

Investigación

ASPECTOS CRÍTICOS EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA ENFERMERÍA ECUATORIANA

CRITICAL ASPECTS OF OCCUPATIONAL QUALITY OF LIFE IN ECUADORIAN NURSING

Stefanía Johanna Cedeño-Tapia

Magister Gerenciamiento Integral de Servicios de Enfermería con mención en Recursos Humanos, Universidad Maimónides

Coordinadora de investigación ReLEdEn

Guayaquil, Ecuador

sct121@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1609-899X>

Jannette Marga Loza-Sosa

Enfermera

M.Sc., Ph.D.

Universidad Adventista de Bolivia

Cochabamba, Bolivia.

jannette.loza@uab.edu.bo

<https://orcid.org/0000-0001-9331-2190>

Laura Paola Sánchez

Licenciada en enfermería

Especialista en Docencia Universitaria UNMDP

Magister en Práctica Docente UNR

Instituto Nacional de Epidemiología-ANLIS/ UNMDP

Mar del Plata, Bs As- Argentina

lpasanchez@anlis.gob.ar

<https://orcid.org/0000-0003-0498-4855>

Silvia Irene Zegarra Lima

Maestra en Ciencias: Administración y Gestión en salud

Doctoranda en Ciencias en Enfermería

Universidad Nacional de San Agustín

Arequipa. Perú

szegarral@unsa.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6689-9712>

Artículo recibido el 12 de abril de 2024. Aceptado en versión corregida el 05 de noviembre de 2024.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. La calidad de vida laboral considera varias dimensiones que van más allá de los aspectos laborales en sí, abarcando también los factores psicosociales que, en el caso de enfermería, impactan directamente en la atención sanitaria. **OBJETIVO.** Identificar aspectos críticos de satisfacción e insatisfacción en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en Ecuador. **METODOLOGÍA.** Estudio descriptivo de corte transversal, donde además se realizó análisis correlacional con el Software Python usando coeficiente de Pearson para las variables entre los ítems de cada dimensión, y en algunos casos con los de otras dimensiones, mediante aplicación de cuestionario estandarizado CVT-GOHISALO, en una muestra intencionada de 146 profesionales de enfermería en Ecuador. Se empleó estadística descriptiva para identificar niveles más altos y bajos de satisfacción laboral. Los datos fueron analizados mediante SPSS V26. **RESULTADOS.** El análisis reveló aspectos de insatisfacción como el ascenso laboral, los planes de jubilación, la seguridad social, el salario, la actualización profesional y la necesidad de llevar trabajo a casa. Adicionalmente, se presenta mayor satisfacción en aspectos relacionados con el desempeño laboral, el uso de habilidades y potenciales, el logro de objetivos, y el compromiso con la institución. Las correlaciones encontradas subrayan la importancia del reconocimiento de los esfuerzos, la libertad de expresión, el respeto a los derechos laborales y el apoyo institucional. **CONCLUSIÓN.** Se identificaron aspectos tanto de satisfacción como de insatisfacción en cada dimensión de la calidad de vida laboral y factores críticos como el reconocimiento, la libertad de expresión y el apoyo institucional que influyen la percepción de satisfacción laboral en Enfermería.

Palabras Clave: Calidad de vida, Ecuador, enfermería, satisfacción en el trabajo, satisfacción personal, trabajo.

ABSTRACT

INTRODUCTION. Quality of work life considers several dimensions that go beyond the nature of the work itself. It includes psychosocial factors that, in the case of nursing, directly impact health care. **OBJECTIVE.** To identify critical aspects of satisfaction and dissatisfaction in the quality of work life of nursing professionals in Ecuador. **METHODOLOGY.** Descriptive cross-sectional study with an intentional sample of 146 nursing professionals in Ecuador. A correlational analysis was also performed with Python software using the Pearson correlation coefficient for the variables between items of each dimension and, in some cases, with items of other dimensions, by applying the standardized questionnaire CVT-GOHISALO. Descriptive statistics were used to identify higher and lower levels of job satisfaction. The data were analyzed using SPSS V26. **RESULTS.** The analysis revealed aspects of dissatisfaction in areas such as job promotion, retirement plans,

social security, salary, professional development, and the need to take work home. Greater satisfaction was revealed in aspects related to job performance, the use of skills and potential, the achievement of objectives, and commitment to the institution. The correlations found underline the importance of recognizing work efforts, freedom of expression, respect for labor rights, and institutional support. **CONCLUSION.** Aspects of both satisfaction and dissatisfaction were identified in each dimension of the quality of work life, and critical factors such as recognition, freedom of expression, and institutional support influence the perception of job satisfaction in Nursing.

Keywords: Quality of life, Ecuador, nursing, job satisfaction, personal satisfaction, work.

http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.3.3.1028-1047

INTRODUCCIÓN.

La calidad de vida en el trabajo (CVT), también conocida como calidad de vida laboral (CVL), representa un concepto multidimensional que refleja la satisfacción de los trabajadores ⁽¹⁾.

En la enfermería, la CVT se relaciona intrínsecamente con la seguridad y calidad del cuidado del paciente y se encuentra influenciada por condiciones laborales y psicosociales ⁽²⁾. Su relevancia es palpable al considerar su impacto en la satisfacción laboral, retención del personal y el rendimiento óptimo en la atención sanitaria ^(2,3). Sin embargo, la CVT trasciende la mera satisfacción laboral; está ligada a la calidad del cuidado proporcionado, influyendo directamente en la seguridad y bienestar del paciente ⁽³⁾. Además, la CVT en la enfermería no solo es influenciada por factores como salarios y condiciones de trabajo, sino también por cuestiones éticas complejas, que pueden impactar la percepción y satisfacción del profesional respecto a su ambiente laboral ⁽⁴⁾.

A nivel mundial, se ha investigado superficialmente un conjunto de factores

que determinan la CVT en enfermería, como son el salario, oportunidades de ascenso, carga laboral, desarrollo profesional y apoyo de supervisión ^(5,6). En ello, el entendimiento de estos factores puede impulsar la formulación de políticas que enriquezcan la experiencia laboral de estos profesionales de salud ⁽⁶⁾.

En América Latina, estudios recientes han demostrado que la CVT de las enfermeras a menudo alcanza niveles medios a bajos, lo cual evidencia la insatisfacción de estas profesionales sobre aspectos como las condiciones de trabajo y los factores sociodemográficos y laborales ⁽¹⁾.

Dentro del contexto latinoamericano, Ecuador presenta particularidades que resaltan la necesidad de estudios específicos sobre la calidad de vida laboral (CVT) de sus profesionales de enfermería. Sin embargo, existe un vacío en la literatura sobre este tema. Aunque numerosos estudios internacionales abordan la CVT, a menudo no reflejan las particularidades del ambiente laboral, las

políticas de salud y la cultura organizacional propias de Ecuador ^(1,7-9).

La pandemia de COVID-19 evidenció la necesidad de mayor investigación en esta área y más cuando las condiciones laborales del personal de enfermería en Ecuador se vieron seriamente afectadas por la falta de suministros, la exposición a riesgos biológicos, incremento de la demanda sanitaria, escasez de personal y falta de seguridad laboral ^(10,11).

Con este escenario de fondo, nuestro estudio aspira a contribuir a llenar dicho vacío en la literatura, examinando los determinantes que fomentan la satisfacción o insatisfacción en la CVT de los enfermeros en Ecuador. El principal objetivo fue identificar los aspectos críticos de satisfacción e insatisfacción en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en Ecuador y analizar la correlación existente entre variables. De esta forma, esta investigación aspira a ser un referente que oriente políticas y estrategias futuras, dirigidas a mejorar las condiciones y la calidad de vida laboral de quienes ejercen la licenciatura en enfermería en Ecuador.

METODOLOGÍA.

Diseño: Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Este diseño fue seleccionado para explorar y analizar las relaciones entre las variables de calidad de vida laboral en una muestra específica de profesionales de enfermería en Ecuador.

Universo y Muestra: La investigación se centró en licenciados en enfermería que trabajaban en instituciones de salud

públicas y privadas de la República del Ecuador. Muestreo por conveniencia, seleccionando a aquellos sujetos que aceptaron participar de manera voluntaria. Se contó con una muestra de 146 licenciados en enfermería, de una población total de 21623 profesionales, logrando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 7%. Se utilizó este método de muestreo debido a limitaciones en el acceso a una muestra representativa y restricciones logísticas. Sin embargo, esta técnica fue considerada adecuada para obtener información preliminar en esta área de estudio.

Criterios inclusión: Se incluyeron en el estudio los profesionales que cumplieran con los siguientes criterios, estar registrado como licenciada/o en enfermería en la página de consulta de títulos de la SENESCYT (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de Ecuador), una institución gubernamental encargada de coordinar, planificar, regular y controlar las actividades en el ámbito de la educación superior, así como promover la investigación científica y tecnológica en el país ⁽¹²⁾. Trabajando en una institución de salud pública o privada del Ecuador durante el periodo de aplicación del instrumento. Al menos 6 meses de antigüedad laboral en la institución y contar con acceso a un dispositivo electrónico con internet para completar el cuestionario en su totalidad.

Criterios de exclusión: Se excluyeron del estudio los licenciados en enfermería con doble empleo en diferentes instituciones y quienes no hubieran ejercido de manera

continúa en los últimos seis meses. También se excluyeron los participantes que no contaban con acceso a dispositivos electrónicos con internet, los que no otorgaron su consentimiento informado y quienes participaron en la prueba piloto, para evitar sesgos en los resultados finales.

Estrategia de recolección de datos: Para evaluar la calidad de vida laboral se utilizó el instrumento "CVT-GOHISALO" ⁽¹³⁾. Validado y aplicado en diversos países latinoamericanos, incluyendo Ecuador con su versión corta ⁽¹⁴⁾. Consta de siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo con 14 ítems, seguridad en el trabajo con 15 ítems, integración al puesto de trabajo con 10 ítems, satisfacción por el trabajo con 11 ítems, bienestar logrado a través del trabajo con 11 ítems, administración del tiempo libre con 5 ítems y desarrollo personal con 8 ítems, la medición de cada ítem se realiza con escala tipo Likert en donde 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho. La encuesta se administró a través de la plataforma virtual SurveyMonkey ⁽¹⁵⁾ durante tres meses en 2019, y se difundió mediante redes sociales.

Aspectos éticos. Esta investigación contó con la aprobación del comité de investigación de la Universidad Maimónides y se consideró sin riesgo según la declaración de Helsinki ⁽¹⁶⁾. Además, se envió una carta informativa al Ministerio de Salud de Ecuador. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los

participantes antes de la recopilación de datos, garantizando su anonimato y el manejo confidencial de la información.

Estrategia de análisis de datos: Para la presentación de los resultados se utilizó el software SPSS versión 26 y para analizar la correlación existente entre variables se utilizó un lenguaje de programación de alto nivel, el Software Python ⁽¹⁷⁾ con el coeficiente de Pearson. Los resultados se analizaron por cada ítem indicado en las dimensiones incluidas en el manual del instrumento "CVT-GOHISALO" ⁽¹³⁾, se usó escala de color para facilitar la interpretación, los ítems con menor porcentaje fueron resaltados en verde, mientras que los de mayor porcentaje se destacaron en rojo. Los resultados son presentados por dimensiones de análisis de la CVT, en cada una de las tablas se muestran las estadísticas de satisfacción por cada elemento valorado, incluyendo ítems del instrumento Calidad de vida en el trabajo GOHISALO, medias y desviaciones típicas, y se han colocado en tal forma que las que tienen menor grado de satisfacción de la media, aparezcan primero.

RESULTADOS

Análisis descriptivos por cada elemento de la CVT.

En la Tabla 1 que presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Soporte Institucional para el Trabajo" (SIT) en la que se valoran catorce ítems.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)

Items y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
51) En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción (ascenso laboral)	41.78%	30.14%	16.44%	9.59%	2.05%	1	1.1	71.92%	16.44%	11.64%
52) Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	23.97%	22.60%	30.14%	15.07%	8.22%	1.6	1.2	46.57%	30.14%	23.29%
28) Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	21.23%	17.81%	34.93%	17.81%	8.22%	1.7	1.2	39.04%	34.93%	26.03%
44) Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	21.92%	17.81%	26.03%	23.29%	10.96%	1.8	1.3	39.73%	26.03%	34.25%
50) Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	15.07%	21.23%	34.25%	23.97%	5.48%	1.8	1.1	36.30%	34.25%	29.45%
45) Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	16.44%	21.92%	28.08%	24.66%	8.90%	1.9	1.2	38.36%	28.08%	33.56%
49) Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	20.55%	17.12%	27.40%	20.55%	14.38%	1.9	1.3	37.67%	27.40%	34.93%
6) Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	9.59%	26.03%	27.40%	30.82%	6.16%	2	1.1	35.62%	27.40%	36.98%
19) Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	15.07%	21.92%	24.66%	26.71%	11.64%	2	1.3	36.99%	24.66%	38.35%
47) Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	15.07%	16.44%	30.14%	26.03%	12.33%	2	1.2	31.51%	30.14%	38.36%
48) Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	9.59%	20.55%	32.19%	26.03%	11.64%	2.1	1.2	30.14%	32.19%	37.67%
27) Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	8.22%	17.12%	35.62%	23.29%	15.75%	2.2	1.2	25.34%	35.62%	39.04%
46) Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	6.16%	16.44%	34.25%	28.08%	15.07%	2.3	1.1	22.60%	34.25%	43.15%
26) Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	4.79%	19.86%	32.19%	25.34%	17.81%	2.3	1.1	24.65%	32.19%	43.15%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

En esta dimensión, los elementos con menor grado de satisfacción son el ítem 51 (“En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción”) con un 71,92% de respuestas de insatisfacción que son la suma en conjunto de los que se encontraban entre "sumamente insatisfecho" e “insatisfecho” y el ítem 52 (“Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes”) con un 46,57% de respuestas de

igual forma. En cambio, el ítem con mayor grado de satisfacción fue el 26 (“Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo”) y 46 (“Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral”) con un 43,15% de respuestas que eran de "totalmente satisfecho" y “Satisfecho”.

La Tabla 2 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Seguridad en el trabajo" (ST) en la que se valoran quince ítems.

Tabla 2. Resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Seguridad en el trabajo" (ST)

Items y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
10) Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro (jubilación) con que se cuenta en este momento en la institución	34.25%	36.30%	16.44%	12.33%	0.68%	1.09	1.03	70.55%	16.44%	13.01%
63) Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón, ascenso) se dan en base a currículum y no a influencias	41.78%	13.70%	19.18%	15.07%	10.27%	1.38	1.42	55.48%	19.18%	25.34%
9) El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	21.92%	35.62%	23.29%	17.81%	1.37%	1.41	1.06	57.54%	23.29%	19.18%
7) El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	19.86%	39.04%	21.92%	16.44%	2.74%	1.43	1.07	58.90%	21.92%	19.18%
12) Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	21.92%	31.51%	28.08%	15.75%	2.74%	1.46	1.08	53.43%	28.08%	18.49%
29) Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	22.60%	29.45%	29.45%	15.75%	2.74%	1.47	1.09	52.05%	29.45%	18.49%
13) Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	19.86%	24.66%	35.62%	17.12%	2.74%	1.58	1.07	44.52%	35.62%	19.86%
8) Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	18.49%	29.45%	25.34%	21.92%	4.79%	1.65	1.15	47.94%	25.34%	26.71%
30) Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	12.33%	28.08%	40.41%	12.33%	6.85%	1.73	1.05	40.41%	40.41%	19.18%
72) Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	18.49%	26.71%	25.34%	20.55%	8.90%	1.75	1.23	45.20%	25.34%	29.45%
33) Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	19.18%	22.60%	30.14%	18.49%	9.59%	1.77	1.23	41.78%	30.14%	28.08%
31) Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	6.16%	27.40%	42.47%	18.49%	5.48%	1.9	0.96	33.56%	42.47%	23.97%
11) Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	10.27%	27.40%	28.08%	27.40%	6.85%	1.93	1.11	37.67%	28.08%	34.25%
61) En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	16.44%	20.55%	31.51%	12.33%	19.18%	1.97	1.33	36.99%	31.51%	31.51%
5) Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	8.90%	27.40%	24.66%	34.25%	4.79%	1.99	1.08	36.30%	24.66%	39.04%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con menor grado de satisfacción fue el 10 ("Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución") con un 70,55% de respuestas de insatisfacción, de la misma forma Los ítems 7, 9, 63, 12 y 29 relacionados con la remuneración,

ascensos laborales, seguridad social y capacitación presentaron respuestas de insatisfacción que superaban el 50%.

La Tabla 3 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Integración al puesto de trabajo" (IPT) en la que se valoran diez ítems.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la dimensión Integración al puesto de trabajo (IPT)

Items y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
32) Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	11.64%	24.66%	41.10%	18.49%	4.11%	1.79	1.01	36.30%	41.10%	22.60%
43) Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	2.74%	16.44%	33.56%	33.56%	13.70%	2.39	1.01	19.18%	33.56%	47.26%
41) Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	3.42%	13.01%	32.88%	36.99%	13.70%	2.45	1	16.43%	32.88%	50.69%
39) Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	6.85%	16.44%	21.23%	32.88%	22.60%	2.48	1.2	23.29%	21.23%	55.48%
37) Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	5.48%	10.27%	32.19%	32.88%	19.18%	2.5	1.08	15.75%	32.19%	52.06%
65) Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	10.27%	10.27%	19.86%	34.93%	24.66%	2.53	1.25	20.54%	19.86%	59.59%
42) Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0.68%	17.81%	24.66%	40.41%	16.44%	2.54	0.99	18.49%	24.66%	56.85%
18) Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	2.74%	9.59%	25.34%	41.10%	21.23%	2.68	1	12.33%	25.34%	62.33%
36) Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0.68%	6.16%	20.55%	36.30%	36.30%	3.01	0.94	6.84%	20.55%	72.60%
40) Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0.00%	4.79%	16.44%	46.58%	32.19%	3.06	0.82	4.79%	16.44%	78.77%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con mayor grado de satisfacción fue el 40 (“Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo”) con un 78,77% de respuestas de satisfacción. El ítem 32 (“corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales”) tiene 36.3% de insatisfacción y donde el 41% no se identificaba ni como satisfecho ni insatisfecho. Es importante

mencionar que la mayoría de los ítems presentaron respuestas mayoritariamente satisfechas y que los ítems relacionados con la integración social en el puesto de trabajo (ítems 43, 41, 39, 42, 18) presentaron respuestas en su mayoría de satisfacción”.

La Tabla 4 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Satisfacción por el trabajo" (SAT) en la que se valoran once ítems.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la dimensión Satisfacción por el trabajo (SAT)

Ítems y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
4) En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	10.27%	25.34%	24.66%	26.71%	13.01%	2.07	1.21	35.61%	24.66%	39.72%
21) Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	10.96%	20.55%	28.77%	27.40%	12.33%	2.1	1.19	31.51%	28.77%	39.73%
2) En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	10.96%	15.75%	27.40%	33.56%	12.33%	2.21	1.18	26.71%	27.40%	45.89%
1) Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	13.70%	13.01%	26.03%	26.71%	20.55%	2.27	1.31	26.71%	26.03%	47.26%
14) Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	4.79%	19.18%	31.51%	33.56%	10.96%	2.27	1.05	23.97%	31.51%	44.52%
20) Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	6.85%	13.70%	31.51%	37.67%	10.27%	2.31	1.05	20.55%	31.51%	47.94%
3) Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	6.85%	10.27%	29.45%	38.36%	15.07%	2.45	1.08	17.12%	29.45%	53.43%
15) Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	4.11%	17.12%	21.23%	40.41%	17.12%	2.49	1.09	21.23%	21.23%	57.53%
16) Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	4.11%	11.64%	16.44%	45.89%	21.92%	2.7	1.07	15.75%	16.44%	67.81%
17) Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0.00%	12.33%	19.18%	42.47%	26.03%	2.82	0.96	12.33%	19.18%	68.50%
22) Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	1.37%	6.85%	19.18%	40.41%	32.19%	2.95	0.96	8.22%	19.18%	72.60%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con mayor grado de satisfacción fue el 22 (“Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es”) con un 72,6% de satisfacción. El ítem con menor grado de satisfacción fue el 4 (que refiere “En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es”) con un 35.61% de respuestas de insatisfacción, y donde el 24.66% no se identificaba ni como satisfecho ni insatisfecho. Es

importante mencionar que los ítems relacionados con la forma de contratación y la duración del turno de trabajo (ítems 2, 1, 3) la mayoría de respuesta concuerda con “ni satisfechas ni insatisfechas” y “Satisfechos”.

La tabla 5 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Bienestar Logrado a través del Trabajo" (BLT) en la que se valoran once ítems.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT)

Items y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
62) Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	15.07%	29.45%	32.88%	13.01%	9.59%	1.73	1.16	44.52%	32.88%	22.60%
71) Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	14.38%	20.55%	32.88%	26.71%	5.48%	1.88	1.12	34.93%	32.88%	32.19%
34) Me siento identificado con los objetivos de la institución	3.42%	15.07%	30.14%	32.19%	19.18%	2.49	1.07	18.49%	30.14%	51.37%
24) El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	4.11%	10.27%	17.81%	39.04%	28.77%	2.78	1.1	14.38%	17.81%	67.81%
23) Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	2.74%	7.53%	13.70%	47.26%	28.77%	2.92	0.99	10.27%	13.70%	76.03%
73) Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0.68%	6.85%	19.86%	43.15%	29.45%	2.94	0.91	7.53%	19.86%	72.60%
66) Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	1.37%	5.48%	10.96%	42.47%	39.73%	3.14	0.91	6.85%	10.96%	82.20%
38) Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0.68%	3.42%	14.38%	41.10%	40.41%	3.17	0.85	4.10%	14.38%	81.51%
35) ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0.68%	8.90%	7.53%	30.82%	52.05%	3.25	0.98	9.58%	7.53%	82.87%
59) Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	1.37%	6.16%	8.90%	21.23%	62.33%	3.37	0.98	7.53%	8.90%	83.56%
60) Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0.68%	4.11%	13.01%	19.86%	62.33%	3.39	0.91	4.79%	13.01%	82.19%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con mayor grado de satisfacción fue el 59 (“Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias como vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.”) con un 83,56% de respuestas de satisfacción, seguido del ítem 60 (“Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales”) con un 82.66%.

Por el contrario, el ítem con menor grado de satisfacción fue el 62 (“Mi trabajo me permite acceder en cantidad y

calidad a mis alimentos”) con un 44.52% de respuestas de insatisfacción, seguido del ítem 71 (“Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad”) con un 34.93% de insatisfacción. Es importante mencionar que la mayoría de los ítems presentaron respuestas de satisfacción en las relacionadas con la contribución personal al trabajo de enfermería (ítems 34, 73, 38, 35).

La tabla 6 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Administración del Tiempo Libre" (ATL) en la que se valoran cinco ítems.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión Bienestar Administración del Tiempo Libre (ATL)

Ítems y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
25) La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	19.86%	30.82%	28.77%	14.38%	6.16%	1.56	1.14	50.68%	28.77%	20.54%
58) Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	4.79%	24.66%	42.47%	25.34%	2.74%	1.97	0.9	29.45%	42.47%	28.08%
57) Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	8.22%	21.23%	35.62%	26.71%	8.22%	2.05	1.07	29.45%	35.62%	34.93%
56) Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	4.11%	19.86%	38.36%	25.34%	12.33%	2.22	1.03	23.97%	38.36%	37.67%
55) Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	4.11%	16.44%	39.04%	26.71%	13.70%	2.29	1.03	20.55%	39.04%	40.41%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con mayor grado de satisfacción fue el 55 (“Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo”) con 40.41% de respuestas de satisfacción. Por el contrario, el ítem con menor grado de satisfacción fue el 25 (“La

necesidad de llevar trabajo a casa se presenta”) con un 50.68% de respuestas de insatisfacción.

La Tabla 7 presenta los resultados estadísticos descriptivos de la dimensión "Desarrollo Personal" (DP) en la que se valoran ocho ítems.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión Desarrollo Personal (DP)

Ítems y Pregunta	Grado de satisfacción*					M	DT	Agrupación		
	0	1	2	3	4			"0+1"	2	"3+4"
69) Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	20.55%	19.86%	27.40%	23.97%	8.22%	1.79	1.25	40.41%	27.40%	32.19%
64) Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	14.38%	24.66%	32.88%	21.23%	6.85%	1.82	1.13	39.04%	32.88%	28.08%
70) Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	11.64%	24.66%	30.82%	26.03%	6.85%	1.92	1.12	36.30%	30.82%	32.88%
53) Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	9.59%	20.55%	32.19%	26.71%	10.96%	2.09	1.14	30.14%	32.19%	37.67%
54) Recibo de parte de los usuarios (pacientes), o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	9.59%	21.23%	19.18%	34.93%	15.07%	2.25	1.22	30.82%	19.18%	50.00%
68) Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	6.85%	11.64%	34.25%	31.51%	15.75%	2.38	1.1	18.49%	34.25%	47.26%
67) Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	8.22%	10.96%	27.40%	34.25%	19.18%	2.45	1.16	19.18%	27.40%	53.43%
74) Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	2.05%	4.79%	23.29%	41.78%	28.08%	2.89	0.94	6.84%	23.29%	69.86%

Nota: *escala de Likert: 0-sumamente insatisfecho; 1-insatisfecho; 2-ni satisfecho, ni insatisfecho; 3-satisfecho; 4-totalmente satisfecho, M: Media, DT: Desviación Típica, n: 146

El ítem con mayor grado de satisfacción fue el 74 (“Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución”) con un 69.86% de satisfacción. El ítem con menor grado de satisfacción fue el 69 (“Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento”) con un 40.41%.

Análisis correlación existente entre variables

El análisis de correlación realizado, refleja correlaciones positivas significativas, entre los ítems de cada dimensión, y en algunos casos con los de otras dimensiones. En la dimensión Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) se reveló que existe una correlación positiva moderada de $r = 0,51$ entre el reconocimiento de los esfuerzos de eficiencia y preparación en la institución y la percepción de tener libertad para expresar opiniones en el trabajo sin temor a represalias de los superiores.

Se encontraron correlaciones positivas significativas entre algunos ítem relacionados con el apoyo del jefe inmediato, específicamente las dos que tuvieron mayor porcentaje de satisfacción; ítem 46, la referida a el interés del jefe por conocer y resolver los problemas en el área laboral y ítem 26 en la que se indica de manera clara y precisa la forma en que se debe hacer el trabajo, en correlación con las otras respuestas de la misma dimensión (ítem 48 $r = 0,8$; ítem 47 $r = 0,79$; ítem 45 $r = 0,74$ ítem 44 $r = 0,67$), estas sugieren la importancia del apoyo y la interacción

positiva con el jefe inmediato en el entorno laboral; y otras que se implican también en la satisfacción y el bienestar de los empleados como el reconocimiento, el interés por resolver problemas y las muestras de apoyo por parte del jefe. Así también aquellos que consideran recibir suficientes insumos para realizar sus actividades laborales tienden a percibir que tienen suficientes oportunidades para aprender y desarrollarse en su trabajo $r = 0,73$.

Por otro lado, aquellos que están satisfechos con el diseño de los procedimientos de trabajo (ítem 5) también tienden a sentirse satisfechos con la forma en que se supervisa su trabajo, (ítem 6 $r = 0,68$); perciben buen ambiente laboral, (ítem 27 $r = 0,54$).

De igual manera, aquellos que sienten que se respetan sus derechos laborales ítem 32, perciben tener libertad para expresar sus opiniones sin temor a represalias por parte de sus superiores, (ítem 52 $r = 0,52$); tienden a estar satisfechos con el proceso de supervisión de su trabajo, (ítem 6 $r = 0,52$); y con el trato que reciben de sus superiores (ítem 19 $r = 0,51$).

Con respecto a la dimensión Seguridad en el Trabajo (ST), aquellos que perciben tener igualdad de oportunidades de capacitación (ítem 33) tienden a experimentar un mayor nivel de satisfacción en la dimensión agrupada Integración al Puesto de Trabajo (IPT) $r = 0,67$.

Esto indica que aquellos que se sienten motivados y comprometidos con

su trabajo (ítem 37), tienden a experimentar un mayor nivel de satisfacción en la dimensión agrupada IPT $r = 0,54$; con respecto al logro de objetivos comunes con sus compañeros (ítem 36), perciben que su trabajo es útil (ítem 35 $r = 0,62$); y disfrutan de la aplicación de sus habilidades y destrezas (ítem 38 $r = 0,53$); con tendencia a experimentar un mayor nivel de satisfacción en la dimensión IPT.

Del análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción por el Trabajo (SAT), el ítem 4 referido a la cantidad de trabajo que se realiza, mostró un mayor porcentaje de insatisfacción, y se correlacionó positivamente con otras respuestas tales como: funciones que desempeñan en la institución (respuesta 15) indicando que aquellos que reportan insatisfacción en la cantidad de trabajo también tienden a estar menos satisfechos con estas $r = 0,51$.

Se analizaron otras respuestas con mayor porcentaje de satisfacción, tal es el caso de uso de habilidades y potenciales en el trabajo (ítem 16), con el grado de satisfacción por trabajar en esta institución (ítem 14 $r = 0,59$); así como en las funciones (ítem 15 $r = 0,67$) y oportunidades creativas (ítem 20 $r = 0,53$) en el trabajo, tienden a estar más satisfechos en general con su trabajo en la institución.

También se reveló que aquellos que experimentan satisfacción en su desempeño profesional disfrutan el uso de sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias (ítem 22 y 38 $r = 0,55$).

El ítem 17 se relacionó con el ítem 14 y 34 de la dimensión BLT $r = 0,55$; esto

indica que aquellos que reportan mayor satisfacción al realizar todas las tareas asignadas también tienden a estar más satisfechos con su trabajo en la institución y a sentirse identificados con los objetivos de la misma.

Con respecto a los descriptivos de la dimensión Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), se observaron diferentes correlaciones entre variables que reflejan el bienestar laboral: aquellos que se sienten completos en sus capacidades para las actividades diarias también se sienten completos en sus capacidades para el trabajo (ítem 59 y 60 $r = 0,84$); así también quienes perciben que su trabajo es útil para otras personas también sienten que contribuyen al logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo (ítem 35 y 36 $r = 0,62$).

También se pudo observar que quienes tienen un mayor compromiso hacia el logro de sus objetivos laborales tienden a tener una percepción de que su trabajo contribuye a la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios (ítem 66 y 73 $r = 0,57$); y que aquellos que se sienten satisfechos con la calidad de los servicios básicos de su vivienda también se sienten satisfechos con las dimensiones y distribución de la misma (ítem 23 y 24 $r = 0,57$).

Estas correlaciones indican que aquellos que disfrutan usando sus habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias (ítem 38), también se sienten motivados (ítem 38 y 37 $r = 0,66$) y buscan superar obstáculos en el logro de sus objetivos y metas de trabajo (ítem 38 y 36 $r = 0,53$).

Del análisis de correlación de variables de ATL, se revela que existe una correlación alta del 0,83 en el nivel de percepción de insatisfacción baja entre la pregunta 58 “mis horarios de trabajo me

permiten participar en la realización de actividades domésticas” y “mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia”.

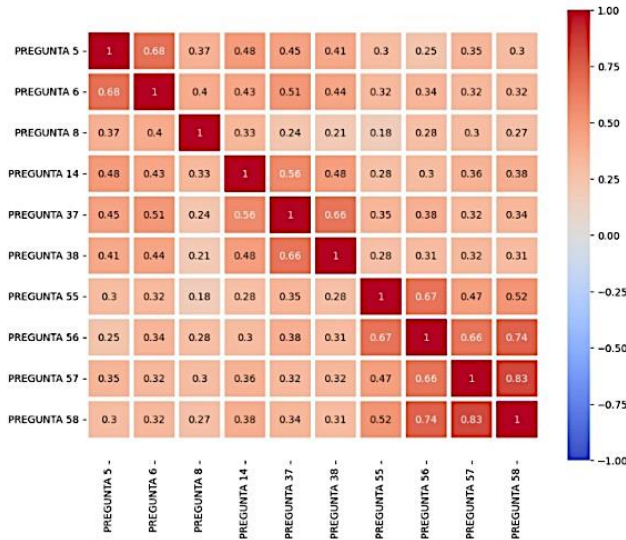


Figura 1. Análisis de matriz de correlación de la variable 58 y ATL del CVT.

Otra correlación identificada alta de 0.74 es la pregunta que indica “mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia” y “mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia”.

Se observa una tendencia de correlación positiva en las dimensiones de ATL relacionadas con la baja satisfacción laboral. Estas correlaciones positivas indican que hay una relación entre las variables que reflejan la insatisfacción laboral en la dimensión ATL

DISCUSIÓN

El hallazgo de un predominio del 75% de niveles bajos de satisfacción en la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), especialmente en las dimensiones de Administración del Tiempo Libre (ATL), Bienestar en el Trabajo (BLT) y

Satisfacción por el Desarrollo Personal (DP), coincide con estudios previos en los que se identifican factores similares de insatisfacción en el personal de enfermería y de salud en general.

Los hallazgos sobre la CVT en este estudio son consistentes con estudios previos en Argentina y México, donde la sobrecarga laboral, falta de apoyo, y problemas relacionados con la seguridad social y la remuneración se identifican como factores de insatisfacción (19-21). También, en Argentina (22), Perú (23), Ecuador (8), y México (21), se observó en empleados temporales la falta de reconocimiento y necesidad de descanso como factores de insatisfacción.

Estudios sobre las condiciones de trabajo del personal de enfermería revelaron deficiencias en la infraestructura física, materiales y equipos (3,24). En el

actual estudio, aunque la mayoría de las enfermeras cree que recibe los insumos necesarios, una parte considerable reportó falta de ellos, lo que puede señalar la necesidad de nuevas estrategias y capacitaciones⁽¹¹⁾.

Además, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, junto con las limitadas oportunidades de crecimiento profesional, dificulta la conciliación entre las responsabilidades personales y laborales, lo que afecta el sentido de logro y contribuye significativamente a la insatisfacción laboral⁽²⁵⁻²⁷⁾.

La correlación positiva moderada ($r = 0,51$) entre el reconocimiento de la efectividad en el trabajo y la libertad para expresar opiniones sin temor a represalias dentro de la dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo (SIT) sugiere que un entorno de apoyo organizacional contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Esto coincide con investigaciones que destacan el soporte institucional como un factor para reducir el estrés y aumentar la motivación en el personal de salud además del apoyo del supervisor y la libertad de expresión están asociados con mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral⁽²⁸⁻²⁹⁾.

Además, la alta correlación entre el interés del jefe inmediato en la resolución de problemas y la claridad en las instrucciones ($r = 0,67$) resalta el papel del liderazgo en la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo no solo promueve un entorno inclusivo, reduce la tensión en el lugar de trabajo y mejora el rendimiento, sino que también ayuda a aliviar el agotamiento emocional y a mejorar el cumplimiento de las precauciones

estándar, especialmente en enfermeras con baja resiliencia que requieren apoyo adicional de sus líderes⁽³⁰⁾.

En la dimensión de Capacitación y Desarrollo (ST), la correlación positiva entre la igualdad de oportunidades en la capacitación y el desempeño laboral ($r = 0,67$) subraya la importancia del desarrollo profesional continuo para la satisfacción. Los empleados con acceso a programas de aprendizaje y desarrollo reportan mayores niveles de satisfacción, lo que resalta la necesidad de invertir en capacitación en el sector salud⁽³¹⁾.

La relación entre la insatisfacción con el nivel de tareas y la satisfacción con las funciones laborales ($r = 0,51$) es un tema recurrente en la literatura sobre personal de enfermería. En entornos de alta presión, como el sector salud, la sobrecarga laboral puede llevar al agotamiento y aumentar la rotación de personal⁽³¹⁾. Estudios en América Latina destacan cómo la carga laboral impacta en la salud mental y la satisfacción laboral^(32,33).

Dentro de la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo” (BLT), la alta correlación en la percepción de autoeficacia para realizar actividades diarias y laborales ($r = 0,84$) indica que el bienestar físico y mental es fundamental para la satisfacción laboral. Esto sugiere que las intervenciones en bienestar holístico, como programas de apoyo psicológico y actividades de autocuidado, podrían ser beneficiosas para este personal.

La alta correlación ($r = 0,74$) entre el equilibrio trabajo-vida, especialmente en lo relacionado con el apoyo familiar,

subraya la importancia de políticas laborales flexibles en el sector salud.

A pesar de las similitudes en los resultados, las diferencias contextuales entre los estudios mencionados y el presente trabajo pueden afectar la generalización de los resultados. Sin embargo, estas investigaciones internacionales ofrecen un marco valioso para comprender el fenómeno de insatisfacción laboral en distintos entornos⁽³⁾. Las características observadas permiten una comprensión más integral y ayudan en la implementación de acciones más eficientes e individualizadas⁽¹³⁾.

Es importante desarrollar acciones específicas para abordar los problemas identificados y promover el bienestar y la satisfacción de los profesionales de enfermería^(13,24). Los resultados son relevantes para los responsables de decisiones en salud, identificando áreas de mejora en condiciones laborales y en la calidad de vida de los trabajadores. Además, pueden contribuir a la creación de políticas y estrategias para abordar los factores de insatisfacción laboral.

La utilización de muestreo por conveniencia representa una limitación en cuanto a la generalización de los resultados. Sin embargo, este estudio puede ser un punto de partida para futuras investigaciones que utilicen muestras aleatorias para verificar estos hallazgos.

En futuras investigaciones, sería recomendable analizar cómo intervenciones específicas pueden mejorar la satisfacción laboral y evaluar su efectividad en diferentes contextos y poblaciones. También sería valioso explorar cómo la insatisfacción laboral se relaciona con otros indicadores de salud y

bienestar, como el agotamiento profesional y la calidad de vida, o abordar el fenómeno desde una perspectiva cualitativa.

CONCLUSIÓN

Este estudio ha desvelado importantes aspectos relacionados con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, mostrando áreas críticas que requieren atención inmediata. Se identificaron elementos de insatisfacción laboral, como la falta de oportunidades de promoción laboral, planes de jubilación inadecuados, cuestiones de seguridad social insuficientes, bajo salario, falta de actualización profesional y la necesidad de llevar trabajo a casa, junto con la falta de libertad de expresión y condiciones físicas inadecuadas en el área laboral. Además, se encontraron correlaciones significativas entre variables como la libertad de expresión, el apoyo institucional y la percepción de utilidad en el trabajo, que están fuertemente asociadas con la satisfacción laboral.

Los hallazgos subrayan la necesidad de una gestión estratégica que promueva un liderazgo efectivo y un interés genuino en el bienestar del personal. Intervenciones como mejorar la capacitación, supervisión adecuada y acceso a insumos necesarios pueden contribuir a una mayor satisfacción laboral y mejorar la atención brindada por los profesionales de enfermería.

La importancia de tener una cantidad adecuada de trabajo, el uso de habilidades y potenciales, la satisfacción con el desempeño profesional, y la realización personal en el trabajo contribuyen al bienestar laboral y deben

ser considerados en la creación de políticas y estrategias.

A pesar de las diferencias contextuales y posibles limitaciones del estudio, los resultados exigen un ambiente de trabajo que valore, reconozca y proporcione oportunidades de desarrollo y satisfacción en la enfermería.

Este estudio proporciona información valiosa para los responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la salud, ofreciendo un marco sólido para la creación de políticas y estrategias de intervención dirigidas a mejorar el bienestar laboral de los profesionales de enfermería. Al abordar estos aspectos, se puede garantizar una atención de calidad para los pacientes.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Agradecimientos

A los profesionales de enfermería que participaron en el estudio, y a los colegas y colaboradores que apoyaron en la realización de esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- (1) Cueva Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería (Montev.)*. 2022;11(2):e2905. DOI: <https://doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
- (2) Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region,

Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Hum Resour Health*. 2012 Sep 13;10:30. DOI: <https://doi.org/10.1186/1478-4491-10-30>

- (3) Caicedo HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investig En Sist Gest*. 2019;11(2):41-62. DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- (4) Acosta EGR, Cedeño-Tapia SJ, Ramírez-Pérez T, Villalobos-Guiza MN, Ríos SJ. Dilemas éticos en enfermería desde una reflexión multicéntrica. *Rev. Cienc. Cuid*. 2022. 19(3);32-43. DOI: <https://doi.org/10.22463/17949831.3292>
- (5) Cruz Luque CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020 [Tesis]. Universidad César Vallejo; Perú [Internet]. 2020. [acceso: 27/01/2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51560>
- (6) Abdullah NAC, Zakaria N, Zahoor N. Avances en la investigación sobre la calidad de vida laboral y direcciones para la investigación futura. *SAGE Open*. 2021;11(4):215824402110591. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440211059177>
- (7) González Ayala MT, López García MC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Rev Colomb Salud*

- Ocup 2021;9(1):6418. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/7337/733777874004/html/>
- (8) Del Valle Solórzano, KS. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*. 2021;1(47), 165-179. DOI: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- (9) Abouzeid Abouzeid GK, López Montesinos MJ, Martínez Alarcon L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *RECIEN*. 2020;(19):24-39. DOI: <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
- (10) Saltos-Llerena I, Calderón-Layedra L. Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador. *International Journal of Nursing Didactics*. 2020 Jun. 3; 10(06):01-8. DOI: <https://doi.org/10.15520/ijnd.v10i06.2942>
- (11) Cedeño-Tapia SJ. Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. *Rev Cient Enferm*. 2021;10(3):1-4. Disponible en: <https://acortar.link/MRIDZf>
- (12) Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Consulta de títulos registrados. [Internet]. [citado 2022 Aug 08]. Disponible en: <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>
- (13) González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, Salazar JG, Preciado Serrano ML. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo* [Internet]. 2010 [acceso: 15/09/2022];12(36):332-40. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756>
- (14) Pando Moreno M, Gonzáles Baltazar R, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo (versión breve)". *Revista Salud Uninorte* [Internet]. 2018 [acceso: 24/11/2022];34(1):68-75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- (15) SurveyMonkey Inc. SurveyMonkey: Free online survey software & questionnaire tool. [Internet]. [citado 2023 Aug 02]. Disponible en: <https://www.surveymonkey.com/>
- (16) World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. [Internet]. [citado 2023 Aug 02]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
- (17) Python Software Foundation. Python Language Reference, version 3.x. [Internet]. [citado 2023 Ago 02]. Disponible en: <https://www.python.org/>
- (18) Cedeño-Tapia SJ, Zegarra Lima SI, Loza Sosa JM. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. *Rev. cuba*.

- enferm. [Internet]. 2024. Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6164>
- (19) Gramajo CC, Suarez CG. Calidad de Vida laboral de Enfermeros/as: Estudio a realizar Hospital Domingo Funes de Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina. 2019. [Tesis]. Universidad Nacional de Córdoba; 2023. [acceso: 04/01/2023]. Disponible en:
<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/26642/18%20INV.%209285%20PI.%202651.pdf>
- (20) Cheverría Rivera S. Calidad de vida laboral desde la percepción del personal de enfermería. En Azuara Pugliese V, Sánchez Macías A, Alcalá Jáuregui JA. La responsabilidad empresarial en la era digital ante los retos de la contingencia sanitaria. Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2021 [acceso: 10/01/2023]. p. 25-40. Disponible en:
<https://bit.ly/3LOMQV7>
- (21) Hernández Cantú EI, Medina Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020 [acceso: 27/12/2022];28(1):37-48. Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
- (22) Violim Fabri N, Trevisan Martins J, Quina Galdino MJ, Perfeito Ribeiro R, Oliveira Moreira AA, Fernandez Haddad LMC. Satisfacción, fatiga por compasión y factores asociados en las enfermeras de la atención primaria. Enferm glob . 2021 Oct 25 [citado 2023 Jun 21];20(64):291-323. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.457511>
- (23) Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Márquez E, Padilla Castro L, Pinto Flores I et al. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz Medicina [Internet]. 2019 Oct [citado 2023 Jun 21];19(4):41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006
- (24) Millones Trinidad ML., Alvarado-Rivadeneira SH. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Rev Cient. 2021;7(6):148-161. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2322/5047>
- (25) González-Pascual M, Pérez-Ferreiro M, Rodríguez de Castro S, Cerro-González M del C, Recio-Vivas AM. Estrés laboral en profesionales sanitarios en España: un estudio multicéntrico. Atención médica hispana internacional. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/1540415324126951>
- (26) Ingstad K, Haugan G. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el personal de residencias de ancianos que trabaja turnos largos. BMC Nurs. 2024;23:499. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02165-8>

- (27) Hanoum FC, Rizan M, Handaru AW. El papel del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el estrés laboral y el conflicto entre el trabajo y la familia en la creación de satisfacción laboral y su impacto en la intención de rotación de personal de enfermería en los centros de salud de nivel I del hospital de Karawang. *Crit Care Nurs Q*. 2024;47(4):346-369. DOI: <https://doi.org/10.1097/CNQ.0000000000000527>
- (28) Chettouh, S., & Arif, S. (2024). Assessment of psycho-organizational constraints among nurses at the Batna University Hospital, using the Karasek model. *الأرغوميا الوقاية*, 18(1), 32-50. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/251896>
- (29) Quinones A. Best Practices to Reduce Nurse Fatigue in Hospital Intensive and Critical Care Units, Decrease Nurse Turnover, and Improve Quality Care. ProQuest Dissertations. 2024. Disponible en: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/15947/>
- (30) Du X, Song Y, Wang H, Chen W, Wang L, Feng X, Zhang X, Song C. Investigación sobre la relación entre el cumplimiento de las precauciones estándar por parte de las enfermeras, el liderazgo de servicio y el agotamiento emocional: una encuesta transversal. *Journal of Advanced Nursing*. 2024;80(7):2822-2834. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.16020>
- (31) Laksono RD, Sanusi A, Arifin S. Examinando el efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral mediada por el apoyo social y el bienestar psicológico entre enfermeras en hospitales del ejército. *KSS [Internet]*. 10 de octubre de 2024 [citado el 5 de noviembre de 2024];9(28):201–214. DOI: <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17205>
- (32) Sánchez, L., Taverna, B. D., Ricci, M. J., Aristizabal, P., Nigenda, G., & Cedeño Tapia, S. J. (2023). Approach to the indicators of the nursing labor market in 6 Latin American countries. *International Journal on Working Conditions*, (25), 88-103. DOI: <https://doi.org/10.25762/ne54-4h32>
- (33) Squires A, Dutton H, Burka L, Casales Hernandez G, Aborigo RA, Byiringiro S, et al. Global perspectives of nurses from 37 countries about pandemic response implementation between 2021 and 2023 [Internet]. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4745065>