajas entre las magnitudes de relación trabajo-familia y compromiso organizacional. Se identificó también una correlación negativa, y significativa entre grado académico y compromiso laboral (Rho= $-.160^*$; Sig.< 0.05; Sig.=.024); y una

correlación positiva significativa entre condición laboral e interacción trabajo familia (Rho= .208**; Sig.<0,05; Sig.=0.003).

Conclusión: Existe relación significativa entre las dimensiones de interacción trabajo-familia con la variable compromiso organizacional ($p < 0.05$).

Palabras clave: interacción familiar, enfermería del trabajo, compromiso laboral

Abstract

Introduction: Work and family are fundamental components in human life. However, the interaction of these two components has a positive or negative impact on the different areas of people depending on the way they are managing.

Objective: To determine the relationship between work-family conflict and work commitment in nurses at the Cayetano Heredia Hospital, Lima, 2021.

Method: Quantitative and cross-sectional study, with a descriptive-correlational design. The sample consisted of 197 nurses from the Cayetano Heredia Hospital Lima-Peru. The Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) and the Scale of Work commitment "SWES-9" were applied. For the correlational analysis, the Spearman Rho test was used when the normality requirement was met.

Results: Of the nursing staff, 68% present moderate levels of work-family interaction, and 54% a moderate level of work commitment. Low correlations between the dimensions of work-family interaction and organizational commitment. A negative and significant correlation was also identified between academic degree and work commitment (Rho = -0.160 *; Sig. < 0.05 ; Sig. = 0.024); and a significant positive correlation between work condition and work-family interaction (Rho = 0.208 **; Sig. < 0.05 ; Sig. = 0.003)

Conclusion: The relationship between the dimensions of work-family interaction with the organizational commitment variable was found significant ($p < 0.05$).

Keywords: work interaction; occupational nursing; work engagement

Introducción

La interacción trabajo-familia se ha convertido en un tema de mayor repercusión en el comportamiento organizacional, de acuerdo a Zheng y Wu⁽¹⁾. Por su parte, Liu y Low⁽²⁾,

señalan que la interacción trabajo-familia guarda relación con las actividades laborales, familiares, bienestar físico y emocional.

El personal de enfermería juega un rol fundamental para poder garantizar la calidad y seguridad de la atención frente a las actuales exigencias laborales según Borges, Sequeira, Queirós & Mosteiro-Díaz⁽³⁾. Por tal motivo, la enfermería ha sido identificada como una profesión de riesgo y muchos investigadores han enfocado sus estudios en la adicción al trabajo, el compromiso laboral y la interacción familiar de los profesionales de enfermería.^{(3) (4)}

El trabajo y la familia son componentes fundamentales en la vida del ser humano⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾⁽⁷⁾. Sin embargo, la interacción de estos dos componentes repercute positiva o negativamente en las diferentes áreas de las personas⁽⁵⁾ dependiendo de la forma en como son gestionadas. La interferencia y/o interacción entre el trabajo y la vida familiar se considera a través del prisma de la teoría del "conflicto de roles" desarrollada por Greenhaus y Beutell en los años ochenta.⁽⁸⁾ Jiménez, León y Poblete⁽⁶⁾ señalan que el concepto "nace principalmente desde la noción de equilibrio o no equilibrio entre las experiencias en el rol laboral y en el rol familiar" p.2. Por otro lado, Zheng & Wu⁽¹⁾ sostienen que la interacción familiar se refiere a una forma de conflicto/interferencia entre roles, en el cual las presiones de rol del trabajo y los dominios familiares son mutuamente incompatibles de alguna manera. Dicha interferencia se genera cuando tanto el empleador como la familia compiten por el tiempo y la energía de los individuos,⁽⁶⁾ en otras palabras, la interferencia entre el trabajo y la familia surge cuando las demandas de un ámbito presentan dificultades para una participación plena y exitosa en el otro. La teoría de Greenhaus y Beutell identifica tres tipos de componentes que contribuyen significativamente en la interacción trabajo-familia: a) basados en el tiempo, b) basados en la tensión y c) basados en el comportamiento⁽⁵⁾. La interferencia basada en el tiempo se refiere a la insuficiencia de tiempo disponible para ambos dominios. La interferencia basada en la tensión surge cuando la tensión en un rol presenta dificultades para una participación plena y exitosa en el otro. La interferencia basada en la conducta cuando se efectúan los comportamientos propios esenciales en un sistema irreconciliable con las expectativas de comportamiento dentro de otro. El desbalance en el compromiso de los roles genera conflictos, laborales como familiares. Como sugiere Jiménez et al. "sería ideal que exista un equilibrio entre el trabajo y la

familia, por medio del compromiso total de cada rol” p.2 de esta manera los colaboradores evitarían “el aumento de los niveles de estrés, tensión psicológica, deterioro de la salud y mal desempeño en la función parental” ⁽⁶⁾p.3. El apoyo en el hogar como en el centro de trabajo contribuyen a “una mejor calidad de vida laboral, aumenta la satisfacción, motivación y compromiso organizacional y laboral” ⁽⁶⁾ p.3 del colaborador.

El compromiso laboral es un “estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción” ⁽⁹⁾. La literatura comprobó que ciertas personas con elevados niveles frente al compromiso muestran actitudes positivas hacia sus trabajos y no cambian de trabajo con frecuencia. Además, demuestran mayor motivación de aprendizaje, comportamientos proactivos y trabajan diligentemente porque disfrutan su trabajo incluso cuando están cansados, describiendo la fatiga como agradable, porque pueden asociarla con logros positivos⁽¹⁰⁾. La revisión de la literatura asegura que la interacción trabajo-familia se vincula con el compromiso laboral como en el estudio de 155 profesionales de la salud de un hospital de Ica realizado por Alarcón y Elguera⁽¹¹⁾ quienes encontraron relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y la interacción positiva familia – trabajo. Asimismo, en la investigación que realizaron Borges et al ⁽³⁾ identificaron y compararon los niveles de adicción al trabajo, compromiso e interacción familiar entre enfermeras portuguesas y españolas, el estudio fue multicéntrico, comparativo y transversal con 333 enfermeras portuguesas (180) y españolas (153) los resultados que obtuvieron indicaron que las enfermeras portuguesas mostraron mayores niveles de adicción al trabajo, interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo, mientras que las enfermeras españolas presentaron mayores niveles de compromiso, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo; evidenciado que el compromiso está relacionado con la interacción familiar. El estudio de Mukanzi y Senaji ⁽¹²⁾ en 334 trabajadores en Kenia, cuyo objetivo fue indagar la conexión entre el conflicto entre el trabajo y la familia y el conflicto entre la familia y el trabajo y el compromiso de los empleados. El estudio fue descriptivo correlación y de corte transversal. Los investigadores encontraron que el conflicto trabajo familia tenía una relación positiva con el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Por otro lado, la bibliografía revisada también respalda que la

iteración trabajo-familia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral⁽¹³⁾, y con el desempeño laboral ⁽⁵⁾⁽⁶⁾

En el Perú, existen 96 000 enfermeros colegiados (15 enfermeras por cada 10 000 habitantes), de los cuales, solo 57 000 ejercen la carrera a pesar del casi inexistente reconocimiento y escala de remuneración desigual que ofrece el sistema de salud actual. Esta realidad ha sido más visible desde la llegada del COVID-19, en el que se ha reconocido su papel fundamental que cumple la enfermera en el cuidado de la salud de la población⁽¹⁴⁾. En los hospitales del Perú, como es el caso del Hospital Cayetano Heredia, sigue agravándose la carencia de enfermeras; a pesar de una mejor remuneración y estabilidad laboral, que se evidencio tras la pandemia, ocasionado por el SARS COV2 en este país; a pesar de ello, sigue el ausentismo ya sea por temor al contagio. Actualmente un grupo considerable de enfermeras sigue desarrollando heroicamente sus funciones, pero genera conflictos en el ámbito familiar; y sus horas de trabajo son diferentes con los otros miembros de familia, también sus vacaciones y horas de descanso son incompatibles con el entorno, ocasionando conflictos ⁽¹⁵⁾ y por consecuencia, perjudica el compromiso laboral, con sus horarios de descanso; los cuales son opuestos, causando absentismo en su entidad y también se evidencia una alta tasa de intención de rotación; el cual es uno de los problemas más comunes en las organizaciones de todo el mundo como lo menciona Hatam, Jalali, Askarian, & Kharazmi⁽¹⁶⁾

En el 2020, en Pakistan, Hussain⁽⁵⁾ identificó la relación de la iteración trabajo-familia y el desempeño labora en las enfermeras del Hospital de Lahore; los resultados indicaron que existe relación significativa y positiva entre ambas variables ($r=.642^{**}$; Sig.<0.05). En la misma línea Jiménez en Chile, determinó la relación entre Cultura Trabajo-Familia, Equilibrio Trabajo-Familia y Desempeño Percibido, donde encontraron que existe relación entre las variables ($r = .24$, $p < 0.01$). Así también Pérez⁽¹⁷⁾ en España estudiaron las relación de la interacción trabajo-familia y compromiso organizativo, donde comprobaron su hipótesis que existe relación entre las variables. De igual modo Hatam¹⁶ estudió la relación entre Familia-Trabajo y Conflicto Trabajo-Familia con Compromiso Organizacional e Intención de Deserción entre Enfermeros y Paramédicos en Hospitales en Iran, los resultados indicaron que la interacción trabajo-familia puede tener un impacto negativo en el compromiso organizacional.

Por lo mencionado anteriormente, la presente investigación procura determinar la relación entre la interacción trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras como también identificar la relación de interdependencia entre las dimensiones de las variables mencionadas.

Método

Se realizó un estudio, cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Para la selección de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple, la muestra estuvo constituida por 197 enfermeros del Hospital Cayetano Heredia durante el año, 2021. La unidad de estudio cumplió los criterios de inclusión y exclusión. La técnica utilizada fue la encuesta *online* usando la plataforma Google *forms*. Los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios: *Swing* a través de Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunen, conformada por 22 preguntas, el tipo de respuesta Likert con 4 alternativas de respuesta (Siempre=3, A menudo=2, A veces =1, Nunca=0). El otro instrumento fue Uwes-9, es una escala clásica en la investigación ocupacional, para estudiar la relación tanto positiva como negativa entre el trabajo y la familia, conformada por 9 preguntas, agrupado en 3 dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, cuyo tipo de respuesta fue con la escala de Likert, opción múltiple de la siguiente manera: Nunca=(0), Pocas veces al año = (1), Una vez al mes=(2), algunas veces por mes= (3), Una vez por semana= (4), Varias veces por semana (5) y Diariamente=(6). Ambos instrumentos fueron validados y confiabilizados, obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.875 para la escala de Swing y 0.891 para el instrumento Uwes-9. La validez de ambos cuestionarios, se realizó mediante el juicio de expertos la Mg. Olga Marina Carranza Macedo, jefa del servicio de pediatría y la Mg. Lilian Rosa Justiniano, jefa de Neonatología ambas enfermeras que laboran en el Hospital Cayetano Heredia. Se evaluaron los criterios de claridad, congruencia, contexto y dominio de constructo, utilizando. La puntuación final de la escala de Swing fue V de Aiken =.085 y para el instrumento de Uwes-9 fue V de Aiken= 0.91. La recolección de datos se llevó a cabo, durante el periodo de tres meses, en el cual no se trasgredió los derechos de los participantes, cumpliendo con los principios éticos, según la ley de salud N°26842, previo consentimiento informado vía *online*. Para el

procesamiento y análisis de datos se empleó el SPSS v. 25.0, y se realizó un análisis descriptivo, utilizando para las variables cuantitativas y correlacionales. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para muestras superiores a 50, con la finalidad de identificar la distribución de los datos. Los resultados mostraron que los datos cuentan con una distribución no paramétrica, el nivel de significancia es menor a 0.05 en las variables y sus dimensiones, Por tal motivo se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para correlacionar las variables y dimensiones.

Resultados.

Descriptivos de la variable

Tabla 1 Niveles de interacción trabajo-familia y compromiso laboral

Niveles	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia trabajo	interacción trabajo-familia
Bajo	18.3%	30.5%	21.3%	18.8%	22.3%
Medio	61.4%	51.8%	61.9%	60.9%	68.0%
Alto	20.3%	17.7%	16.8%	20.3%	9.7%

Niveles	Vigor	Dedicación	Absorción	Compromiso laboral
Bajo	20.3%	23.4%	22.8%	24.4%
Medio	54.8%	76.6%	52.8%	54.3%
Alto	24.9%	0.0%	24.4%	21.3%

Los percentiles 30 y 70 establecen dos cortes a los datos y generan tres niveles de medición nivel bajo, nivel intermedio y nivel alto. Mediante estos niveles generados por los percentiles 30 y 70 se puede identificar que el nivel de la variable interacción trabajo-familia es moderado en un 68%. La dimensión interacción positiva trabajo - familia presenta un nivel moderado mayor a las demás dimensiones, y la dimensión interacción negativa familia – trabajo presenta el nivel moderado menor en relación a las demás dimensiones, como se aprecia en la tabla 1. Con respecto al nivel de compromiso laboral, se observa un nivel moderado en un 54.3%, como lo evidencia la tabla 4. Dedicación es la dimensión con mayor ponderación respecto al nivel moderado (76.6%).

Tabla 2 Resumen del modelo de regresión lineal de la variable interacción trabajo-familia

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>
Interacción negativa trabajo-familia	0.711	0.830	0.873	0.696
Interacción positiva familia - trabajo		0.620	0.437	0.467
Interacción positiva trabajo-familia			0.362	0.409
Interacción negativa familia-trabajo				0.271
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
R	,711 ^a	,936 ^b	,984 ^c	1,000 ^d
R cuadrado	50.50%	87.50%	96.80%	100.00%

a. Predictores: (Constante), Interacción negativa trabajo-familia

b. Predictores: (Constante), Interacción negativa trabajo-familia, Interacción positiva familia trabajo

c. Predictores: (Constante), Interacción negativa trabajo-familia, Interacción positiva familia trabajo, Interacción positiva trabajo-familia

d. Predictores: (Constante), Interacción negativa trabajo-familia, Interacción positiva familia trabajo, Interacción positiva trabajo-familia, Interacción negativa familia- trabajo

Por medio de los resultados de regresión lineal se observa que el modelo 1 está conformado por la dimensión interacción negativa trabajo-familia, se observa que es un predictor significativo puesto que el nivel de significancia es menor a 0.05 y tiene un grado de influencia del 50.5% ($R=.711^{**}$; $R^2=50.5\%$; $sig.=.000$). En el segundo modelo se agrega la dimensión interacción positiva familia-trabajo, notándose un incremento del 37% en el R cuadrado ($R=.936^{**}$; $R^2=87.5\%$; $sig.=.000$) adicional a ello se evidencia que el nivel de significancia es menor a 0.05; lo que indica que interacción positiva familia-trabajo tiene una influencia significativa en la variable. Las dimensiones interacción positiva trabajo familia-trabajo e interacción negativa familia trabajo presentan impactos significativos en la variable, pero con niveles porcentuales bajos 9.3% y 3.2% respectivamente. Se concluye que los predictores principales de la variable son las dimensiones interacción negativa trabajo-familia y la dimensión interacción positiva familia trabajo

Tabla 3 Resumen del modelo de regresión lineal para la variable compromiso laboral

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>	<i>Beta</i>
Dedicación	0.950	0.630	0.345

Absorción		0.416	0.391
Vigor			0.345
Sig.	0.000	0.000	0.000
R	,950 ^a	,986 ^b	1,000 ^d
R cuadrado	90.30%	97.30%	100.00%

a. Predictores: (Constante), Dedicación

b. Predictores: (Constante), Dedicación, Absorción

c. Predictores: (Constante), Dedicación, Absorción, Vigor

Con respecto a la variable compromiso laboral, la dimensión dedicación tiene un impacto significativo del 90.30% en la variable ($R=.950$; $R^2=93.60\%$; $Sig.=.000$). En cuanto al modelo 2, se observa que la dimensión absorción tiene un impacto menor pero significativa del 7.30% ($R=.986^{**}$; $R^2=.97.30\%$ $Sig.=.000$). Finalmente, en el modelo 3 se agrega la dimensión vigor, y se evidencia un incremento del 2.7% en el r cuadrado. Se concluye que la dimensión con mayor impacto significativo es dedicación (90.30%) y la de menor impacto es la dimensión vigor (2.7%)

Contrastación de hipótesis

Se estableció la como hipótesis de investigación

Hipótesis general: Existe relación entre interacción trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021

Hipótesis específica 2: Existe relación entre la dimensión interacción negativa familia-trabajo y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre la dimensión interacción positiva trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021.

Hipótesis específica 4: Existe relación entre la dimensión interacción positiva familia-trabajo y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021.

Tabla 4 Relación entre compromiso organizacional e interacción trabajo - familia

Compromiso Organizacional			
Variable – Dimensiones	Coefficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	Nivel de correlación
Interacción trabajo-familia	-.040	.581	No significativa
Interacción negativa trabajo-familia	-,261**	.000	Significativa
Interacción negativa familia-trabajo	-,202**	.004	Significativa
Interacción positiva trabajo-familia	,310**	.000	Significativa
Interacción positiva familia-trabajo	,225**	.001	Significativa

La relación entre compromiso laboral e interacción trabajo-familia fue débil, negativa y no significativa (Rho= -0.40; p -valor>0.05; p -valor=.581) en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, se deduce que no se halló conexión significativa relevante entre interacción trabajo-familia y el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2021. Por otro lado, se encontró relación significativa para el vínculo entre las diversas magnitudes de interacción trabajo-familia y compromiso laboral. Las correlaciones son débiles o bajas, dos de ellas son negativas (Interacción negativa trabajo-familia Rho=-.261; Interacción negativa familia-trabajo Rho= -.202) y dos son positivas (Interacción positiva trabajo-familia Rho= .310; Interacción positiva familia- trabajo Rho=.225). Frente a estos resultados se concluye, que a mayor interacción negativa trabajo-familia e interacción negativa familia-trabajo menor será el compromiso laboral en las enfermeras del Hospital Cayetano Heredia. Y a mayor compromiso laboral mayor será también la interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo.

Tabla 5 Relación entre los datos sociodemográficos y las variables

Compromiso laboral	Interacción trabajo - familia
--------------------	-------------------------------

	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	Nivel de correlación	Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	Nivel de correlación
Edad	0.076	0.290	No Significativa	-0.004	0.954	No Significativa
Sexo	0.074	0.299	No Significativa	-0.016	0.823	No Significativa
Estado civil	-0.056	0.437	No Significativa	-0.081	0.257	No Significativa
Grado académico	-,160*	0.024	Significativa	-0.067	0.349	No Significativa
Años de servicio	-0.004	0.951	No Significativa	-0.039	0.590	No Significativa
Condición laboral	0.073	0.308	No Significativa	,208**	0.003	Significativa

Adicional a los resultados de contrastación de hipótesis se identificó que existe relación significativa entre condición laboral e interacción trabajo familia y grado académico y compromiso laboral. Se concluye que, a menor grado académico, mayor será el compromiso laboral y viceversa.

Discusión

En la presente investigación se identificó que el nivel de interacción trabajo familia, es moderado en un 68%, estos resultados son similares a los que obtuvo Scaglia⁽¹⁸⁾ en Chile y a los de Borges⁽³⁾ en enfermeras de España como también son disímiles a los que encontró Innstrand¹⁹ en Noruega que identificó niveles altos de interacción trabajo familia que causaban agotamiento y desconexión laboral en las enfermeras. Por otro lado, en este estudio se encontró que el nivel de compromiso laboral es también moderado en un 54.3%; este hallazgo es similar al que obtuvo Tello⁽²⁰⁾ en las enfermeras de Lambayeque, Perú, a los de Malagón-Aguilera⁽²¹⁾ en enfermeras españolas y a los de Alarcón en enfermeras de Ica-Perú⁽¹¹⁾

En cuanto a la relación entre las variables interacción trabajo-familia se determinó que la correlación es negativa y no significativa (Rho=-.40; Sig.=.581). Los resultados identificados difieren de los Hussain⁽⁵⁾ en enfermeras del Hospital Público de Lahore-Pakistán quien obtuvo una relación significativa (r=.642; Sig.=.001) como también difiere de los resultados de Jiménez⁽⁶⁾ en Colombia (r=.24; Sig<0.01)

Realizando el análisis por dimensiones, se confirma la hipótesis donde la dimensión positiva de interacción familia-trabajo se correlaciona de forma positiva con el compromiso laboral ($r=.225^{**}$; Sig.= .001), lo cual indica que el estado de ánimo positivo que se genera en la familia, se traslada al ámbito laboral e impactan de forma positiva en el compromiso laboral, estos resultados coinciden con otros estudios realizados^{(11) (22) (23) (24)} donde también se halló relación entre el enriquecimiento familia trabajo y el compromiso laboral, encontrándose como factores protectores que permiten disminuir el conflicto trabajo-familia el apoyo social doméstico y de pareja ^{(11) (22) (23) (24)}

A su vez, la dimensión positiva de interacción trabajo-familia se correlaciona de forma positiva con el compromiso laboral ($r=.310^{**}$; Sig=.000). Estos resultados van de acorde a lo que obtuvo Perez⁽¹⁷⁾ en España ($r=.072$; Sig.<0.001). La obtención de estos resultados indicaría, que el buen clima laboral y las competencias de organización adquiridas en el ejercicio de la profesión, producto de la labor realizada, afecta de forma positiva en las interacciones con los miembros de la familia, además cuando los empleados perciben que disponen de medidas favorables para conciliar su vida laboral y familiar, están más satisfechos con su trabajo, y dicha satisfacción explica además positivamente su compromiso organizativo. ⁽¹⁷⁾

Otro dato importante es, que existe relación significativa entre el grado académico y la dimensión compromiso laboral, lo cual significaría que, a mayor nivel de competencia profesional, mayor compromiso laboral. Cabe mencionar que se identificó también que no hay relación significativa entre la edad y la interacción trabajo-familia ($Rho=-0.004$; Sig.=.954) este hallazgo es similar a lo que encontró Borges⁽³⁾ en las enfermeras españolas y a los resultados de Hatam⁽¹⁶⁾ frente a esos resultados se infiere que a menor edad mayor manejo de la interacción trabajo-familia.

Por otro lado, la correlación entre la medida de negación familia-trabajo y la dimensión compromiso laboral ($Rho=-.202^{**}$; Sig.=.004), podría ser indicativo que cuantos más conflictos familiares existan en el personal sanitario, generaría menor compromiso laboral. Al respecto García⁽²²⁾, otro estudio similar ($r= -.230$; Sig<0.05), reportó que cuanto más conflicto exista en la dinámica familiar del personal de salud, habrá menos motivación y vigor para trabajar en situaciones de ardua labor. ⁽²²⁾

También, los resultados señalan que existe correlación entre la dimensión negativa trabajo-familia y el compromiso laboral, vale decir, que las demandas laborales tendrían un impacto negativo en el compromiso laboral, debido a que el personal sanitario trabaja en horarios extendidos y con una alta tasa de rotación con insuficientes horas de descanso, generando malestar en ellas, lo cual se transfiere al ámbito familiar y probablemente ocasione conflictos con la pareja e hijos. Similares resultados se obtuvieron en estudios donde niveles más altos de tensión laboral y conflicto estuvieron vinculados con mayores experiencias de malestar psicológico, además las exigencias laborales pueden disminuir el tiempo dedicado a los familiares. ^{(25), (24)}

Por consiguiente, la influencia que ejerce la familia sobre el trabajo y viceversa puede ser predictor del compromiso laboral en el personal sanitario, así como de otras variables relacionadas con el desempeño laboral, tales como la motivación, la disminución de intención de abandono y absentismo. ^{(26), (27), (28)}

En este sentido, cabe señalar que sería conveniente implementar estrategias y condiciones favorables en la realización del trabajo del personal sanitario, ya que esto tendrá un efecto positivo en su rendimiento, satisfacción y, por ende, en el compromiso laboral, con la intención de ofrecer el mejor servicio a los usuarios. Por otro lado, sería conveniente hacer otros estudios donde se considere profesionales sanitarios del sector privado para comparar y/o corroborar si se dan estos mismos resultados.

Se concluye holísticamente, que la correlación de las variables interacción trabajo-familia y compromiso laboral no es significativa. Sin embargo, de manera singular al desglosar la variable interacción trabajo-familia en sus respectivas dimensiones se identifica que existe correlación significativa entre las dimensiones y la variable compromiso laboral.

Referencias bibliográficas

1. Zheng J, Wu G. Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *Int J Environ Res Public Health*. 2018;15(2). doi:10.3390/ijerph15020344
2. Liu JY, Low SP. Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry. *Int J Proj Manag*. 2011;29(2):117-128.

doi:10.1016/j.ijproman.2010.01.012

3. Borges EM das N, Sequeira CA da C, Queirós CML, Mosteiro-Díaz MP. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. *J Nurs Manag.* 2021;29(4):731-740. doi:10.1111/jonm.13213
4. Simone S De, Agus M, Lasio D, Serri F. Development and Validation of a Measure of Work-Family Interface. *J Work Organ Psychol.* 2018;34(1):169-179.
5. Hussain G. Work-Family Role Conflicts and Its Relationship with Job Performance of Female Nurses Working in Public Hospitals of Lahore. *Pakistan Soc Sci Rev.* 2020;4(III):698-710. doi:10.35484/pssr.2020(4-iii)49
6. Jiménez A, León B, Poblete M. Cultura Trabajo-Familia, Equilibrio Trabajo-Familia y Desempeño Percibido. *Dimens Empres.* 2019;17(2).
7. Lourel M, Gana K, Mouda F, et al. Positive and Negative Work-family Interaction: How Burnout is Related to Job Satisfaction. *J Sci Res Reports.* 2015;6(5):350-362. doi:10.9734/jsrr/2015/15809
8. Abrahamsen B, Holte KA, Laine M. Work–Family Interference: Nurses in Norway and Finland. *Prof Prof.* 2012;2(1):60-74. doi:10.7577/pp.v2i1.19
9. Schaufeli W, Salanova M, González-romá V, Bakker A. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *J Happiness Stud.* 2002;3(1):71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
10. García-Sierra R, Fernández-Castro J, Martínez-Zaragoza F. Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *J Nurs Manag.* 2016;24(2):E101-E111. doi:10.1111/jonm.12312
11. Alarcón L, Elguera A. Equilibrio trabajo-familia y compromiso organizacional en colaboradores de un Hospital de la Ciudad de Ica. Published online 2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3524/4/2017_Alarcon-Lengua-Equilibrio.pdf
12. Mukanzi CM, Senaji TA. Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support. *SAGE Open.* 2017;7(3):215824401772579. doi:10.1177/2158244017725794

13. Zhang Y, Rasheed MI, Luqman A. Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Pers Rev.* 2020;49(5):1140-1156. doi:10.1108/PR-01-2019-0017
14. Colegio de Enfermeros del Perú. Decreto Supremo N° 324-2019 EF – Sobre Valorización Principal para Profesionales de Salud – Colegio de Enfermeros del Perú.
15. Alhani F, Mahmoodi-Shan G. Work–family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis. *J Nurs Midwifery Sci.* 2018;5(3):79.
16. Hatam N, Jalali MT, Askarian M, Kharazmi E. Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *Int J Community Based Nurs Midwifery.* 2016;4(2):107-118.
17. Pérez M, Vela M, Abella S, Martínez A. Medidas de flexibilidad trabajo-familia y compromiso organizativo: El efecto mediador de la satisfacción laboral. *Universia Bus Rev.* 2017;0(56):52-83. doi:10.3232/UBR.2017.V14.N4.03
18. Scaglia N. Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout: Un estudio en profesionales en management. Published online 2021. <http://nulan.mdp.edu.ar/3580/1/scaglia-2021.pdf>
19. Innstrand ST, Langballe EM, Espnes GA, Falkum E, Aasland OG. Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work Stress.* 2008;22(1):1-15. doi:10.1080/02678370801975842
20. Tello E. *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral Del Personal de Enfermería En El Hospital Belén de Lambayeque.*; 2021. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
21. Malagón-Aguilera M, Suñer-Soler R, Bonmatí-Tomás A, Gelabert-Vilella S, Bosch-Farré C. Compromiso laboral y burnout de las enfermeras en el ámbito sociosanitario. *Salud Ment Investig y humanidades.* 2019;(15). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7275593>

22. García P. Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros. *ReiDoCrea Rev electrónica Investig Docencia Creat*. Published online 2020:78-82. doi:10.30827/digibug.42130
23. Bakker AB, Shimazu A, Demerouti E, Shimada K, Kawakami N. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *J Manag Psychol*. 2014;29(1):63-80. doi:10.1108/JMP-05-2013-0148
24. Álvarez A, Gómez I. Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad empleos. *Pensam Psicológico*. 2011;9(16):89-116.
25. Ortiz VG, Toro LEP, Rodríguez AMH. Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Rev Colomb Psicol*. 2014;24(1):185-201. doi:10.15446/rcp.v24n1.42081
26. Espino-Porras CL, De Luna-López MC, Flores-Padilla L, Ramírez-Echavarría EJ, Brito-Cerino MI, Gómez-Jurado LJ. Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Univ*. 2020;17(3):317-327. doi:10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732
27. Rivera Porras DA, Hernández Lalinde JD, Forgiony Santos JO, Bonilla Cruz NJ, Rozo Sánchez AC. Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials, Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*. Published online 2018. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-85045738130&partnerID=MN8TOARS>
28. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Médico*. 2017;17(4):42-52. doi:10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

ENUNCIADOS	NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA				
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo.				
3. tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domesticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
Interacción negativa familia- trabajo				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				

12 Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
Interacción positiva trabajo-familia				
13.- Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14.- Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
Interacción positiva familia trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

El cuestionario de compromiso Laboral (UWES-9)

Se divide en 3 dimensiones: Vigor (1-3 ítems), dedicación (4-6 ítems) y absorción (7-9 ítems). La escala de respuesta es tipo Lickert con valores de nunca (0), esporádicamente: pocas veces al año o menos (1), de vez en cuando: una vez al mes o menos (2), regularmente: algunas veces al mes (3), frecuentemente: una vez por semana (4), muy frecuentemente: varias veces por semana (5) y diariamente (6).

ENUNCIADOS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES	ALGUNAS VECES POR MES	UNA VEZ POR SEMANA	VARIAS VECES POR SEMANA	DIARIA MENTE
VIGOR							
1.En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3.Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir trabajar.							
DEDICACION							
4.Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
5.Mi trabajo me inspira.							
6.Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
ABSORCION							
7.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
8.Estoy inmerso en mi trabajo.							
9.Me "dejo llevar" por mi trabajo.							

Anexo 2. Consentimiento informado

The image shows a Google Forms interface for a questionnaire. The browser address bar shows the URL: forms/d/10tuJGrQyWC91Av1qtsoH-n1B_Ui9KqQBH7btKVDorc/edit. The form title is 'Cuestionario'. The introductory text reads: 'Apreciado (a) profesional de Enfermería, Te saluda Adelina calixto santiago Lic. en enfermería que me encuentro haciendo un estudio de Investigación con el objetivo de determinar la relacion Interaccion Trabajo-Familia y el Compromiso Laboral. Solicito tu participacion para este estudio. Esta encuesta es anonima y los datos serán utilizados para fines de la presente investigación. ¡ Muchas gracias por tu participación ¡'. Below the text is a required field for 'Correo electrónico *' with a label 'Correo electrónico válido'. A note states: 'Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)'. The next question is 'Edad *' with four radio button options: '25 a 30', '31 a 35', '36 a 40', and '41 a más'. The first row of responses is labeled 'Fila 1' and shows all four radio buttons are unselected.

Interaccion Trabajo Familia. Preguntas Respuestas **206** Configuración

Cuestionario

Apreciado (a) profesional de Enfermería, Te saluda Adelina calixto santiago Lic. en enfermería que me encuentro haciendo un estudio de Investigación con el objetivo de determinar la relacion Interaccion Trabajo-Familia y el Compromiso Laboral. Solicito tu participacion para este estudio. Esta encuesta es anonima y los datos serán utilizados para fines de la presente investigación. ¡ Muchas gracias por tu participación ¡

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Edad *

	25 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a más
Fila 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22:21
1/09/2022

Anexo 3. Autorización del lugar de aplicación y comité de ética



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA,

CERTIFICA:

Que el Trabajo de Investigación de la REF: "Interacción Trabajo – Familia y su relación con el compromiso laboral en el hospital en el Cayetano Heredia". Inscrito con Código 027-2021. Presentado por la Lic. Adelina Lisbeth Calixto Santiago Investigadora Principal ha sido revisado y APROBADO por este Comité, en sesión de fecha 13 de mayo del 2021.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 12 de mayo de 2022. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros:

- Dr. Jorge Luis Hung Yep
- Dr. Juan Carlos Ismodes Aguilar
- Q.F. Mercedes Jacqueline Portocarrero Reátegui
- Dra. Eufemia De Los Angeles Fajardo Larrea
- Ing. Ruth Damariz Benito Matias
- Sr. José Leónidas Orcón Bernal

Lima, 13 de mayo de 2021


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
.....
DR. JORGE LUIS HUNG YEP
PRESIDENTE
CMI 18853
COMITE INSTITUCIONAL DE ETICA EN INVESTIGACION

JLHY/abb

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telef.: 482-0402
Anexo 209