

Intervención psicoterapéutica para conciliar la vida laboral y familiar en profesionales de enfermería

Psychotherapeutic intervention for work-life balance in nursing professionals

Intervenção psicoterapêutica para conciliar a vida laboral e familiar em profissionais de enfermagem

Pamela Carol Falcon Mendoza¹ , Isabel Incalla Flores² 

RESUMEN

Objetivo: Determinar el impacto de una intervención psicoterapéutica en la conciliación de la vida laboral y familiar en profesionales de enfermería. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo con diseño preexperimental. La intervención fue desarrollada en 49 enfermeras de un centro quirúrgico en un hospital de Arequipa, Perú. Se aplicó un pretest y postest, una encuesta sociodemográfica y el cuestionario validado Interacción Trabajo-Familia (SWING). Luego se procesaron los datos con el programa SPSS versión 25. Asimismo, se aplicó la prueba estadística chi-cuadrado. **Resultados:** La intervención mejoró el porcentaje de interacción positiva: la labor profesional resulta agradable luego de tener un fin de semana divertido en familia, pareja o amigos (pasó de «a menudo» [48,9 %] a «siempre» [77,5 %]). La conciliación mejoró en tanto que el trabajo «a menudo» promueve el funcionamiento familiar (de 44,9 % a 55,1 %), y que el funcionamiento familiar promueve «siempre» el desempeño laboral (de 42,9 % a 63,3 %). El conflicto se redujo en tanto que el funcionamiento familiar «nunca» limita el desempeño laboral (de 49,0 % a 73,5 %) y que «a veces» el trabajo limita el funcionamiento familiar (de 79,6 % a 73,5 %). **Conclusión:** La intervención psicoterapéutica mejoró los indicadores de interacción positiva trabajo-familia, resaltando la importancia de las actividades recreativas, organización del tiempo y autoconfianza; asimismo, mejoró la conciliación y redujo el conflicto trabajo-familia y funcionamiento familiar; y logró que las enfermeras tomaran conciencia de que a menudo el funcionamiento familiar promueve el desempeño laboral, y que, a su vez, nunca lo limita.

Recibido: 24-09-2024

Aceptado: 11-10-2024

En línea: 01-11-2024

Correspondencia:

Isabel Incalla Flores

Contacto: iincalla@ unsa.edu.pe



Artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

© Las autoras

© Revista Enfermería Herediana

Palabras clave: equilibrio entre vida personal y laboral; familia; enfermeras; procesos psicoterapéuticos; intervención psicosocial.

¹ Hospital regional Honorio Delgado Espinoza, Centro Quirúrgico. Arequipa, Perú.

² Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Enfermería. Arequipa, Perú.

ABSTRACT

Objective: To determine the impact of a psychotherapeutic intervention on work-family life balance in nursing professionals. **Materials and methods:** A quantitative study with a pre-experimental design. The intervention was developed in 49 nurses from a surgical center of a hospital in Arequipa, Peru. A pre-test and post-test, a sociodemographic survey and the validated Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) were applied. The data were then processed with SPSS version 25. The chi-square statistical test was also applied. **Results:** The intervention improved the percentage of positive interaction: professional work is pleasant after having a fun weekend with family, partner or friends (from "often" [48.9%] to "always" [77.5%]). Work-life balance improved as work "often" promotes family functioning (from 44.9% to 55.1%), and family functioning "always" promotes work performance (from 42.9% to 63.3%). Conflict was reduced in that family functioning "never" limits work performance (from 49.0% to 73.5%) and that work "sometimes" limits family functioning (from 79.6% to 73.5%). **Conclusion:** The psychotherapeutic intervention improved the indicators of positive work-family interaction, highlighting the importance of recreational activities, time organization and self-confidence; it also improved work-family balance and reduced work-family conflict and family functioning; and it made the nurses aware that family functioning often promotes work performance, and that it never limits it.

Keywords: work-life balance; family; nurses; psychotherapeutic processes; psychosocial intervention.

RESUMO

Objetivo: Determinar o impacto de uma intervenção psicoterapêutica na conciliação da vida laboral e familiar em profissionais de enfermagem. **Materiais e métodos:** Estudo quantitativo com desenho pré-experimental. A intervenção foi desenvolvida em 49 enfermeiras de um centro cirúrgico de um hospital em Arequipa, Peru. Foram aplicados um pré-teste e um pós-teste, uma pesquisa sociodemográfica e o questionário validado de Interação Trabalho-Família (SWING). Posteriormente, os dados foram processados com o SPSS versão 25. Além disso, foi aplicado o teste estatístico qui-quadrado. **Resultados:** A intervenção melhorou a porcentagem de interação positiva: o trabalho profissional é agradável após um fim de semana divertido com a família, o parceiro

ou os amigos (passou de "frequentemente" [48,9 %] para "sempre" [77,5 %]). A conciliação melhorou na medida em que o trabalho «frequentemente» promove o funcionamento familiar (de 44,9 % para 55,1 %), e o funcionamento familiar «sempre» promove o desempenho laboral (de 42,9 % para 63,3 %). Os conflitos foram reduzidos na medida em que o funcionamento familiar «nunca» limita o desempenho laboral (de 49,0 % para 73,5 %) e que «às vezes» o trabalho limita o funcionamento familiar (de 79,6 % para 73,5 %). **Conclusão:** A intervenção psicoterapêutica melhorou os indicadores de interação positiva entre trabalho e família, destacando a importância das atividades recreativas, organização do tempo e autoconfiança; além disso, melhorou a conciliação entre trabalho e família e reduziu o conflito entre trabalho e família e o funcionamento familiar; e conscientizou as enfermeiras de que o funcionamento familiar frequentemente promove o desempenho no trabalho, mas nunca o limita.

Palavras-chave: equilibrio entre trabalho e vida pessoal; família; enfermeiros; processos psicoterapêuticos; intervenção psicosocial.

INTRODUCCIÓN

La conciliación entre la vida familiar y laboral es un problema actual que debe ser abordado, para satisfacer las necesidades personales de la persona trabajadora y los objetivos productivos del lugar de trabajo (1). Las instituciones de salud, como entornos laborales que promueven la seguridad, la salud y salvan vidas, deben garantizar que todos sus trabajadores tengan derecho a un ambiente seguro y saludable (2).

En las profesionales de enfermería, las características propias del trabajo de brindar cuidados con responsabilidad profesional hacen que el quehacer laboral femenino pase por múltiples dificultades y retos debido a la incompatibilidad con las expectativas propias de su rol familiar y personal (3).

En base a los datos del 2023, las enfermeras, a pesar de que representan en promedio solo el 1,3 % de la mano de obra en los países, son el sistema medular de cualquier sistema de salud, pues agrupan alrededor de la mitad de los trabajadores de la salud humana y el trabajo social de los mercados laborales de América Latina y el Caribe (4, 5).

La profesión de Enfermería, predominantemente femenina, ejecuta su trabajo de cuidados a otros seres humanos con una elevada responsabilidad física y

emocional. Además, la enfermera tiene una carga familiar y junto a los quehaceres del hogar, por lo que realizan una doble faena sin disponer de tiempo libre para reponer la energía que su trabajo le exige (6-8). En países latinoamericanos y Europa, por la crisis económica, las enfermeras asumen el exceso de horas de trabajo, con más de 48 horas a la semana (9-11). La turnicidad laboral implica que la trabajadora debe adecuar las rutinas de su vida personal y social al mundo laboral, lo que genera barreras en la interacción familiar y social, provocando vínculos interpersonales distantes y problemas de salud física o mental. La cuestión de la conciliación de la esfera personal/familiar con la laboral, a partir de los datos de un estudio sociológico realizado en Portugal, se refiere a cómo algunas características de la naturaleza del trabajo (a saber, tipo de horario, ritmo de trabajo e índice de demanda de actividad) repercuten en la gestión del tiempo, el sueño y la conciliación con la vida personal/familiar (12, 13).

A nivel internacional, según el marco legal, institucional y empresarial, la conciliación en la familia es un proceso que beneficia no solo a los propios trabajadores, sino también a su familia y al entorno laboral de cada persona (14). Desde un punto de vista legal, la conciliación entre trabajo y familia se caracteriza por ser un sistema de protección a través del cual se busca consolidar la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo laboral, así como la correcta distribución de responsabilidades familiares; que les permita lograr el ansiado bienestar personal y familiar (15).

Las relaciones entre el desbordamiento trabajo-familia (conflicto y enriquecimiento), el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción y el desempeño del rol a lo largo del tiempo, difieren entre el equilibrio de satisfacción y efectividad. Contrariamente a los supuestos teóricos y prácticos comunes, la satisfacción del rol parece impulsar la satisfacción del equilibrio y no al revés. En Canadá, se demostró que existen factores que contribuyen a equilibrar la vida familiar y laboral como actividades divertidas y familiares, asesoramiento, descanso periódico, confianza y confidencialidad; además, se mostró que existen intervenciones que pueden mejorar este equilibrio buscando la satisfacción con el bienestar mediante planes de salud grupales, programas de asistencia al empleado, membresías en gimnasios, acuerdos de trabajo flexible y estrategias de bienestar y equidad (16, 17).

Los conflictos entre el trabajo y la familia que afectan la vida laboral de los empleados incluyen recursos

limitados, estrés, malas relaciones, abuso de sustancias y otros factores externos (18). Un estudio en China demostró que el conflicto trabajo-familia tuvo un efecto directo negativo sobre la seguridad psicológica ($\beta = -0,351$; $p < 0,01$) y un efecto directo negativo sobre el bienestar psicológico ($\beta = -0,137$; $p < 0,05$). Por lo tanto, se recomendó a las organizaciones que desarrollen una variedad de sesiones de capacitación y educación que permitan a los empleados crecer personal y profesionalmente, considerando diferentes métodos para gestionar los conflictos entre el trabajo y la familia para aumentar la efectividad de los empleados y garantizar un mejor desempeño al prevenir la ocurrencia de conflictos trabajo-familia (19).

En consecuencia, intervenir sobre la conciliación facilita la identificación, el compromiso y la fidelidad del trabajador para con su centro laboral. Al sentirse adecuadamente valorado, mejora su rendimiento y productividad, obtiene mejores resultados sobre la base de metas y no por el criterio de horas trabajadas, siendo indispensable la participación de la pareja y familiares para trabajar el conflicto trabajo-familia (20-22).

En el Perú, la conciliación se refiere a la inclusión de la mujer en el sistema laboral; sin embargo, debido a los temas de género, ha sido poco abordada. Existe una conciencia social con poco interés sobre la problemática de la desigualdad, que es observada por la enfermera trabajadora (9, 23-26). En la ciudad de Arequipa, las enfermeras tienen jornadas laborales que provocan agotamiento mental y físico. La enfermera es profesional, hija, madre y esposa con dos y más responsabilidades; por un lado, el trabajo remunerado y por otro, el no remunerado en el entorno familiar doméstico. En esta situación, la rutina diaria de la enfermera provoca que, mientras labora, piense en todo lo que tiene que hacer en casa para cuidar a su familia y, a su vez, cuando está en casa, piense en sus compañeras de trabajo o en sus actividades. Partiendo de esta dualidad, surgió la inquietud de realizar un estudio con el objetivo de determinar el impacto de una intervención psicoterapéutica en la conciliación de la vida laboral y familiar en profesionales de enfermería.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se desarrolló un estudio cuantitativo preexperimental con un solo grupo de intervención y con las medidas pre y postest. La población elegida fue de 75 enfermeras que trabajaban en el centro quirúrgico de un hospital de Arequipa, Perú. La muestra fue de 49 enfermeras que aceptaron participar en el estudio

y la intervención. Se excluyeron a enfermeras que se encontraban con licencia, enfermedad o embarazo.

Antes y después de la intervención, se aplicó la encuesta con dos cuestionarios, uno de información sociodemográfica y el cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) (27), que contó con un confiabilidad por alfa de Cronbach de 0,72. Constaba de 4 dimensiones y 22 ítems: interacción negativa trabajo-familia (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), interacción negativa familia-trabajo (ítems 9, 10, 11 y 12), interacción positiva trabajo-familia (ítems 13, 14, 15, 16 y 17), interacción positiva familia-trabajo (ítems 18, 19, 20, 21 y 22). La intervención se realizó mediante un programa a cargo de un psicoterapeuta con máster en Psicología se desarrolló en seis sesiones, con una duración de dos horas cada una. Se empleó la técnica educativa seminario taller, cuyos temas abordados fueron el manejo de la inteligencia emocional, la distribución del tiempo y el manejo de situaciones críticas, los cuales se realizaron en la sala de conferencias de recuperación del servicio. A las participantes del estudio se las citaba con anticipación debido a sus turnos o si tenían día de descanso.

El análisis de datos se realizó con el programa SPSS versión 25 y se aplicó la prueba estadística de chi-

cuadrado. Este trabajo fue autorizado y registrado en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA), cuenta con la autorización de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, y con la dirección del Hospital Honorio Delgado. Todas las participantes fueron informadas antes del estudio y, posteriormente, firmaron el consentimiento respectivo.

RESULTADOS

En el estudio participaron 49 enfermeras, de las cuales 26 eran casadas o convivientes (53 %), 3 divorciadas (6,1 %) y las demás solteras. Sus edades oscilaban en menos de 41 años (38,78 %), tenían dos hijos (44,9 %) y su situación laboral se basaba por un tipo de contrato nombrado (61,2 %) que le otorgaba una estabilidad laboral.

En la tabla 1 se muestran los resultados de interacción positiva familia-trabajo antes y después de la intervención con la psicoterapeuta. Los 5 indicadores mostraron un aumento en el porcentaje de interacción positiva. Destacó el ítem referido a que la labor profesional resulta más agradable luego de tener un fin de semana divertido en familia, pareja o amigos, algo que antes de la intervención era a menudo (48,9 %) y que después se volvió constante (77,5 %).

Tabla 1. Caracterización de la conciliación trabajo-familia con interacción positiva de las enfermeras del centro quirúrgico.

Ítem	Test	Interacción positiva familia-trabajo							
		Nunca		A veces		A menudo		Siempre	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.	PRE	0	0,0	8	16,3	24	48,9	17	34,8
	POS	2	4,0	4	8,1	5	10,2	38	77,7
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.	PRE	0	0,0	11	22,4	17	34,8	21	42,8
	POS	0	0,0	0	0,0	12	24,4	37	75,6
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has aprendido a cumplir con lo que te comprometes.	PRE	0	0,0	12	24,4	16	32,8	21	42,8
	POS	0	0,0	3	6,1	11	22,4	35	71,5
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.	PRE	0	0,0	14	28,5	19	38,9	16	32,6
	POS	0	0,0	4	8,1	10	20,4	35	71,5
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.	PRE	0	0,0	11	22,4	21	42,8	17	34,8
	POS	0	0,0	1	2,0	15	30,6	33	67,4

PRE: medida pretest; POS: medida postest.

Similar comportamiento tienen los ítems referidos a la organización del tiempo en casa y en el trabajo, y a la autoconfianza en el trabajo por tener su vida en casa bien organizada.

En la conciliación familia-trabajo (tabla 2), por los resultados de la prueba estadística se afirma que existe una diferencia significativa entre los resultados del pre y postest, ($p < 0,05$). La intervención educativa de orientación personal motiva un cambio en la percepción del trabajo, promoviendo el funcionamiento familiar de manera tal que la enfermera interactúa mejor con la familia o el entorno, como resultado de la satisfacción laboral. Asimismo, la intervención motiva un cambio en la percepción del funcionamiento familiar, promoviendo el desempeño laboral de manera tal que la enfermera gestiona con eficiencia el tiempo en el trabajo, ya que también lo hace en casa.

Respecto al conflicto trabajo-familia y al funcionamiento familiar de las enfermeras (tabla 3), por los resultados de la prueba estadística, se afirma que existe una diferencia significativa entre los resultados del pre y postest ($p < 0,05$). En ese sentido, la intervención educativa de orientación personal motiva un cambio en la percepción del funcionamiento familiar de manera tal que la enfermera percibe que los problemas en el entorno familiar o social no afectan el rendimiento en el trabajo. Por el contrario, no existe diferencia significativa entre los resultados del pre y postest ($p > 0,05$) en el sentido de que el trabajo limita el funcionamiento familiar, pues mayormente el profesional de enfermería interacciona de manera negativa entre el trabajo y la familia; es decir, sus obligaciones laborales hacen difícil que se sienta relajado en casa.

DISCUSIÓN

El estudio se realizó con una muestra de enfermeras que son parte de la población económicamente activa, casadas y que se caracterizan por encontrarse en la etapa de formación de sus hijos, con pareja estable, desarrollo y crecimiento personal, y con búsqueda de mejoras laborales.

Pese a contar con estabilidad laboral, los salarios no han sufrido un aumento en los últimos años; además, el aumento del costo de vida ha obligado a las enfermeras a buscar otras fuentes de ingreso. Conejo et al. (25) afirman que las mujeres son ahora las responsables de la conciliación, no de ellas, sino de la familia; es decir, ellas favorecen a que los demás miembros de su entorno puedan satisfacer sus necesidades, disfrutar su tiempo, trabajo y ocio a expensas de ellas. En este sentido, García et al. (26) señalan que el personal de salud es el más afectado por el mantenimiento de una doble carga de trabajo profesional y familiar.

En este estudio, se aplicó la intervención psicoterapéutica con la ayuda del psicólogo y la aplicación de las técnicas de conciliación; estos consistieron en la disertación de talleres sobre el manejo de la inteligencia emocional en situaciones críticas, manejo del tiempo libre y manejo del estrés. Comparando el antes y después de dicha intervención, se lograron resultados positivos. Los cinco indicadores de interacción positiva familia-trabajo aumentaron, especialmente el ítem referido a que la labor profesional resulta más agradable luego de tener un fin de semana divertido en familia, pareja o amigos, y los ítems relacionados a que la organización del tiempo en la casa y en el trabajo fortalecen la autoconfianza laboral, dado que su vida en casa está organizada. Al respecto, Barturen (22) evidencia que el

Tabla 2. Conciliación trabajo-familia y el funcionamiento familiar de las enfermeras.

Sentido de la conciliación	Test	Conciliación								Chi-cuadrado	
		Nunca		A veces		A menudo		Siempre			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
El trabajo promueve el funcionamiento familiar.	PRE	2	4,0	18	36,7	22	44,9	7	14,4	$\chi^2_C = 8,5 > \chi^2_T = 7,8$ $p < 0,05$	
	POS	3	6,1	6	12,2	27	55,2	13	26,5		
El funcionamiento familiar promueve el desempeño laboral.	PRE	0	0,0	12	24,4	21	42,8	16	32,8	$\chi^2_C = 14,5 > \chi^2_T = 5,9$ $p < 0,05$	
	POS	0	0,0	1	2,0	17	34,6	31	63,4		

PRE: medida pretest; POS: medida postest.

Tabla 3. Conflicto trabajo-familia y el funcionamiento familiar de las enfermeras.

Sentido del conflicto	Test	Conflicto								Chi-cuadrado
		Nunca		A veces		A menudo		Siempre		
		n	%	n	%	n	%	n	%	
El funcionamiento familiar limita el desempeño laboral.	PRE	24	48,9	19	38,9	6	12,2	0	0,0	$\chi^2_C = 6,5 > \chi^2_T = 5,9$
	POS	36	73,6	11	22,4	2	4,0	0	0,0	p < 0,05
El trabajo limita el funcionamiento familiar.	PRE	3	6,1	39	79,7	5	10,2	2	4,0	$\chi^2_C = 4,0 < \chi^2_T = 7,8$
	POS	9	18,3	36	73,6	3	6,1	1	2,0	p > 0,05

PRE: medida pretest; POS: medida postest.

73 % de las enfermeras no puede coincidir en eventos familiares por la incompatibilidad de los horarios, 82 % considera que las jornadas de trabajo afectan su círculo social y familiar, 65 % manifiesta no participar en la crianza de sus hijos, 50 % refiere que su labor por turnos afecta su vida de esposos, 40 % manifiesta irritabilidad, 96 % manifiesta tener conflictos trabajo-familia y 72 % sostiene que el trabajo interfiere en las tareas del hogar, exponiendo que su rol como mujer, madre y esposa sea vulnerado. Lo señalado reafirma que la conciliación trabajo-familia debe garantizar el desarrollo pleno de la persona en el ámbito familiar, personal y laboral, así como valorar y disfrutar de su tiempo libre.

Respecto a la conciliación trabajo-familia y el funcionamiento familiar, se apreciaron mayores cambios en el ítem respecto a que el funcionamiento familiar promueve el desempeño laboral y regulares cambios en el sentido de que el trabajo promueve el funcionamiento familiar. Esto significa que las enfermeras, luego de la intervención, fueron conscientes de asignar mayor valor emocional a la familia, hecho que influye en el desempeño laboral, y menor peso emocional al hecho de que el trabajo influye en la funcionalidad familiar. Esta situación es comprensible, puesto que la familia es algo propio y de por vida, a diferencia del trabajo, que puede ser temporal y no es de su propiedad. En esencia, si el funcionamiento familiar está bien, el desempeño laboral también lo estará. Esto reafirma que una conciliación positiva mejora el bienestar del trabajador y eleva la motivación laboral, pues facilita el dedicar mayor tiempo a la familia y mejora la organización en el clima laboral (20). Por otro lado, aquí entra en escena el aspecto emocional manejado en la intervención, lo que coincide con Recuero y Segovia (28) en su estudio con enfermeras de España, quienes demostraron que el afrontamiento conductual y emocional incrementa la conciliación en las mujeres, especialmente si el

conflicto familia-trabajo es elevado. A la par, existe un impacto negativo del conflicto trabajo-familia en la seguridad y el bienestar psicológico (18), a la vez que afecta la vida laboral (19).

La intervención psicoterapéutica ha logrado que las enfermeras sean más conscientes de que el trabajo no debe afectar la vida familiar. Esto se refleja al evaluar el conflicto trabajo-familia y el funcionamiento familiar, donde se demostró que, después de la intervención, un mayor porcentaje de enfermeras coincidieron en que el funcionamiento familiar nunca limita el desempeño laboral, mientras que se redujo el porcentaje que afirma que a veces el trabajo limita el funcionamiento familiar. Es necesario tener en cuenta que muchas veces se presentan en el trabajo situaciones laborales que son difíciles de controlar; no dependen de las enfermeras en primera persona, sino que influyen otros elementos como otras personas. Pese a que no debería afectar el funcionamiento familiar, como seres humanos encontramos en el entorno familiar el espacio para descargar nuestras experiencias laborales; a diferencia de los conflictos familiares, que son de mayor responsabilidad personal y que están en las manos de las enfermeras controlarlos de modo que no influyan en el desempeño laboral. Esto coincide con lo mencionado por Martín (29) respecto a que una buena conciliación no depende solo de la persona y de sus actitudes, sino del entorno laboral, de las reglas y normas que implementan los supervisores y jefes que están a cargo del personal con los que interactúan. Asimismo, Eyzaguirre (23) sostiene que las condiciones de trabajo deben darse de tal forma que no obstaculicen a la enfermera en sus diferentes roles dentro de la familia, valorando más el aspecto humano sin descuidar la producción y los resultados que exige el empleador.

Así pues, la intervención psicoterapéutica puede contribuir a canalizar de forma efectiva la

conciliación laboral-familiar, tema que debe ser tratado en las organizaciones de salud cumpliendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la necesidad de garantizar las condiciones laborales (2, 5). Asimismo, Dorothea Orem sostiene que las personas son capaces de cuidar de sí mismas mediante el autocuidado de la salud física, emocional y mental, buscando equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral (30).

Lograr esta conciliación depende de generar las condiciones apropiadas tanto en el ámbito laboral como familiar. En lo laboral, Carrasco et al. (15) señalan que el trabajo por turnos rotatorios genera alteraciones de salud, sobrecarga física, psicológica y emocional; situación que puede mitigarse con la satisfacción en la conexión con los compañeros de trabajo. En el ámbito familiar, Arredondo et al. (8) señalan la importancia de la relación positiva trabajo-familia, gracias a un moderado soporte organizacional en el círculo personal, mediante la ayuda de familiares y el cónyuge en las labores del hogar.

En consecuencia, la conciliación laboral-familiar debe ser abordada mediante intervenciones especializadas que motiven a las enfermeras y los enfermeros a analizar la situación trabajo-familia y viceversa, a buscar ayuda especializada en caso sea necesario y hacerse cargo de su bienestar, apoyadas por estrategias de salud mental y con una participación en el ámbito laboral e impacto en el círculo familiar.

CONCLUSIONES

Luego de la intervención psicoterapéutica, los indicadores de interacción positiva familia-trabajo aumentaron, especialmente en lo referido a que la labor profesional resulta agradable luego de tener un fin de semana divertido en familia, pareja o amigos. La organización del tiempo en la casa y en el trabajo genera la autoconfianza en el ámbito laboral, ya que tiene su vida en casa organizada y en estabilidad emocional.

La intervención, que incluyó técnicas de conciliación, manejo de inteligencia emocional, conflictos, tiempo libre y estrés, mejoró la conciliación trabajo-familia y el funcionamiento familiar. Después de la intervención, las enfermeras manifiestan que a menudo el funcionamiento familiar promueve el desempeño laboral, reduce el conflicto trabajo-familia y el funcionamiento familiar, y afirman que el funcionamiento familiar nunca limita el desempeño laboral.

No existe diferencia significativa pre y postest, ya que el trabajo limita el funcionamiento familiar, pues sus obligaciones laborales hacen difícil sentirse relajado en casa.

Se recomienda realizar intervenciones psicoeducativas similares o mayores, de acuerdo con las necesidades de conciliación de las enfermeras en las distintas instituciones de salud del país. Futuros trabajos de investigación tienen el reto de descubrir, en las nuevas generaciones de enfermeros, estrategias para enfrentar la dualidad familia-trabajo.

Conflictos de intereses: Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Financiamiento: Autofinanciado.

Aprobación de ética: Inscrito y autorizado por el Departamento de Enfermería del Hospital Honorio Delgado y por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Contribución de autoría:

PCFM: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción de borrador original, redacción (revisión y edición).

IIF: análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción de borrador original, redacción (revisión y edición).

REFERENCIAS

1. Sicre L. Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades [Internet]. Wolters Kluwer; 2023, 25 de agosto. Disponible en: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>
2. Organización Internacional del Trabajo. Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados>
3. Morales S. Mujeres de la salud: entre el trabajo y la vida cotidiana. Un estudio de los factores que influyen en el rol que asumen las mujeres profesionales del sector salud de la ciudad de Santa Fe, Argentina. Trab Pers Derecho Merc [Internet]. 2022; (6): 181-225. Disponible en: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.06>

4. Peñaloza JP. Situación laboral de la enfermera, parte 1. Horiz Conoc [Internet]. 2023; (156): 14-19. Disponible en: <https://www.aesculapseguridadelpaciente.org.mx/docs/revista/2023/Febrero.pdf>
5. Organización Internacional del Trabajo. Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas. Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, 2022 [Internet]. Ginebra: OIT; 2022. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/110/garantizar-un-trabajo-decente-para-el-personal-de-enfermeria-y-los>
6. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería. Día de la Enfermera Peruana: ¿Cuál es la situación actual del profesional de la salud? [Internet]. UNAP; 2021, 12 de julio. Disponible en: <https://ep.unap.edu.pe/enfermeria/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-del-profesional-de-salud/>
7. Diario Responsable. Mujeres en el trabajo 2023: una perspectiva global [Internet]. Diario Responsable; 2023, 23 de mayo. Disponible en: <https://diarioresponsable.com/noticias/35199-mujeres-en-el-trabajo-2023-una-perspectiva-global>
8. Arredondo A, Hernández LC, Quelle L, Valdés MV. Conciliación trabajo-familia percibida por personal de asistencia médica. Centro Internacional de Restauración Neurológica, 2021 [Internet]. En: XIX Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería; 2022, 7-11 de noviembre. La Habana: Sociedad Cubana de Enfermería, Ministerio de Salud Pública de Cuba; 2022. Disponible en: <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/view/350>
9. Ministerio de la Mujer y Familias Vulnerables (PE). Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021 [Internet]. Lima: MIMP; 2021. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/files/planes/PLANFAM-2016-2021.pdf>
10. Limani D. Enfermeras y matronas: ¿sobrecargadas de trabajo, mal pagadas e infravaloradas? [Internet]. OIT; 2023, 12 de mayo. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/nurses-and-midwives-overworked-underpaid-undervalued/>
11. Fagundo-Rivera J, Gómez-Salgado J, García-Iglesias JJ, Allande-Cussó R, Ortega-Moreno M, Ruiz-Frutos C. Trabajo, familia y percepción de la propia salud en las enfermeras: relación con el cáncer de mama y el trabajo a turnos. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 2021; 95: e202106078.
12. Quirón Prevención. ¿Conoces los beneficios de la conciliación personal, familiar y laboral para las empresas? [Internet]. Quirón Prevención; 2020, 14 de febrero. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/conoces-beneficios-conciliacion-personal-familiar-laboral-e>
13. Egreja C, Melo S. Work-life balance in high-pressure professions: the case of nurses, police officers and journalists. Sociol Probl Prát [Internet]. 2023; (102): 123-141. Disponible en: <https://doi.org/10.7458/SPP202310227750>
14. Ponga N, Pérez P. Turnicidad laboral irregular: Riesgos para la salud. Rev Enferm Trab [Internet]. 2019; 9(3): 30-37. Disponible en: <https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=7726383>
15. Carrasco C, Martínez RE, Delgado L, Coto N, Ene A, Gallego L. La turnicidad y su impacto en los profesionales sanitarios. Ocronos [Internet]. 2021; 4(12): 379. Disponible en: <https://revistamedica.com/impacto-vida-sanitarios-turnicidad/>
16. Guzmán C. La conciliación: principales antecedentes y características. Derecho PUCP [Internet]. 1999; (52): 67-74. Disponible en: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.002>
17. Wayne JH, Michel JS, Matthews RA. Balancing work and family: a theoretical explanation and longitudinal examination of its relation to spillover and role functioning. J Appl Psychol [Internet]. 2022; 107(7): 1094-1114. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/apl0001007>
18. Obrenovic B, Jianguo D, Khudaykulov A, Khan MA. Work-Family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. Front Psychol [Internet]. 2020; 11: 475. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
19. Cvenkel N. Work-life balance and well-being at work: Strategies for individual and organisational health and potential [Internet]. En: Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health. Singapore: Springer; 2020. pp. 243-261. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-981-15-3619-9_11
20. Personio. Conciliación de la vida laboral y familiar: cuáles son las claves para gestionarla [Internet]. Personio; 2023, 1 de febrero. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/conciliacion-vida-laboral-familiar/>
21. Rodríguez-Novo YM, Rodríguez-Novo N, Novo-Muñoz MM, Ortega-Benítez AM, Rodríguez-

- Gómez JA. Conciliación en la vida familiar y en la profesión de enfermería. Ene [Internet]. 2022; 16(1): 1320. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000100001&lng=es
22. Barturen MP. Conflicto familia-trabajo en profesionales de enfermería de hospitales públicos, Chiclayo, 2020 [tesis de licenciatura en Internet]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2021. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3449>
23. Eyzaguirre RP. La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. Apuntes Bioética [Internet]. 2020; 3(2): 81-90. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496>
24. Calixto AL. Interacción trabajo-familia y relación con el compromiso laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia de Lima, 2021 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5905>
25. Conejo MN, Amezcua A, González C. Conciliación familiar, laboral y personal de los y las profesionales de enfermería en España. Metas Enferm [Internet]. 2021; 24(3): 16-23. Disponible en: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2021.24.1003081733>
26. García LF, Oviedo DM, Carrión KY, Reyes KM. Relación entre situación familiar y carga laboral del personal de enfermería de atención primaria en León, Nicaragua. Rev Esp Enferm Salud Ment [Internet]. 2021; (14): 30-38. Disponible en: <https://www.reesme.com/index.php/REESMAEESME/article/view/95>
27. Inguna NB, Carrasco MA. Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de La Libertad, Perú. Bol Redipe [Internet]. 2019; 8(8): 144-152. Disponible en: <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
28. Recuero LH, Segovia AO. Work-family conflict, coping strategies and burnout: a gender and couple analysis. Rev Psicol Trab Organ [Internet]. 2021; 37(1): 21-28. Disponible en: <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>
29. Martín AC. Conciliación familiar y laboral en personal de enfermería: análisis y propuesta de intervención desde una perspectiva de género [tesis de maestría en Internet]. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10234/201783>
30. Galvis MA. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Rev Cuid [Internet]. 2015; 6(2): 1108-1120. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v6i2.172>