

Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería

Perla María Trejo Ortiz¹

perlatrejo@uaz.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4441-446X>

Universidad Autónoma de Zacatecas
“Francisco García Salinas”
México

Elvira Esparza Flores

elviraef@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4879-6875>

Hospital General de Fresnillo del IMSS,
Zacatecas
México

Laura Berenice Zorrilla Martínez

berenice_zorrilla@uaz.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1322-2326>

Universidad Autónoma de Zacatecas
“Francisco García Salinas”
México

Gricelda Valdéz Esparza

grvaledeze@uaz.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0002-3684-8196>

Universidad Autónoma de Zacatecas
“Francisco García Salinas”
México

Alejandro Calderón Ibarra

gotaalex@uaz.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4684-8096>

Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”
México

RESUMEN

La singularidad y contexto del trabajo en profesionales del área de la salud, los hace más vulnerables a percibir de manera no satisfactoria su calidad de vida laboral afectando su desempeño y productividad, trastocando el ámbito personal; por lo que el presente estudio se realizó con el objetivo de identificar la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería, a través de un estudio correlacional, comparativo de corte transversal en 111 enfermeros(as) trabajadores de un hospital público de Zacatecas, México. Se aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional (CPV-35) y el instrumento de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida. En una escala del 0 al 100, el estilo de vida obtuvo una media de 58.64 puntos ($DE = 14.31$) y la calidad de vida profesional de 62.38 ($DE = 10.87$), con asociación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .320, p = .01$). Las personas de menor edad, con menor antigüedad laboral y escolaridad más baja, fueron quienes presentaron estilos de vida menos saludables. Es necesario implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral y personal de estos profesionistas, quienes al ser los principales promotores de la salud, debieran predicar con el ejemplo.

Palabras clave: *estilo de vida; calidad de vida; trabajo; enfermería.*

¹ Autor Principal

Association between quality of life at work and lifestyle in nursing staff

ABSTRACT

The uniqueness and context of work in health professionals makes them more vulnerable to unsatisfactorily perceiving their quality of working life, affecting their performance and productivity, disrupting the personal sphere; Therefore, the present study was carried out with the objective of identifying the association between quality of professional life and lifestyle in nursing personnel, through a correlational, comparative cross-sectional study in 111 nurses working in a hospital. public of Zacatecas, Mexico. The Professional Quality of Life questionnaires (CPV-35) and the Practices and Beliefs on Lifestyles instrument were applied. On a scale from 0 to 100, the lifestyle obtained an average of 58.64 points ($SD = 14.31$) and the quality of professional life 62.38 ($SD = 10.87$), with a positive and significant association between both variables ($r = .320$, $p=.01$). Younger people, with less job seniority and less schooling, were the ones who presented less healthy lifestyles. It is necessary to implement strategies to improve the work and personal environment of these professionals, who, being the main promoters of health, should lead by example.

Keywords: lifestyle; quality of life; job; Nursing.

Artículo recibido 01 abril 2023

Aceptado para publicación: 15 abril 2023

INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental sobre el cual gira la vida profesional y se establece la sociedad es el trabajo, mismo que constituye uno de los aspectos más importantes en la vida personal, grupal, organizacional y social de todo individuo. El trabajo es considerado como una oportunidad de crecimiento personal, que al ser reconocido genera satisfacción; en contraparte, la insatisfacción en el mismo puede traer efectos negativos tanto en la persona como en la organización (Serrano Gallardo y Parro Moreno, 2015).

Entre los profesionales del área de la salud, en especial el personal de enfermería, el trabajo diario exige actividades consideradas como de alta complejidad (Santos Ribeiro, Vieira da Silva, Albuquerque Jatobá, Nogueira Andrade y Nogueira Miranda, 2021), que en conjunto con la variada cantidad de emociones con las que tienen que lidiar, los diferentes turnos de desempeño, las dobles jornadas, el contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, la falta de insumos para desempeñarse y la presencia de conflictos ético-profesionales, entre otros (Lumbreras Guzmán et al., 2020; Vidal Gamboa, Palavecino Sáenz, Moya Rivera, Toro Huerta y Hoffmeister Arce, 2017); la han posicionado como una de las profesiones más estresantes a nivel mundial, lo que sin duda se ve reflejado en la percepción de su calidad de vida laboral (Blanco-Donoso et al., 2018).

Respecto a la calidad de vida laboral, ésta se define como la percepción expresada por los empleados de una institución sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con el medio ambiente en el que laboran (Cruz Velazco, 2018). De acuerdo con Melo Rodríguez y Martínez Martínez (2019) se encuentra determinada por el tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas, el nivel de logro y desarrollo individual y en equipo. Desde este punto de vista, la calidad de vida laboral explica la manera en que el trabajo es experimentado tanto objetiva (seguridad, higiene, el sueldo, etc.) como subjetivamente (la forma en que se vive por el trabajador).

Está documentado que una buena calidad de vida en el trabajo se refleja en aumento de la productividad de los empleados, mejor eficiencia, reduce el ausentismo, mejora el clima organizacional, favorece el desenvolvimiento psicológico del trabajador y evita que las organizaciones implementen mecanismos rígidos de control. En función a lo anterior, para el caso de enfermería, la calidad de vida laboral debiera

ser un asunto prioritario, pues son ellos la principal fuerza de trabajo en las instituciones de salud públicas y privadas y quienes están las 24 horas del día al cuidado de la salud de las personas; por lo que tener insatisfacción con su trabajo podría afectar tanto la seguridad como la satisfacción de los usuarios e impediría que la prestación del servicio fuera oportuna, pertinente y continua (Caicedo-Fandiño, 2019).

Desafortunadamente estudios sobre la temática realizados en México y otros países señalan que la percepción de la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería es de baja a media, aunque existen algunos que la reportan como alta (Henríquez-Figueroa, Cerda Aedo y Vargas Chávez, 2022). La motivación intrínseca, la seguridad para el trabajo y el desarrollo profesional se reportan como las dimensiones mejor valoradas; contrario al apoyo directivo, la integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre, que figuran como los aspectos con mayor insatisfacción (Carrillo García et al., 2020; González Ayala & López García, 2019; Quintana Zavala et al., 2016; Quintana Zavala, Paravic Klini y Sáenz Carrillo, 2016; Santos Ribeiro et al., 2021).

Ahora bien, es de esperar que la calidad de vida laboral se vea influida y a la vez impacte en otras esferas del individuo, como es el ámbito personal. Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral (Vidal Gamboa et al., 2017). Entre el personal de enfermería, las dobles jornadas de trabajo, el cansancio y la no coincidencia de sus horarios con actividades sociales, pueden comprometer su relación familiar y redes de apoyo social, así como su salud al favorecer el sedentarismo, la mala alimentación y alteraciones del sueño, es decir su estilo de vida en general (Henríquez-Figueroa et al., 2016; Següel Palma, Valenzuela Süazo y Sanhueza Alvarado, 2015).

Al ser el estilo de vida la forma de vida de cada individuo, que va desde su comportamiento individual, social, socioeconómico y ambiental, que involucra hábitos y conductas realizadas a nivel individual o grupal, dirigidas a satisfacer necesidades humanas como la alimentación, ejercicio físico, sexualidad, sueño, autocuidado y consumo de sustancias psicoactivas, entre otros; que tienden a variar a lo largo de la vida dado que está condicionado por los conocimientos y las oportunidades que brinda el contexto en el que se desarrolla la persona, no puede ser aislado del contexto social, económico, político y cultural al cual se pertenece (Laje Olvera, Tigreiro Reyes, Mité Menéndez y Álvarez Toala, 2022).

En ese sentido, existe evidencia de que los profesionales de la salud, aunque tienen un amplio conocimiento en promoción de estilos de vida saludables y en prevención de las enfermedades, parece que no los interiorizan en su diario vivir. De acuerdo con el estudio publicado por Laje Olvera et al., (2022) sólo el 10% del personal de enfermería tiene un estilo de vida saludable, mientras que el 90% un estilo de vida no saludable. Específicamente la actividad física no es saludable en un 66%, en el 98% existe mala alimentación, la recreación no es óptima en el 56% y en el 68% el descanso tampoco.

Las investigaciones también indican que “las reacciones de tensión psicológicas más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes”. En este sentido, el hacer uso de mecanismos complementarios como las actividades sociales (hacer pausa para el café o para convivir), ayudan a liberar la tensión durante la jornada de trabajo (Melo Rodríguez y Martínez Martínez, 2019).

Hasta el momento son pocas las investigaciones encontradas sobre la asociación entre la calidad de vida laboral y el estilo de vida en el personal de enfermería, por lo que resulta necesario generar evidencia que sirva de base para implementar políticas encaminadas no sólo a brindar mejores condiciones laborales al personal de enfermería, sino también un entorno donde el estilo de vida saludable sea una prioridad. En función a lo expuesto es que se realizó la presente investigación con el propósito de identificar la asociación que existe entre la calidad de vida laboral y el estilo de vida del personal de enfermería y comparar dichos resultados de acuerdo a edad, nivel de estudios, categoría y antigüedad laboral.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio descriptivo correlacional, comparativo, de corte transversal. La población de interés estuvo conformada por 231 enfermeras (os) trabajadores en un Hospital Público de Zacatecas, México. La muestra fue calculada con un nivel de confiabilidad de 95% y un margen de error de .05 lo que dio un total de 111 enfermeras(os), los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple con reemplazo. Se incluyó personal que estuviera en contacto directo con pacientes, de contrato o base. Se excluyeron aquellos que ocuparan puestos directivos.

Los sujetos de investigación fueron abordados en su centro de trabajo buscando no interferir con sus actividades laborales, ahí se les informó el objetivo de la investigación y en qué consistiría su

participación, a quienes aceptaron colaborar se les solicitó firmar el consentimiento informado, asegurándoles la confidencialidad de la información y la posibilidad de retirarse del estudio sin que esto afectara su situación laboral, tal como lo señala la Declaración de Helsinki en materia de investigación en seres humanos (World Medical Association, 2022). A quienes no se les encontró después de ser buscados en cuatro ocasiones, se les sustituyó por el participante inmediato posterior de la lista de profesionales de enfermería.

Para realizar la medición de la calidad de vida profesional se utilizó el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). Éste consta de 35 preguntas con escala de respuesta del 1 al 10, a la que se superponen como ayuda las categorías “nada” (valores 1 a 2), “algo” (valores 3, 4 y 5), “bastante” (valores 6, 7, y 8) y “mucho” (valores 9 y 10). Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: apoyo directivo con 13 preguntas (2,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28 y 30), demandas de trabajo con once reactivos (1,6,7,8,17,18,19,21,24,25,33) y motivación intrínseca con diez ítems (9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32,35); al final una pregunta (ítem 34) a través de la cual se mide la percepción de calidad de vida global. Para la presente investigación se calcularon índices del 0 al 100 donde a mayor puntaje mejor calidad de vida laboral y en cada una de las áreas que la integran. El alpha de Cronbach del instrumento fue de .80

Para medir el estilo de vida se aplicó el instrumento de prácticas y creencias sobre estilos de vida (PyCSEV) de Arrivillaga, Salazar y Gómez (Arrivillaga y Salazar, 2005). Ésta se conforma por 64 ítems distribuidos en siete subescalas: apartado I: prácticas actividad física y deporte con 4 ítems (1-4); apartado II: tiempo de ocio con 4 ítems (5-8); apartado III: Autocuidado a la salud con 18 ítems (9-26); apartado IV: Hábitos alimenticios con 14 ítems (27-40); apartado V: consumo de sustancias psicoactivas con 9 ítems (41-49); apartado VI: sueño con 8 ítems (50-57); apartado VII: sexualidad con 7 ítems (58-64). El formato de respuesta es tipo Likert con cuatro alternativas en un rango de “siempre” a “nunca”. Se calcularon índices del 0 al 100 donde a mayor puntaje mejor estilo de vida. Todos los apartados resultaron con un alpha de Cronbach superior a .60.

La captura y análisis de los datos se realizó en el paquete estadístico SPSS versión 24. La asociación entre variables se realizó por medio del coeficiente de correlación de Pearson. Las comparaciones se realizaron por medio de las pruebas t de student y ANOVA de un factor.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

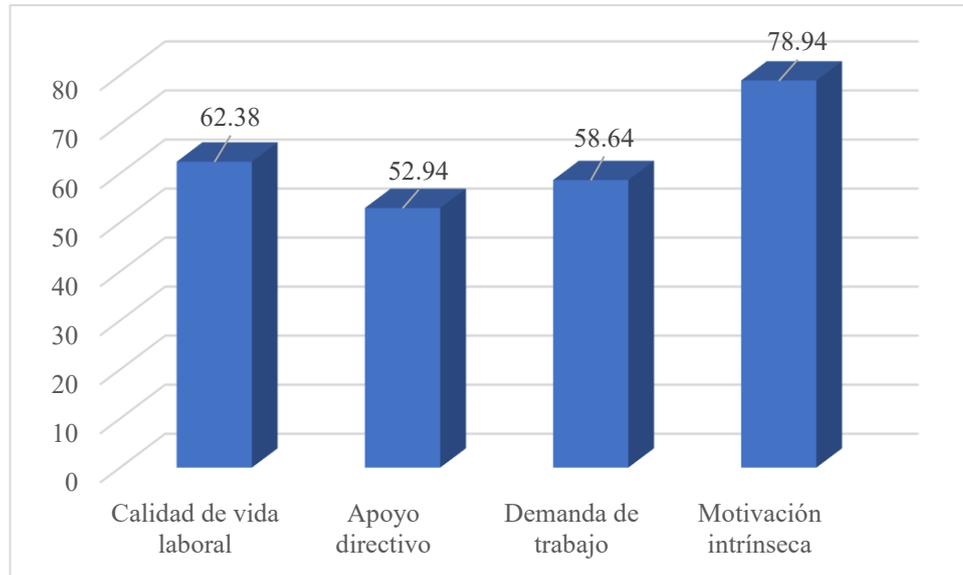
Del total de la muestra el 77.5% fueron mujeres y el 22.5% hombres, la mayoría con una edad entre 25 a 31 años (35.1%); la categoría con menor porcentaje fue la de enfermeras especialistas con 11.7% y la máxima fue la de enfermeras generales con un 47.7%. En cuanto a la escolaridad, predominaron los licenciados en enfermería con un 47.7%. Resultados similares a los reportados en otros estudios (Santos Ribeiro *et al.*, 2021), evidenciando el predominio del sexo femenino en esta profesión, lo cual pudiera asociarse a que históricamente el cuidado siempre se ha vinculado más con la mujer (Masse García, 2017). Así mismo refleja que es una profesión a la que constantemente se están insertando jóvenes quienes han permitido avanzar en el tan anhelado camino hacia la profesionalización.

En un rango del 0 al 100, la calidad de vida laboral presentó una media de 62.71 ($DE = 9.58$), lo que significa una calidad de vida laboral media, hallazgo similar a lo reportado por Quintana Zavala *et al.* (2016), Quintana Zavala *et al.* (2016b), Fernández Araque *et al.* (2016), Sarabia Cobo, *et al.* (2016), González Ayala y López García (2019) y Arteaga Luján (2019) quienes encontraron niveles medios o bajos en la satisfacción del personal de enfermería con su calidad de vida en el trabajo. Al considerar que la calidad de vida laboral impacta en aspectos como el desenvolvimiento psicológico profesional de la persona, la capacidad de adaptación a los cambios, la creatividad y la capacidad de innovar (Arteaga Luján, 2019), se hace necesario identificar aquellos factores que están influyendo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Como se muestra en el gráfico 1, el apoyo directivo promedió en 52.94 ($DE = 16.85$); la demanda de trabajo en 58.64 ($DE = 14.31$) y la motivación intrínseca en 78.94 ($DE = 12.84$), datos que concuerdan con lo reportado en otras investigaciones (Quintana Zavala *et al.*, 2016; Quintana Zavala *et al.*, 2016; Sarabia Cobo *et al.*, 2016; González Ayala y López García, 2019). Lo anterior refleja que la comunicación entre directivos y operativos no es del todo favorable, lo que es de llamar la atención si se considera que la confianza, comunicación espontánea y el apoyo mutuo constituyen un factor importante en la calidad de vida laboral y juegan un rol importantísimo en el éxito de un equipo.

Gráfico 1.

Promedio de calidad de vida laboral y cada uno de sus componentes en el personal de enfermería



Por otro lado, el 43.2% indicó satisfacción con el sueldo, al igual que un 38.7% que señaló había posibilidades de promoción en su trabajo. El 36.9% comentó que sólo reconocían en algo su esfuerzo en el trabajo. El 47.7% respondió que tenía gran demanda en el trabajo, el 36.9% manifestó tener mucha presión para mantener la cantidad de trabajo y 35.1% bastante presión para mantener la calidad de su trabajo; además, el 37.8% refirió presentar prisas y agobios para mantener su trabajo y un 37.8% señaló que no lograba desconectarse del trabajo al terminar su jornada laboral. Datos que concuerdan con lo reportado por Rodarte Cuevas, Araujo Espino, Trejo Ortiz y González Tovar (2016), quienes encontraron, a través de una revisión sistemática, que en países de Asia y Latinoamérica la retribución económica, la falta del recurso humano y material, la infraestructura física, la alta carga laboral y la calidad del trabajo físico, son de los aspectos más deficientes al evaluar la calidad de vida laboral.

Los hallazgos anteriores son una muestra de lo estresante que puede resultar el trabajo de estos profesionales por la esencia misma de lo que implica el cuidado, lo que aunado a las condiciones de un sistema que parece no proporcionar los mejores escenarios para un buen desempeño laboral (baja remuneración económica, falta de personal e insumos, entre otros), sin duda impactará en una percepción no favorable de los componentes de la calidad de vida laboral.

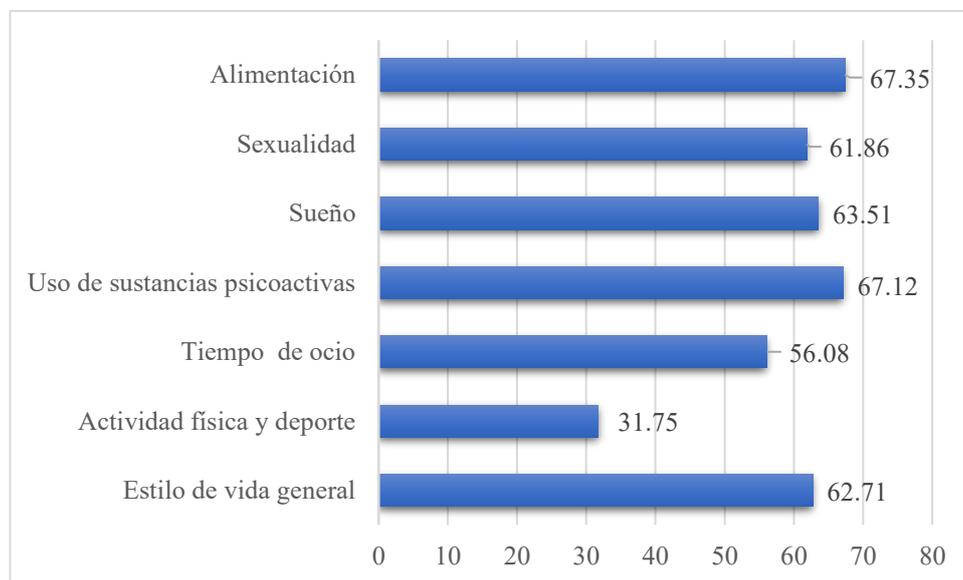
Respecto a la motivación intrínseca, el 74.8% indicó contar con apoyo familiar y ganas de ser creativo (59.5%), lo que probablemente se asocia con lo señalado por Rodarte Cuevas *et al.* (2016); quien

encontró que a pesar de que las condiciones laborales del personal de enfermería no son las más ideales, éstos se muestran satisfechos con la atención que proporcionan a los usuarios. Además, el que casi el 80% de los participantes indicaran sentirse altamente apoyados por la familia y con alta creatividad, evidencia la importancia del equilibrio entre lo familiar y lo laboral.

De manera general, en una escala del 0 al 100, el estilo de vida presentó una media de 62.38 ($DE = 10.87$), lo que puede interpretarse como regular (Gráfico 2). El 44.1% del personal señaló sólo algunas veces hacer ejercicio o practicar algún deporte, el 42.3% sólo algunas veces incluía momentos de descanso en su rutina diaria y el 55.9% compartía con su familia el tiempo libre. En cuanto al autocuidado de la salud, el 34.2% algunas veces iba al doctor en forma preventiva cada año. Al cuestionar los hábitos alimenticios, el 42.3% del personal siempre ingería entre cuatro a ocho vasos de agua al día, el 45.9% algunas veces consumía alimentos salados y nunca consumía más de cuatro refrescos a la semana.

Gráfico 2.

Promedio de estilo de vida y cada uno de sus componentes en el personal de enfermería



Sobre el uso de sustancias psicoactivas el 57.7% refirió algunas veces fumar cigarrillo o tabaco, el 61.3% siempre consumía sustancias psicoactivas cuando se enfrentaba a situaciones de angustia o problemas, mientras que el 48.6% consumía al menos dos tazas de café al día. En relación al sueño, el 32.4% del personal sólo algunas veces dormía por lo menos 7 horas al día, el 51.4% se levantaba con la sensación

de una noche mal dormida y el 46.8% hacía siesta. En sexualidad, el 58.6% siempre platicaba con su pareja los desacuerdos en el sexo y el 9.9% tenía más de una pareja sexual.

Lo anterior concuerda con otras investigaciones (Gualpa Lema, Sacoto Naspud, Gualpa González, Cordero Cordero y Álvarez Ochoa, 2018; León Reyna *et al.*, 2021; Rafael Cabanillas y Paredes Aguirre, 2016), respecto a que el estilo de vida en el personal de enfermería no es del todo saludable, sobre todo en lo que concierne a actividad física y tiempo de ocio, poniendo en evidencia la necesidad de que estos profesionales de la salud tomen mayor conciencia sobre el compromiso y responsabilidad que tienen con el cuidado de su propia salud, pues es difícil que logren convencer a la población de modificar su estilo de vida, cuando ellos mismos no son capaces de hacerlo.

A nivel Latinoamérica está documentado que el ausentismo laboral del personal de enfermería en salud pública se relaciona con la puesta en práctica de estilos de vida poco saludables y ello afecta de manera significativa las actividades diarias que desempeña este profesional en cuanto al cuidado del paciente, esto sin considerar que los resultados encontrados potencian la presencia de enfermedades crónicas no transmisibles (Echeverría Caicedo, Romero Urrúa, Sellan Reinoso y Méndez Sánchez, 2020).

Al asociar al estilo de vida con la calidad de vida laboral, se encontró una relación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .320$, $p = .01$), lo que significa que a mayor calidad de vida profesional mejor estilo de vida, específicamente mejor aprovechamiento del tiempo de ocio, menor consumo de sustancias psicoactivas y mejores hábitos alimenticios (Tabla 1). Este hallazgo deja clara la bidireccionalidad existente entre lo laboral y lo personal, donde al verse comprometida la calidad de vida laboral también lo hará el estilo de vida y quizá la salud del personal sanitario, con un efecto negativo en el cuidado brindado a los usuarios.

Tal como lo han manifestado Echeverría Caicedo *et al.*, (2020) los estilos de vida del profesional de enfermería se vuelven inadecuados debido a las condiciones en las que desarrolla sus labores cotidianas, privándoles del tiempo que requieren para realizar actividades personales y afectivas, factores que sin duda afectan su entorno familiar así como la calidad de atención que pueden ofertar en el trabajo, a pesar de pertenecer a grupos de la salud en los que existe el conocimiento de las consecuencias de un estilo de vida inadecuado.

Tabla 1.

Coefficiente de correlación de Pearson para calidad de vida laboral y estilo de vida profesional en el personal de enfermería

<i>Variable</i>	<i>Calidad de vida total</i>	<i>Apoyo directivo</i>	<i>Demanda de trabajo</i>	<i>Motivación intrínseca</i>
Estilo de vida general	.320**	.239**	.187**	.245**
Actividad física y deporte	.031	.043	-.084	.112
Tiempo de ocio	.326**	.216*	.192*	.314**
Consumo de sustancias psicoactivas	.315**	.249**	.185	.217*
Sueño	.185	.160	.391	.107
Sexualidad	.028	.042	-.005	.015
Hábitos alimenticios	.220*	.119	.195*	.172

Nota: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

Al comparar el estilo de vida y la calidad de vida en el trabajo de acuerdo a características laborales o personales, destacó que en sexualidad, los de 25 a 31 años fueron los que obtuvieron los puntajes más altos. En relación a la alimentación, los de 18 a 24 años reportaron los puntajes más bajos y los más altos los de 39 años o más ($p < .05$). Por otro lado, las personas con menor antigüedad fueron quienes presentaron mayor consumo de sustancias psicoactivas. El personal con escolaridad de nivel técnico y las especialistas refirieron tener mejor sexualidad que las generales o con licenciatura ($p < .05$).

Acorde con lo señalado por Laje Olvera *et al.*, (2022) pudiera ser que las personas mayores de 30 años tomen más conciencia de la importancia de mantener una alimentación más nutritiva y en general un estilo de vida más saludable, esto quizá asociado a que al ser jóvenes, ven lejana la posibilidad de presentar problemas de salud derivados de su estilo de vida, sin embargo, este dato también indica que es necesario poner especial atención para mejorar el estilo de vida desde la etapa de formación de los estudiantes, dado que si no llevan una conducta saludable desde esta fase de su vida, es más difícil que la adquieran una vez insertados al mundo laboral.

No se encontraron diferencias en la calidad de vida en el trabajo de acuerdo con características personales y laborales, esto quizá asociado a que desde que los recién egresados se integran al mundo laboral, experimentan la realidad de la enfermería en las instituciones de salud: insatisfacción con el salario, pocas posibilidades de promoción, además de gran demanda y presión en el trabajo.

CONCLUSIONES

Los profesionales de enfermería perciben su calidad de vida laboral como media, lo cual tiene una relación directa con su estilo de vida, el cual es igualmente regular, lo que deja clara la bidireccionalidad entre estas dos variables. En este sentido, se hace necesario implementar actividades de promoción de la salud dentro del ambiente de trabajo, donde sea claro el soporte institucional y la seguridad en el trabajo, de manera que se favorezca la satisfacción y se alcance un equilibrio entre la vida personal y laboral; de esta manera el personal de enfermería se encontrará más empoderado y con mayores posibilidades de impactar en la salud de las personas, al ser un modelo a seguir.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrivillaga, M. y Salazar, I. (2005). Creencias relacionadas con el estilo de vida de jóvenes latinoamericanos. *Psicología conductual*, 13(1), 19-36. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1214443>
- Arteaga Luján, N. E. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciendo*, 22(3), 213-20. Recuperado de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571/pdf>
- Blanco-Donoso, L.M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez de la Pinta, M.L., De Almeida, E.C. & Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 64(252), 244-262. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v64n252/0465-546X-mesetra-64-252-00244.pdf>
- Caicedo Fandiño, H.Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Fernández Cánovas, M. L., Celdrán Gil, F., Vivo Molina, M. C. y Martínez Roche, M. E. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global* [serie en Internet], 40. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000400011

- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, (45), 58-81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Echeverría Caicedo, K., Romero Urrúa, H., Sellan Reinoso, G. y Méndez Sánchez, E. (2020). Estilo de vida del profesional enfermero y su relación con la calidad de atención. *Revista Salud y Bienestar Colectivo*, 4(1), 44-58. Recuperado de <https://revistasaludybienestarc colectivo.com/index.php/resbic/article/view/72>
- Fernández Araque, A., Cuairán Sola, M. y Curbelo Rodríguez, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global [serie en Internet]*. (42), 376 - 385. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/235781/192521>
- González Ayala, M. T. y López García, M. C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 1-5. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Gualpa Lema, M. C., Sacoto Naspud, N. T., Gualpa González, M. J., Cordero Cordero, G. R. y Álvarez Ochoa, R. I. (2018). Factores de riesgo cardiovascular en profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 34(2), 1-11. http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v34n2/a05_%20468.pdf
- Henríquez-Figueroa, S., Cerda Aedo, B. y Vargas Chávez, P. (2022). Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 38(3), 1-17. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
- Laje Olvera, G. I., Tigrero Reyes, S.M., Mité Menéndez, J. J. y Álvarez Toala, I. J. (2022). Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. *Recimundo. Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(4), 507-515. DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(4\).octubre.2022.505-515](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.505-515)
- León Reyna, P., Lora Loza, M. y Rodríguez Vega, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 37, 1-15. Recuperado de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
- Lumbreras Guzmán, M., Hernández Vicente, I. A., Méndez Hernández, P., Dosamantes Carrasco, L. D.,

- Cervantes Rodríguez, M., García Elizalde, A. y Cortez Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Masse García, C. (2017). La mujer y el cuidado de la vida. Comprensión histórica y perspectivas de futuro. *Cuadernos de bioética*, XXVIII(3), 291-301. Recuperado de <http://aebioetica.org/revistas/2017/28/94/291.pdf>
- Melo Rodríguez, J. y Martínez Martínez, A. (2019). *Relación trabajo-familia y calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de Popayán* [Tesis de Maestría]. Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas: Colombia. Recuperado de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5606/relaci%c3%93n%20trabajo-%20familia%20y%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Quintana Zavala, M. O., Paravic Klinj, T. y Sáenz Carrillo, K. L. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24, 1-8. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>
- Quintana Zavala, M.O., Sáenz Carrillo, K., Figueroa Ibarra, C., García Puga, J. A., Salazar Ruibal, R.E., Tinajero González, R.M, Padilla Languere, M. y Valle Figueroa, C. (2016). Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Revista de Ciencias Biológicas y Salud*. XVIII(E2), 34-8. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Rafael Cabanillas, R. C. y Paredes Aguirre, A. (2016). Estilo de vida de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 9(2), 39-46. <https://doi.org/10.17162/rccs.v9i2.653>
- Rodarte Cuevas, L., Araujo Espino, R., Trejo Ortíz, P. M. y González Tovar, J. (2016). Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática de la literatura actual. *Revista de Enfermería Neurológica*, 15(1), 48-53. <https://doi.org/10.37976/enfermeria.v15i1.217>

- Santos Ribeiro, E., Vieira da Silva, E.K., Albuquerque Jatobá, L., Nogueira Andrade, W. y Nogueira Miranda, L. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*, 63, 461-474. <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
- Sarabia Cobo, C. M., Díez Saiz, Z., Millán Sierra, S., Salado Morales, L. y Clemente Campo, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriátrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. *Gerokomos*, 27(2), 48-52. https://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v27n2/03_originales_02.pdf
- Següel Palma, F., Valenzuela Süazo, S. y Sanhueza Alvarado, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Revista Ciencia y Enfermería*, 21(2), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Serrano Gallardo, P. y Parro Moreno, A. (2015). Entornos de trabajo e impacto en salud. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 61(240), 311-13. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/editorial.pdf>
- Vidal Gamboa, C., Palavecino Sáenz, I., Moya Rivera, P., Toro Huerta, C. y Hoffmeister Arce, L. (2017). Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo. *Ciencia y trabajo*, 19(60), 188-93. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n60/0718-2449-cyt-19-60-00188.pdf>
- World Medical Association. (2022). *WMA declaration of Helsinki-Ethical principles for medical research involving human subjects*. Recuperado de <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>