



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA
INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRA EN ENFERMERÍA

EN ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO EN ENFERMERÍA

PRESENTA:

L.E.O. ROSA EDITH RIVERA PALACIOS

TUTORA: DRA. ANA MARÍA LARA BARRÓN

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Ciudad de México mayo 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi esposo Carlos Emmanuel Brito Carbajal, por todo el apoyo brindado durante el proceso de maestría, dándome ánimos para seguir adelante y culminar mis metas académicas. Su comprensión incondicional siempre.

A la Dra. Ana María Lara Barrón, por la asesoría brindada y saberme orientar en todo momento durante el curso de la maestría, ya que con su experiencia y conocimientos en el área se realizó con éxito esta investigación.

Al Centro Médico ABC, por haberme facilitado y brindado la oportunidad de realizar mi investigación en los diferentes servicios de hospitalización sin ningún contratiempo y sobre todo por el crecimiento laboral que he alcanzado a lo largo de estos 9 años.

A la ENEO, por brindar las enseñanzas necesarias tanto teóricas como prácticas que me permitieron fortalecer profesionalmente, a través del aprendizaje obtenido de sus excelentes profesoras. Porque gracias a sus conocimientos fue posible culminar con el total de créditos el programa de Maestría en administración del cuidado.

Dedicatorias

A mi familia, principalmente a mi esposo por motivarme y comprenderme en todo momento durante este proceso.

A mi hija Carla Ixchel Brito Rivera por motivarme e impulsarme a seguir adelante para la culminación de la maestría y poder darle el ejemplo de que todo se puede lograr con esfuerzo a pesar de las circunstancias que se nos presenten.

A mis amigas de carrera que son parte importante por creer siempre en mí ya que con su apoyo incondicional se logró la culminación de este proyecto.

A mis compañeros de trabajo, por alentarme día con día para realización de esta meta y sobre todo por confiar en mí.

A mis padres María Guadalupe Palacios González y Anselmo Rivera Ramos porque gracias a ellos siempre quiero lograr mis metas.

Índice	
Resumen	
Summary	7
1. Introducción	8
2. Planteamiento del problema	9
Problematización	9
3. Pregunta y objetivos de investigación	13
Pregunta de investigación	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos:	13
4. Marco teórico	14
4.1 Marco conceptual	14
4.1.1 Trabajo	14
4.1.2 Factor humano	16
4.1.3 Profesional de enfermería	18
4.2 Perspectiva teórica de la calidad de vida laboral	21
4.2.1 Antecedentes de la calidad de vida laboral	23
4.2.2 Dimensiones de la calidad de vida laboral	24
4.2.3 Factores que influyen en la CVT en enfermería	26
4.2.4 Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería	27
5. Revisión de la literatura	30
6. Metodología	37
6. 1 Tipo de diseño	37
6.2 Población y muestra	37
6.3 Criterios de inclusión	37
6.4 Criterios de exclusión	37
6.5 Variables de estudio	38
6.6 Descripción del instrumento	38
6.7 Escalas de medición y de respuesta	39
6.8 Validez de contenido	40
6.9 Prueba piloto	40
6.10 Implicaciones éticas	41
6.11 Análisis estadístico	42

7. Resultados	43
7.1 Caracterización de la muestra.....	43
7.2 Análisis descriptivo.....	45
7.2.1 Dimensión 1: soporte institucional.....	46
7.2.2 Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	47
7.2.3 Dimensión 3: Satisfacción por el trabajo	48
7.2.4 Dimensión 4: Bienestar logrado a través del trabajo.....	49
7.2.5 Dimensión 5: Integración al puesto de trabajo.....	51
7.2.6 Dimensión 6: Desarrollo personal	52
7.2.7 Dimensión 7: Administración del tiempo libre	53
7.2.8 Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo	54
7.3 Análisis inferencial.....	58
8. Discusión	61
9. Conclusiones.....	65
10. Implicaciones.....	68
11. Recomendaciones.....	69
12. Referencias	70
14. ANEXOS	77
Operacionalización de variables.....	77
Variable principal: Nivel de calidad de vida laboral:	78
Instrumento GOHISALO-CVT	87

Índice de tablas

Tabla 1: Variables sociodemográficas del personal de enfermería que determinan la calidad de vida laboral.....	33
Tabla 2: Diferencias entre factores sociodemográficos y el nivel de calidad de vida laboral.....	45
Tabla 3: Factores sociodemográficos y el nivel de CVT.....	46
Tabla 4: Operacionalización de variables intervinientes.....	62

Índice de gráficas

Gráfica 1: Soporte institucional.....	34
Gráfica 2: Seguridad en el trabajo.....	36
Gráfica 3: Satisfacción por el trabajo.....	37
Gráfica 4: Bienestar logrado a través del trabajo.....	38
Gráfica 5: Integración al puesto de trabajo.....	39
Gráfica 6: Desarrollo personal.....	41
Gráfica 7: Administración del tiempo libre.....	42
Gráfica 8: Dimensiones de calidad de vida laboral.....	43
Gráfica 9: Nivel de calidad de vida laboral de acuerdo al sexo.....	56
Gráfica 10: Nivel de calidad de vida laboral entre los turnos.....	57
Gráfica 11:Nivel de calidad de vida laboral de acuerdo al servicio de hospitalización.....	58

Resumen

Introducción: La calidad de vida en el trabajo es relevante para cualquier administración de enfermería en una institución de salud pública o privada, ya que sus componentes influyen en la disponibilidad del personal de enfermería para llevar a cabo una adecuada gestión en el cuidado, y repercute en la calidad con que este se brinda a la persona.

Objetivo: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada.

Método: Investigación cuantitativa, descriptiva Transversal, observacional y analítica. Realizada con 117 enfermeras (os) de hospitalización tomando en cuenta estado civil, nivel académico, sexo, turno y servicio (Cirugía, Oncología, Medicina interna) realizada de abril a junio del 2018, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario con un Alpha de Cronbach de 0.89. Para el análisis estadístico inferencial se utilizó prueba t de Student, Anova para comparación de más de dos grupos.

Resultados: El 30% presentó un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 70% manifiesta un nivel alto. Predomina el sexo femenino (80%), la media de edad del personal fue de 33.2 años \pm 5.8, con un mínimo de 26 años y un máximo de 50. De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que sí existen diferencias estadísticamente significativas (**t= -607, gl= 28, p=.037**)

Conclusiones: La evidencia demuestra que el personal de enfermería en las áreas de hospitalización en institución de salud privada en cuanto a su nivel de calidad de vida laboral se encuentra a partir del nivel medio.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, personal de enfermería, Gestión del cuidado.

Summary

Introduction: The quality of life at work is relevant to any nursing administration in a public or private health institution, as its components influence the availability of nursing staff to carry out adequate management in the care, and affects the quality with which it is provided to the person.

Objective: To evaluate the level of quality of work life of the nurses in areas of hospitalization of a private health institution.

Method: Quantitative research, descriptive transversal, Prolectiva, observational and analytical. Carried out with 117 nurses (OS) of hospitalization taking into account marital status, academic level, sex, turn and service (surgery, oncology, internal Medicine) carried out from April to June of the 2018, the CTV-GOHISALO instrument was used designed for personnel Sanitary with an Alpha of Cronbach of 0.89. For the inferential statistical analysis, Student T test was used, Anova for comparison of more than two groups.

Results: 30% presented a medium level of quality of working life, while 70% showed a high level. Female sex predominates (80%), the average age of the staff was 33.2 years \pm 5.8, with a minimum of 26 years and a maximum of 50. According to the level of quality of working life of nurses according to their marital status it was found that there are statistically significant differences ($t = -607$, $gl = 28$, $p = .037$)

Conclusions: The evidence shows that the nurses in the areas of hospitalization in private health institution in terms of their level of quality of working life are found from the average level.

Key words: Quality of work life, nursing staff, care management.

1. Introducción

El conocimiento de la calidad de vida en el trabajo es relevante para cualquier administración de enfermería en una institución de salud pública o privada, ya que sus componentes influyen en la disponibilidad del personal de enfermería para llevar a cabo una adecuada gestión en el cuidado, y repercute en la calidad con que este se brinda a la persona.

La calidad de vida en el trabajo es un concepto abstracto y multidimensional que se constituye cuando el individuo, a través de sus actividades laborales, cubre sus necesidades personales, económicas y profesionales, que le permiten desarrollar aptitudes y capacidades para alcanzar un óptimo desempeño en el lugar donde trabaja.¹

De esta manera, al ser el trabajo un componente primordial y necesario de la vida social, en donde sentirse productivo es fundamental para el ser humano la importancia de la siguiente investigación.

A pesar de que este concepto se ha abordado de diferentes maneras desde hace tiempo, es importante conocer los factores sociodemográficos que intervienen en relación con el nivel de calidad de vida laboral de enfermería en una institución de salud privada, esto debido al aumento en las exigencias profesionales y a los diversos avances en los procesos para la atención a la salud de la persona.

2. Planteamiento del problema

Problematización

Calidad de vida laboral

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes; se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos de su entorno. La OMS incluye todo el sistema personal, social y laboral de la persona, en toda una balanza, comparando los factores que más afectan para mejorar la calidad del trabajador.

A principios de los años setenta en occidente empezaron a difundirse las concepciones de calidad de vida, a raíz de la preocupación por entender y explicar el incremento de las patologías sociales en los países desarrollados, donde a pesar de los elevados niveles de bienestar no existía una calidad de vida laboral.^{1,2}

Es en 1973, en Francia cuando las principales organizaciones de patrones y empleados, establecieron aquellos aspectos que podrían medir condiciones de trabajo estipulando que la calidad de vida laboral debía ser estudiada en un sentido más extenso para poder determinar los problemas de los lugares de trabajo, se observó que una de las profesiones más afectadas son los servidores del sector salud, por el tipo de servicio que brindan a diario con altas demandas de atención, y fue el personal de Enfermería el foco rojo en las instituciones tanto públicas como privadas que presentaron afectaciones en la salud como síndrome de burnout, estrés laboral, depresión, agotamiento físico, irritabilidad, migrañas, colitis.¹

Otra problemática en esta disciplina son los conflictos relacionados a la violencia psicológica dentro de la institución por parte de los usuarios y entre el mismo personal de enfermería o incluso con el resto del equipo multidisciplinario de la salud.

Estas problemáticas demuestran lo importante de realizar una investigación que se enfoque en el personal de enfermería que labora en un sector privado ya que en los últimos años su desempeño se ha visto alterado por los diversos factores ya mencionados con anterioridad, esto aunado a las limitaciones en el tiempo de atención a la persona, además del poco apoyo que reciben de sus superiores en el área de desarrollo profesional lo cual hace suponer una amenaza para la calidad de vida laboral relacionada con ausentismo en el área de trabajo, frustración personal y profesional o en los peores casos abandono del empleo perjudicando en todas las esferas del individuo ya que, la calidad de vida laboral se constituye cuando la persona, por medio de su trabajo, cubre sus necesidades individuales, profesionales, económicas y sociales, que le permite desarrollarse y lograr un óptimo desempeño laboral.^{1,2}

La calidad de vida laboral implica satisfacción por el trabajo que se realiza, tener un buen sistema de valores y actitudes mentales positivas, además de un buen estado físico y psicológico de la persona, por lo que de igual manera pretende también transformar el ambiente de trabajo a condiciones más humanas buscando el desarrollo personal y laboral de los trabajadores para el beneficio de la organización.^{1,2} Debido a que una mala o inadecuada calidad de vida laboral en los equipos de salud desencadena deficiente servicio de cuidado.³ Por lo tanto, un trabajador con alto nivel de insatisfacción limita sus aportes en cuanto habilidades, disponibilidad y conocimiento, disminuyendo así su calidad en la praxis.

A pesar de que la calidad de vida en el trabajo es un concepto que se ha estudiado desde hace tiempo, en la actualidad en nuestro país los grandes cambios que caracterizan la nueva economía están obligando a una reestructuración en el ambiente laboral, este fenómeno de la globalización ha generado un gran nivel de competencia internacional por lo cual los hospitales del sector privado que deseen dar una atención exitosa, innovadora, eficiente, y flexible, debido a que las demandas jurídicas de los usuarios ejercen una fuerte presión sobre las instituciones exigiendo una calidad en el cuidado y atención con calidez^{2,3}, por lo

que ocasiona en la mayoría de los hospitales privados a solo enfocarse en la calidad de atención, pensando solamente en el usuario y dejan de lado al personal de enfermería, el cual es el elemento principal para generar una atención de excelencia y obtener buenos resultados a nivel general.³

Uno de los problemas que tiene el sistema de salud a nivel mundial y que preocupa es la insatisfacción laboral del personal de enfermería ya que como resultado una calidad de vida precaria puede incluso provocar baja productividad hasta en un 50%, afectando no sólo al trabajador sino también a la persona que requiere del cuidado en ese momento y en consecuencia se ve dañada la reputación en las instituciones sanitarias⁴ que proporcionan entornos no saludables de trabajo, inseguridad laboral, jornadas largas con mala remuneración salarial, haciendo que el empleado tenga dificultades tanto dentro como fuera de la institución,⁴ y como resultado, su calidad de vida laboral es deficiente.

Por ello la importancia de este estudio respecto a los profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización, es primordial para saber las condiciones en las que se encuentran laborando los enfermeros y enfermeras en una institución privada en nuestro país, ya que la calidad de vida en el trabajo debería ser óptima, porque aparentemente cuentan con los conocimientos y los medios necesarios para prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado en todas las esferas del ser humano; sin embargo, con todo lo anterior está lejos de ser una realidad debido a las diversas problemáticas que se presentan día a día en el área de trabajo.

Este proyecto es una gran ayuda para conocer los factores que determinan el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución privada ya que se identifica cómo se encuentra cada una de las dimensiones que componen la calidad de vida en el trabajo y se puedan crear o elaborar acciones específicas y precisas de mejora las cuales se utilizan para moldear la organización y hacer que los trabajadores se desempeñen con mayor productividad, siendo también una herramienta para producir un cambio de forma racional y uniforme en la institución, lo cual repercute sobre la gestión del cuidado;^{5,6} entendiéndose éste como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y

control de la provisión de cuidados oportunos, seguros, integrales que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamiento estratégicos para obtener un buen resultado para la salud.⁶

En la Ciudad de México las instituciones de salud privadas buscan la excelencia en la atención con calidad a la persona, y a su vez contar con enfermeros capacitados que se sientan satisfechos en sus áreas de trabajo; Es por esto que tratan de incorporar nuevas certificaciones que ayuden o aporten estrategias al mercado como ser hospitales magnéticos creando ambientes positivos de trabajo entre todos los colaboradores en la organización, con base a estándares que permiten evaluar y así asegurar la prestación de un servicio altamente calificado, la disminución de la alta rotación y el abandono de las enfermeras de los centros hospitalarios.

Reafirmando lo anterior la percepción respecto a la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras en una institución privada se desconoce y por ello, que atendiendo a la importancia de la repercusión personal de cada enfermera en la atención al usuario, se hace necesario analizar el estado de los profesionales de enfermería en este ámbito y así poder garantizar en un futuro que el profesional de enfermería desarrolle un liderazgo que le permita desenvolverse en nuevos escenarios y a su vez pueda satisfacer sus necesidades laborales teniendo un buen impacto en el servicio que brinda.

El presente proyecto pretende, por un lado, conocer la situación actual como fuente de información sobre la calidad de vida en el trabajo que perciben las enfermeras y por otro lado, su relación con el apoyo directivo, la motivación interior y las demandas laborales.⁶

3. Pregunta y objetivos de investigación

Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada?

Objetivo general

Evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de un hospital privado.

Objetivos específicos:

- ❖ Describir las diferentes dimensiones que determinan la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en áreas de hospitalización
- ❖ Identificar los factores sociodemográficos asociados a la calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución privada.

4. Marco teórico

La calidad de vida está relacionada con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas, modos de vida, trabajo, vivienda, accesos a servicios sociales, comunicaciones, seguridad, condiciones ecológicas y de salud; que son elementos indispensables para el desarrollo del individuo y la sociedad.

4.1 Marco conceptual

4.1.1 Trabajo

El trabajo de enfermería, entendido como una práctica social, se torna efectivo en la sociedad mediante su desempeño, el cual se evalúa al proporcionar un servicio a las personas con calidad y calidez.

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientado hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social como la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el ser humano obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir. Por ello es una fuente esencial de la calidad de vida del individuo y a su vez, un elemento trascendente dentro de ésta ya que las necesidades materiales y gran parte de las espirituales solo se pueden satisfacer con el empleo, este involucra a todo ser humano que pone en acto sus capacidades físicas, psicológicas y sociales. ^{7,8}

En nuestra sociedad el trabajo es considerado como uno de los aspectos principales de la vida, siendo un medio para obtener beneficios sociales, individuales y económicos. Es una categoría fundamental que da posición a los sujetos en la sociedad, y se determina el poder de consumo.

El empleo es el medio para dar rienda suelta al potencial humano, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Así como también es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad.

El trabajo está inherentemente e intrínsecamente ligado al desarrollo humano. Hoy en día los empleos están basados en la producción de servicios con calidad, por lo que deben de ser más flexibles, y contar con cómodos ambientes para trabajar dentro de las organizaciones y que además se brinde motivación a los trabajadores ya que actualmente en la mayoría de sus campos esta de la mano con los avances constante de la tecnología.^{8,10}

Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por otra parte, un empleo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de los trabajadores, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones.

El ser humano al desempeñar su trabajo espera, por un lado, realizarlo en un ambiente laboral adecuado, esto es, contar con recursos físicos suficientes y funcionales, evidentemente, con la participación de recursos humanos suficientes y capaces de llevar a cabo un trabajo en equipo y de manera cordial; además, de un lugar que le brinde la seguridad de su trabajo, donde se reconozcan sus habilidades, capacidades, sus aptitudes y su desempeño. Por otro lado, que este trabajo le permita una remuneración adecuada para cubrir sus necesidades básicas (alimento, vestido, vivienda, educación, etc.) y a la vez contar con el tiempo necesario para llevar a cabo actividades de esparcimiento con las cuales cubra sus necesidades extralaborales.

Por lo anterior, un trabajo que sea peligroso, que no cuente con medidas de seguridad, con derechos laborales o con una protección social no es propicio para el desarrollo humano repercutiendo negativamente en su acción laboral.^{8,11}

4.1.2 Factor humano

La administración desde sus orígenes ha estado inclinada hacia la búsqueda de una mayor productividad de los trabajadores. Desde la administración científica, Taylor, que plantea la concepción del *homo economicus*, y considera el hecho de que la razón de ser del trabajo era la remuneración que se percibía a cambio, Fayol con el proceso administrativo, plantea la división del trabajo, llegando a niveles donde se concibe el hombre como máquina.¹⁰

El factor humano es uno de los componentes imprescindibles en las actividades de una organización y por lo tanto del trabajo, ya que es por medio de los empleados como se puede controlar la buena utilización de los recursos materiales y la prestación de servicios con calidad. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es relevante en toda organización la satisfacción y bienestar de éste por ser un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad.

Las personas dentro del ámbito organizacional son sumamente importantes puesto que las organizaciones operan por medio de ellas, quienes la forman, deciden y actúan en su nombre. Se designa con diversos términos a las personas que trabajan en las empresas tal como: trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, cuando le dan ese trato las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados si son considerados como tales son llamados talento humano, capital humano, o capital intelectual las cuales tienen gran valor para las organizaciones. El nombre que las organizaciones dan al factor humano refleja el grado de importancia que tienen para ellas.^{10,11}

Las organizaciones también dependen, directa e irremediamente del talento humano, para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto las organizaciones jamás existirán sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. En realidad, las dos

partes dependen una de la otra. Es una relación de mutua dependencia que proporciona beneficios recíprocos, una larga simbiosis entre ambas.

Es así como el talento humano dentro de las organizaciones debe ser la parte primordial para lograr una mejor productividad, ya que cuentan con las capacidades individuales, los conocimientos, la destreza y la experiencia de los empleados que culmina en un componente emocional y consecuentemente en el desempeño del trabajador.^{11,12,13}

Se debe enfatizar en la capacitación de las personas, las cuales constituyen fuentes de ventajas competitivas, incrementación de conocimientos útiles para el desempeño de la organización, generando competencias las cuales son características subyacentes de la persona, que se relacionan con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta, que conducen a un mejor desempeño de los recursos humanos por tanto, al logro de los resultados previstos por la organización.¹¹

La teoría de que las personas son el principal activo de las organizaciones se cumple de manera especial en el caso de las instituciones sanitarias. Desde la perspectiva laboral, esta realidad y el nuevo esquema de competencia, plantea la necesidad de analizar los conceptos de supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad, competitividad y desarrollo; aspectos que están íntimamente ligados a los factores de éxito como lo son los cambios tecnológicos, productivos y organizacionales. Contra esta visión simplificadora del esfuerzo humano, de sus complejidades y agregados, tanto culturales como espirituales, productivos como lúdicos; es necesario plantear una visión más humanista, que centre estas actividades en el quehacer ontológico de las personas.^{10,11}

4.1.3 Profesional de enfermería

La disciplina de enfermería se ha autoidentificado como una profesión humanista, que se adhiere a una filosofía básica centrada en el ser humano y su interacción con el entorno. El objetivo de esta disciplina debe ser, esencialmente, para el beneficio del paciente, y su trabajo debe estar centrado en él.

El cuidado de los pacientes es la esencia de la profesión de enfermería, la cual se puede definir como una actividad que requiere de un valor personal y profesional encaminado a la conservación, restablecimiento y autocuidado de la vida que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera-paciente.

La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención integral a enfermos discapacitados y personas en situación terminal. (OMS)¹²

El perfil de las enfermeras de un centro hospitalario puede definir claramente la calidad de éste y sentar las bases de un moderno sistema de servicio de salud.

Los profesionales de enfermería tienen la capacidad de servir al individuo; promover la salud en materia de prevención de enfermedades a la sociedad; prolongar la vida al hombre y dar apoyo emocional al familiar en los momentos difíciles de la vida intrahospitalaria. Por lo que el Consejo Internacional de Enfermería, ha clasificado las funciones fundamentales de la enfermería en cuatro áreas: promover la salud, prevenir la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento.^{11,12}

La función de la profesión de enfermería debe incluir la información y educación del cliente sobre la salud, para que él pueda elegir entre las diversas opciones posibles, una vez considerados los distintos riesgos y beneficios de cada alternativa. Esta función de educación se está convirtiendo en prioritaria, ya que la tendencia del cuidado de la salud se centra en el cliente, como centro de la atención y como persona que toma la decisión del tratamiento y el tipo de cuidado que se va a realizar. Además, la enfermera debe ser la conexión o unión entre el equipo

interprofesional de la salud, el paciente y su familia. Es ella quien crea relaciones, mediante el reconocimiento mutuo enfermera-paciente, conociendo sus percepciones y necesidades, y negociando el cuidado para alcanzar los objetivos propuestos en el plan de cuidados holísticos.^{8,9,12} Por lo que sus competencias están diversificadas en múltiples actividades relacionadas con la salud: cuidan, educan, aconsejan, dirigen, gestionan, acompañan e investigan al mismo tiempo, además se les exige el desarrollo de visión analítica, aptitudes mecánicas de alto nivel, agudeza intelectual y un espíritu humanista.

El grupo más numeroso en las instituciones de salud de cualquier nivel es el personal de enfermería brindando atención desde diferentes áreas de desarrollo profesional, enfrentándose diariamente a múltiples problemas que se derivan tanto de la atención directa del paciente; como en la administración y coordinación del equipo de salud. Esto los lleva a un desgaste físico emocional e insatisfacción laboral influyendo negativamente en la gestión del cuidado y por ende a la institución.^{7, 8,9}

Además de proporcionar satisfacciones, existen situaciones que influyen en el quehacer de enfermería, olvidando en algunos momentos, que la esencia de ésta, es el respeto a la vida y el cuidado profesional del ser humano. Es una disciplina en constante evolución, la necesidad de aumentar el conocimiento para sustentar su praxis ha llevado a la creación de variadas teorías y modelos conceptuales con el fin de orientar el pensamiento crítico de los profesionales de enfermería.^{14, 15,16}

En este sentido, la evolución del cuidado también ha conducido a un cambio en el empleo del personal de enfermería en las organizaciones de salud al modificar las percepciones y actitudes hacia su propio trabajo, porque debe someterse a la racionalidad institucional, situación que le causa contradicciones en el ejercicio profesional por la implicación de ideales científicos y humanistas desarrollados en un marco burocrático; lo cual contribuye a la transformación de sus expectativas laborales en contraposición con la realidad, y le genera insatisfacción y mala calidad de vida laboral.

El trabajo de enfermería ha pasado por cambios importantes que trascienden en la organización de sus actividades: la globalización, las políticas sanitarias, los cambios epidemiológicos y la cultura de calidad han impactado en las condiciones laborales de dicha profesión, por otro lado la seguridad en la atención al paciente es la prioridad de los servicios sanitarios, entonces, se hace imprescindible contar con nuevos modelos de gestión y de tecnología, así como generar mejores productos o servicios de calidad, sin embargo la exigencia de brindar un buen servicio tiene como consecuencia el olvido del nivel de vida laboral del profesional de enfermería.

Se puede agregar a lo anterior, que la calidad del cuidado de enfermería conlleva a una serie de resultados positivos tanto para los pacientes, como para la misma disciplina de enfermería, así como para las instituciones donde se presta el servicio, de aquí la gran importancia de brindar un cuidado profesionalizado.¹²

4.2 Perspectiva teórica de la calidad de vida laboral

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: las objetivas o del entorno de trabajo y las subjetivas enfocadas a la perspectiva psicológica.

Ambas perspectivas presentan diferencias en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito para mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Bajo la perspectiva del entorno de trabajo su principal objetivo a lograr es mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Es decir que, el centro de su análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema y de los diferentes subsistemas que la integran. Esto tomando en cuenta la estructura de la institución en general y las diferentes áreas de trabajo que la conforman; además de la cantidad y calidad de insumos con los que cuentan los empleados para llevar a cabo sus actividades, así como también la seguridad en su entorno laboral.^{11,15,27,28}

Por otro lado, la perspectiva psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Este enfoque persigue fundamentalmente la satisfacción y el bienestar del trabajador para que como resultado brinde una mejor calidad de servicio y esto sea benéfico para el personal sanitario como para la institución de salud que lo que busca es alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional.^{15,16}

Definiciones de calidad de vida laboral (CVL)	
Nadler y Lawler 1983	“Forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.
Tur Cotte 1986	La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.

Sun 1988	Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementaran la productividad y la satisfacción.
Fernández y Giménez 1988	El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.
Munduate 1993	La CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción.
Heskett et al. 1994	La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados.
Fernández Ríos 1999	Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.
Lau 2000	La CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

4.2.1 Antecedentes de la calidad de vida laboral

El término calidad de vida laboral tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE. UU. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la alineación del trabajador. Los asistentes consideraron que el concepto iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía la participación en por lo menos algunos de los momentos en la toma de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.^{1, 2, 8,9}

Pero no es hasta los años 80's en Europa que este concepto de calidad de vida laboral alcanza el reconocimiento social e institucional, las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida.^{2, 6, 9}

En el año 2000 la OMS definió la calidad de vida laboral como “la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive; así mismo la relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones.”^{8, 9} esto en referencia tanto a la vida en la sociedad como a su desarrollo personal en el trabajo.

Aun en la actualidad las organizaciones de salud y sus numerosos trabajadores se enfrentan a entornos de trabajo desalentadores: salarios bajos, gestores que no ofrecen apoyo, reconocimiento social insuficiente, desarrollo profesional endeble. Por ello que organizaciones como la OMS buscan constantemente optimar estas condiciones y han establecido estrategias encaminadas a mejorar el desempeño del trabajador sanitario, centradas inicialmente en el personal activo, para lograr rápidamente cambios positivos, considerables de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de recreación y la productividad de este colectivo mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y de poco costo.¹²

Se tiene que trabajar para acrecentar el desempeño de los trabajadores a través de una mejor gestión, en el sector privado, es decir una supervisión que brinde apoyo, pero a la vez sea firme e imparcial, esto constituye uno de los instrumentos más eficaces para mejorar la competencia individual de los trabajadores sanitarios, especialmente animar al personal a innovarse e impulsar el trabajo en equipo.

En la actualidad, la calidad de vida en el trabajo ha tomado una fuerza importante como una filosofía de gestión que, al mejorar la dignidad del empleado, posibilitar y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, se incide de manera positiva en el logro de cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.^{8, 9,12}

4.2.2 Dimensiones de la calidad de vida laboral

Las dimensiones están diseñadas y dirigidas para el personal sanitario con el propósito de evaluar el nivel de calidad de vida en el trabajo, estas propuestas desde el año 2005 por colegas de la Ciudad de Guadalajara clasificándolas en las que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.^{5, 15}

D1. Soporte institucional: son los elementos del puesto de trabajo aportados por la institución; como la estructura que da forma y soporta el empleo: Procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía.

D2. Seguridad en el trabajo: se refiere a las características del empleo, que vinculados a determinadas condiciones, brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos del trabajo, los derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades individuales a través del desarrollo de habilidades por la capacitación brindada por la institución estas comprenden: Procedimientos de trabajo, salario, insumos para el trabajador, derechos contractuales de los trabajadores y capacitación para el trabajo.

D3. Integración al puesto de trabajo: es la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia, incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo: Pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

D4. Satisfacción por el trabajo: es la sensación global de agrado o gusto del trabajador con respecto a su empleo, e incluye la dedicación al trabajo, el orgullo por pertenecer a la institución, la participación, la autonomía, el reconocimiento y la autoevaluación: Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento por el trabajo y autovaloración.

D5. Bienestar logrado a través del trabajo; se entiende como el estado mental o psicológico relacionadas con la satisfacción por la manera de vivir, incluyendo los bienes y riquezas adquiridos o logrados a través del trabajo. Algunos de ellos son: Identificación con la institución, beneficios del trabajo ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud en general y evolución de la nutrición.

D6. Desarrollo personal: es el proceso de aspecto personal del trabajador relacionado con su trabajo; incluye logros, expectativas de mejora y seguridad personal: Logros, expectativas de mejora y seguridad personal.

D7. Administración del tiempo libre: es la manera en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, incluye la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar: Planificación del tiempo libre y equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

4.2.3 Factores que influyen en la CVT en enfermería

El personal de enfermería es uno de los grupos de los profesionales sanitarios, que tienen mayor riesgo para desarrollar estrés laboral al estar en contacto directo con pacientes que necesitan constantemente sus cuidados y ayuda. Soportan duras condiciones de trabajo como consecuencia del sistema de turnos de sus jornadas laborales, remuneración económica escasa en algunos puestos de trabajo, y conflictos a la hora de tratar con las familias de los pacientes, residentes y equipo de trabajo.^{12, 13}

La disciplina de enfermería es un colectivo mayoritariamente femenino, que ha de hacer frente a tal sobrecarga de tareas laborales, domésticas y familiares que corre un elevado riesgo de desgaste emocional y de deterioro personal. En el ámbito organizacional se producen los denominados "síntomas organizacionales" del estrés laboral: absentismo, baja productividad o alta tasa de rotación entre otros, lo que puede ser entendido como Burnout o síndrome del estrés laboral asistencial.

El término de Burnout fue utilizado por vez primera en el año 1974 por Freudenberger, y es definido como "el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás". Para hacer referencia al estado de cansancio emocional y físico resultante de las condiciones de trabajo.

Con todo lo anterior ha sido una preocupación de la industria de la salud los factores de estrés ya que varían entre las diferentes ocupaciones de cuidado de la salud, debido a la sobrecarga de trabajo, la presión del tiempo, la falta de apoyo social en el trabajo, especialmente de los supervisores, compañeros del equipo interprofesional y una mayor gestión.^{6,10}

El desempeño del personal de enfermería se ha visto alterado por los diversos factores ya mencionados, esto unido a las limitaciones en el tiempo de atender a la persona, el uso masivo de la tecnología sin recibir una formación adecuada de capacitación para realizar procedimientos en el cuidado^{6,12} hace suponer una

amenaza para la calidad de vida laboral relacionada con ausentismo en el área de trabajo, frustración personal y profesional o en los peores casos abandono de trabajo. Otro factor que contribuye al estrés es que, por lo general, los turnos son demasiado largos y los sueldos demasiado bajos.

Para mejorar la calidad laboral de los empleados es primordial implementar el trabajo en equipo ya que puede ser un elemento protector del estrés, pero para ello es necesario estimular la relación entre los compañeros de trabajo. La autoestima y otros aspectos personales se ven alterados positivamente al sentirse apreciados y reconocidos, y de esta manera nuestro trabajo se desarrollará de una mejor manera.^{10,12}

4.2.4 Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería

La calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que están en el ambiente de trabajo, es decir; la estructura de la institución, la organización del trabajo, el puesto específico, el bienestar, seguridad, salario, horario, etc. Por lo tanto, su medición y su seguimiento en el tiempo brindan herramientas objetivas que se pueden transformar en indicadores, con los cuales se puede aspirar a crear un nivel de satisfacción.

La calidad de vida laboral se refiere a mantener un ambiente propicio y satisfactorio para el desarrollo de las personas que conforman una organización, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, esto causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en la institución.^{2,7,10,13}

Cabe mencionar que el concepto de calidad de vida laboral hace referencia a la percepción de vida del individuo con su entorno de trabajo, con el cual cubrirá tanto sus expectativas profesionales como sus necesidades personales. Por esta razón la definición que se consideró acorde para el estudio es la propuesta por los autores del instrumento CVT-GOHISALO quienes la definen como: ^{2,7,14,28}

Un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertos los siguientes aspectos que son; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo. Identificando el nivel de bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado.^{2,7,10,28}

Desde la perspectiva laboral, la CVL se puede definir desde dos posiciones una como un concepto y una filosofía de organización del trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las instituciones, más allá del dinero, en donde se incluya también una compensación razonable y la participación en los beneficios de las organizaciones, la segunda que es más relacionada al área de trabajo, la seguridad e higiene en donde se desempeña, el reconocimiento del progreso profesional, el uso de formas no burocráticas de organización del trabajo, comunicación abierta y retroalimentación, entre otros.

Para el trabajador es la combinación de necesidades y percepciones acerca de su empresa y las condiciones de ambiente cotidiano en el trabajo, la percepción favorable de apoyo, promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, el sentirse respaldado y cuidado por la institución, y contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de éste.^{7,8,11,12}

La calidad de vida en el trabajo ha tomado una fuerza importante como una filosofía de gestión que, al mejorar la dignidad del empleado, posibilitar y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, se incide de manera positiva en el logro de cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Se puede afirmar que la calidad de los servicios prestados en las organizaciones sanitarias se relaciona directamente con la satisfacción de los profesionales que las integran; la mejora de la calidad de vida laboral de los trabajadores debería ser un objetivo de las organizaciones en general, dado que es imprescindible para garantizar el mantenimiento de la inversión en el capital humano y, por consiguiente, la mejor calidad de los servicios prestados.^{2,6,11,15}

Debemos considerar que la calidad de vida está determinada tanto por el instante de la vida de los individuos en la sociedad como al transcurrido en el trabajo.

El tener en cuenta el comportamiento humano crea prácticas más seguras que conllevan una mejor calidad de vida laboral.^{3,4,11} En muchas organizaciones no se preocupan por la estabilidad, participación de la persona, autonomía, condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados; esto no beneficia a nadie, ya que es importante tener en cuenta que, a mayor satisfacción de un trabajador en su entorno laboral, se espera mejor desempeño y como resultado habrá una mayor productividad para la institución.^{4,5,11,27}

La calidad de vida laboral del personal sanitario y en este caso específicamente del personal de enfermería, ha supuesto desde la década de los 80 un creciente interés y campo de investigación por la magnitud y problemática que supone trabajar en condiciones no saludables, y centrado en que ello supone uno de los factores condicionantes esenciales de la calidad asistencial. El entorno, condiciones laborales y riesgos psicosociales derivados del trabajo son tema de debate a nivel internacional y han pasado al primer plano en la agenda de trabajo política e institucional.¹¹

5. Revisión de la literatura

En la revisión de la literatura algunos autores^{11,15,23} coinciden que los diferentes factores afectados en las dimensiones que conforman la calidad de vida laboral del personal de enfermería; se destacan dependiendo del lugar de trabajo, nivel académico, sueldo, relación con el equipo de salud, autonomía para realizar los procedimientos, y reconocimiento por la institución.

También se observó que en esta profesión predomina aun el sexo femenino el cual presenta más insatisfacción laboral por la infinidad de tareas en el hogar y la gran competencia laboral que desde sus inicios a la actualidad sigue predominando.^{9,14}

De igual manera en la literatura revisada la mayoría de los autores concordaron que la calidad de vida laboral es el bienestar y seguridad del trabajador en su entorno de trabajo en el que se desempeña a diario y a pesar de que los estudios consultados son de diferentes países se observa similitudes con respecto al contexto laboral en donde se desempeña el personal de enfermería notando que los resultados arrojan una o más dimensiones de la calidad de vida en el trabajo afectadas repercutiendo notablemente a la institución por mala calidad en el cuidado.^{9,10,12,16}

Autor	País	Año	Objetivo	Metodología	Resultados
Hanselikova PA, et al¹⁸	España	2011	Conocer la calidad de vida profesional percibida por las enfermeras en el hospital geriátrico Virgen del Valle Toledo	Estudio cuantitativo, descriptivo transversal, con una muestra de 69 enfermeras, se utilizó el cuestionario de CVP-35	Existe percepción de baja calidad de vida laboral de las enfermeras, con adecuada motivación intrínseca, con cierta insatisfacción con la carga de trabajo y poco apoyo por los directivos. ¹¹
Sosa CO, et al¹⁹	México	2011	Analizar el nivel de calidad de vida profesional de enfermería de las unidades de segundo nivel del IMSS en San Luis Potosí	Estudio descriptivo, transversal realizado con 311 enfermeras de base en tres unidades de segundo nivel del IMSS en San Luis Potosí, se utilizó e instrumento CVP-35 que consta de tres indicadores: apoyo directivo, motivación intrínseca y demandas de trabajo.	El personal cuenta con buena calidad de vida profesional, sin embargo, se manifestó poco apoyo e información por parte de los directivos sobre su desempeño.
Delgado GD²⁰	Chile	2012	Reflexionar sobre el proceso de trabajo	Estudio transversal y analítico, 20 trabajadores	Se presentó significativo desgaste físico, los

			de enfermería en el rol de la enseñanza en Chile. Identificar un constructo sobre la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras.	de la salud. Se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos e instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO.	enfermeros refieren falta de tiempo libre para la vida personal, familiar y social; lo que les genera un aumento en el nivel de estrés.
Ansoleaga E, et al²¹	Chile	2011	Examinar la presencia de síntomas psicológicos en profesionales de enfermería de hospitales públicos de la región metropolitana y su asociación con las condiciones de trabajo.	Estudio descriptivo, transversal, asociativo y correlacional con carácter exploratorio.	Alto nivel de incomodidad. Angustia emocional, fatiga, trastornos del sueño y digestivos, tensión muscular por las malas condiciones de trabajo.
Puerto JC, et al²²	España	2011	Identificar y clasificar factores	Estudio cualitativo, descriptivo-analítico.	Se obtuvo estrés laboral relacionado principalmente

			laborales estresantes que afectan a los profesionales de enfermería en unidades hospitalarias.		con la gestión de los superiores (supervisores) Perciben poco apoyo por parte de ellos.
Rodarte CL, et al²³	México	2016	Caracterizar las condiciones de calidad de vida laboral, la presencia de trastornos musculo esqueléticos y la asociación entre dichas variables en personal de enfermería de un hospital público en Zacatecas.	Estudio Transversal con alcance descriptivo correlacional con una muestra aleatoria de 107 enfermeras. Se aplicó un cuestionario CVP-35.	La calidad de vida fue media, siendo la motivación intrínseca el componente mejor evaluado, el apoyo directivo obtuvo el puntaje más bajo, presentaron trastornos musculo esqueléticos se presentaron en región del cuello, columna lumbar y rodillas.

<p>Quintana ZO, et al²⁴</p>	<p>México</p>	<p>2015</p>	<p>Determinar la calidad de vida en el trabajo percibida, según los niveles de atención y categorías de enfermeras de instituciones públicas en una ciudad del noroeste de México.</p>	<p>Estudio cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo con una muestra de 345 enfermeras.</p>	<p>Se obtuvo una baja calidad de vida laboral por la mala administración del tiempo libre independientemente del nivel de atención y categorías por lo cual se encuentran medianamente satisfechas.</p>
---	---------------	-------------	--	--	---

Peñarrieta CI²⁵	2014	Lima Perú	Validar el instrumento de calidad de vida en el trabajo CTV-GOHISALO en profesionales de enfermería que laboran en el primer nivel de atención.	Estudio transversal, descriptivo, fue una muestra a conveniencia de 81 licenciados en enfermería.	Se obtuvo que la calidad de vida del profesional de enfermería en el primer nivel de atención está por debajo de los parámetros de satisfacción. Indicando vulnerabilidad al riesgo de desequilibrio en la calidad de vida del trabajador.
Mohammad MA²⁶	2013	Irán	Determinar el nivel de calidad de la vida laboral entre enfermeras del hospital en Isfahán Irán	Estudio transversal, se realizó en 6 hospitales en los cuales tres eran de ministerio de salud, dos privados y un público con una muestra de 296 profesionales de enfermería.	Se reportó baja calidad de vida laboral, con mal apoyo de la gerencia, estresantes condiciones de trabajo, relaciones entre los compañeros con mala calidad y pocas áreas de oportunidades de desarrollo.

Almalki M J²⁷	2012	Arabia Saudita	Evaluar la calidad de vida laboral entre enfermeras de atención primaria de salud en la región de Jazan Arabia Saudita.	Estudio transversal, descriptivo, se utilizó la encuesta de Brooks sobre la calidad de vida laboral en enfermería, muestra de 134 profesionales de zona rural y urbana.	Se obtuvo una insatisfacción por las pesadas jornadas de trabajo las cuales no les permitía equilibrar los tiempos con la familia ya que no les quedaba energía para después del trabajo.
Cifuentes RJ²⁸	2014	Colombia	Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención en Bogotá Colombia.	Se realizó un estudio descriptivo transversal con una muestra de 105 profesionales de enfermería.	Reportan mayor satisfacción en las características extrínsecas de status, seguida de la promoción profesional y tensión relacionado con el trabajo, hubo una menor satisfacción en las relaciones interpersonales con los compañeros, seguida de la competitividad profesional.

6. Metodología

6.1 Tipo de diseño

Tipo: Cuantitativo, Estudio transversal, observacional y analítico.

6.2 Población y muestra

La población en la que se llevó a cabo este estudio es personal de enfermería en un hospital privado ubicado en la Ciudad de México.

La muestra fue aleatoria y se obtuvo con la fórmula de población finita la cual fue de 117 profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización.

Fórmula:

- Z= Nivel de confianza (95%)
- E= Nivel de precisión 5% (.05)
- P,Q= Variabilidad P=.5 Q=.5
- N= Población (150)
- n= Muestra 117

6.3 Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión para participar en el estudio fueron:

- Personal de enfermería de las áreas de hospitalización en el hospital privado de los diferentes turnos. (Cirugía, medicina interna y oncología)
- Que tengan más de un año laborando en la institución.

6.4 Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión considerados para la realización del presente estudio fueron:

- Personal de enfermería que no desee participar en la encuesta
- Personal de enfermería que no se encuentre laborando en la institución durante la aplicación del instrumento ya sea por permiso, beca o vacaciones

- Personal auxiliar, pasantes y personal de enfermería que lleve laborando menos de un año en la institución

6.5 Variables de estudio

Variable de interés

Calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una institución de salud privada.

Variables intervinientes

Sexo, edad, nivel académico, estado civil, si tiene hijos o no, turno laboral, servicio actual en el que labora, antigüedad laboral, categoría, si trabaja en otra institución, si realiza actividades extralaborales.

6.6 Descripción del instrumento

Se retomó el instrumento GOHISALO-CVT hecho en el año 2005 por colegas de Guadalajara el cual está dirigido para aplicarse al personal sanitario y recabar la información sobre la calidad de vida en el trabajo. Dicho instrumento se conforma por 74 ítems divididos en 7 dimensiones: Soporte institucional, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal y por último, administración del tiempo libre. Con un Alpha de Cronbach de 0.95 de confiabilidad. **(Ver anexos)**

D1. Soporte institucional: consta de 14 ítems.

D2. Seguridad en el trabajo: consta de 15 ítems.

D3. Integración al puesto de trabajo: consta de 10 ítems.

D4. Satisfacción por el trabajo: consta de 11 ítems.

D5. Bienestar logrado a través del trabajo; consta de 11 ítems.

D6. Desarrollo personal: consta de 8 ítems.

D7. Administración del tiempo libre: consta de 5 ítems.

6.8 Validez de contenido

Para la validez de contenido del instrumento fue necesaria la participación de 3 expertos en el tema, los cuales se eligieron por su trayectoria, experiencia y preparación en el área de calidad y gestión en enfermería. Estos mismos concordaron en mejorar la redacción en algunos ítems, aplicar preguntas tallo, ordenar las dimensiones del instrumento en general.

Posterior a las diferentes observaciones de los expertos se mejoró la redacción en los ítems para que quedaran con mejor claridad para el personal de enfermería, así como también se aplicó pregunta tallo.

6.9 Prueba piloto

La prueba piloto se llevó a cabo en un hospital privado de la Ciudad de México el cual cuenta con características semejantes a la muestra original de la investigación actualmente en curso.

Se realizó la aplicación de la prueba piloto los días 15 y 16 de noviembre del 2017 en un horario adecuado para ser contestado el instrumento, se contó con el apoyo de las supervisoras en la prestación de una oficina, para que el personal estuviera cómodo y sin estrés al contestar el instrumento.

Se contó con 30 profesionales de enfermería en las áreas de hospitalización (Cirugía, medicina interna y oncología). Se encuestó a 10 enfermeras de cada servicio de los diferentes turnos (matutino, vespertino y nocturno).

La duración en la aplicación del instrumento fue de aproximadamente 15 a 20 minutos. Al final se aceptaron sugerencias del personal y se habló de cómo se sintieron al contestar y cuáles eran sus dudas con respecto al estudio. Posterior a esto se calcula la confiabilidad del instrumento además de que se modificó la redacción y se omitieron algunas palabras en los ítems ya que la población encuestada refirió que no eran del todo claras.

Los 74 ítems se modificaron en relación a la redacción de estos para mayor comprensión al ser aplicado el instrumento.

6.10 Implicaciones éticas

Se les proporcionó a los participantes la información para contestar la encuesta, se les notifica que es totalmente confidencial. De igual manera si no desean participar en la contestación del instrumento son totalmente libres de retirarse.

De manera personal se explicó el objetivo de la investigación, con firma previa del consentimiento informado; así mismo se les explicó la forma correcta del llenado, y se agradeció al personal por su participación.

En el instrumento va el objetivo de la investigación para proporcionar más seguridad al encuestado al contestar.

6.11 Análisis estadístico

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS V.23 se empleó estadística descriptiva, frecuencias y porcentajes. Para el análisis inferencial se aplicaron pruebas de comparación T de Student, análisis de varianza (Anova) para comparación de más de dos grupos.

Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna de los ítems, que sirve para medir la confiabilidad de una escala de medida, basado en el promedio de las correlaciones entre las variables y los ítems que forman parte de la escala. Al realizar el procesamiento en el programa SPSS de las dimensiones que conforman el instrumento, se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.89 de confiabilidad.

Entre sus ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar y saber cuánto mejoraría o empeoraría la confiabilidad de la prueba si se tomara la decisión de excluir un determinado ítem.

7. Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de hospitalización en los diferentes turnos en una institución de salud privada de la ciudad de México. En el análisis de datos se utilizó prueba de estadística descriptiva e inferencial para conocer qué factores determinan la calidad de vida laboral en una institución privada.

Primero, se presentará la caracterización de la muestra de la población de estudio, posteriormente la descripción de las 7 dimensiones que conforman el instrumento, y al final el análisis inferencial obtenido.

7.1 Caracterización de la muestra

En las siguientes tablas se presentan las características sociodemográficas de 117 profesionales de enfermería, en donde mayoritariamente predomina el sexo femenino en un (85%), 15% son hombres, la media de edad del personal fue de 33.4 años, \pm 6.4 con un mínimo de 25 años y un máximo de 56 años, 43% son casados, 57% de la muestra son solteros, referente a si tienen hijos o no, 50% de la muestra si tiene hijos, 50% no.

En cuanto al nivel académico 68% son licenciados en enfermería, 24% técnicos en enfermería, 4% cuentan con una especialidad y el 4% con maestría. 25% labora en otra institución y el 75% no cuenta con otro trabajo. De acuerdo al tiempo laboral del profesional de enfermería en la institución fue un máximo de 36 años y como mínimo 1 año en la organización **(Ver tabla 1)**.

Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal de enfermería

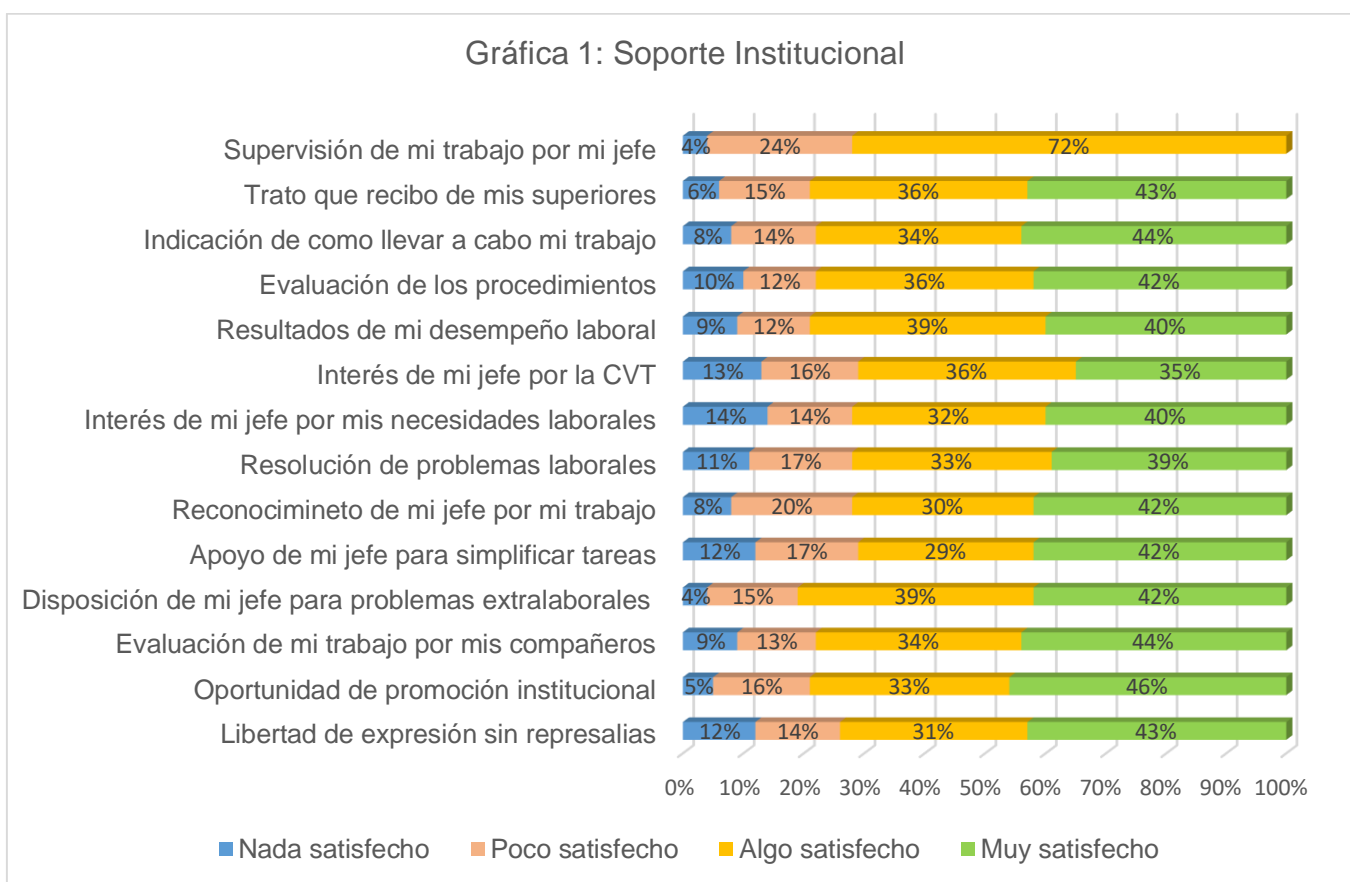
Variables		Frecuencias	porcentajes
Sexo	Femenino	99	85%
	Masculino	18	15%
Escolaridad	Técnico en enfermería	28	24%
	Licenciada	79	68%
	Especialidad	5	4%
	Maestría	5	4%
Estado Civil	Soltero	67	57%
	Casado	50	43%
Turno en el que Labora	Matutino	45	38%
	Vespertino	36	31%
	Nocturno	36	31%
Servicio	Medicina interna	39	33.3%
	Oncología	39	33.3%
	Cirugía	39	33.3%
Tiene hijos	Si	59	50%
	No	58	50%
Trabaja en otro lugar	Si	29	25%
	No	88	75%
Edad	Media de edad del personal fue de 33.4 años± 6.4 Mínimo 25 años Máximo 56 años.		
Antigüedad laboral	Máximo	36 años	
	Mínimo	1 año	

7.2 Análisis descriptivo

En este apartado se presenta el análisis descriptivo de los factores que influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el centro de salud privado de la ciudad de México. Se describirán cada una de las 7 dimensiones que conforman el instrumento.

En relación al nivel de calidad de vida laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización, se obtuvo un puntaje global del 77% se encuentra en un nivel alto, mientras que el 23% manifiesta un nivel medio.

Gráfica 1: Soporte institucional



7.2.1 Dimensión 1: soporte institucional

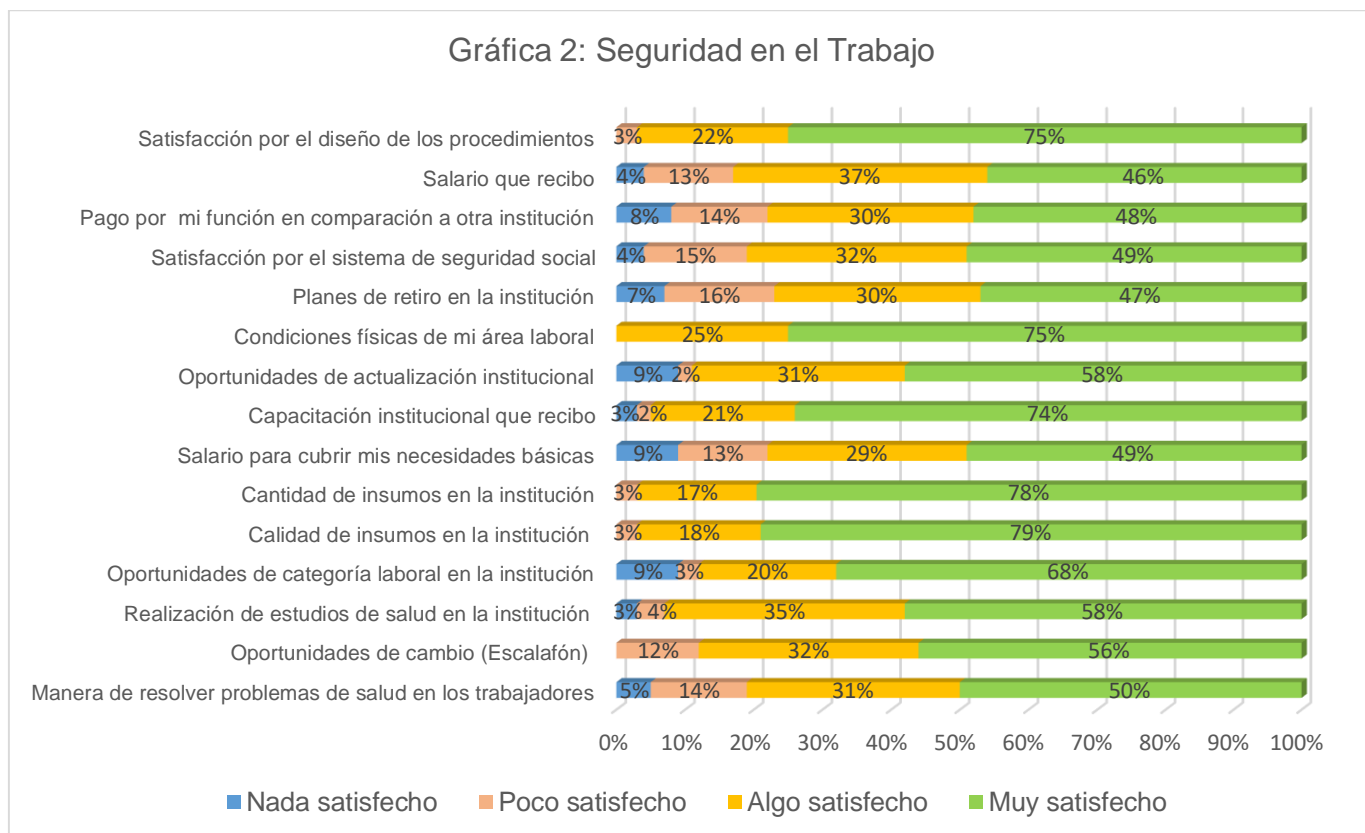
Dentro de la dimensión del soporte institucional los resultados fueron los siguientes: 72% del personal de enfermería refiere que en relación a la supervisión de su trabajo por parte de sus superiores es algo satisfactorio y 12% se encuentra poco satisfecho, con respecto al interés de su jefe inmediato por la calidad de vida de los trabajadores, por la forma en que se evalúan los procedimientos que sigue para realizar su trabajo y con los resultados en su desempeño laboral (evaluados por la supervisión) 36% coincidió con algo satisfecho, 39% con la disposición de su jefe cuando tiene problemas extra laborales que afectan su trabajo.

El 8% del personal refieren sentirse poco satisfechos con el reconocimiento de su jefe inmediato por el esfuerzo de realizar bien su trabajo, mientras que el 12% se encuentra poco satisfecho con el apoyo de su jefe para resolver problemas y simplificar la realización de tareas laborales, 6% se siente nada satisfecho con el trato que reciben de sus superiores y 12% con la libertad de expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias.

46% de las enfermeras se encuentran muy satisfechas con la oportunidad de promoción institucional y 42% con la evaluación de su trabajo por parte de sus compañeros **(Gráfica 1)**

La gráfica nos muestra que las principales causas de la insatisfacción laboral en el personal es la supervisión de su trabajo por parte de los superiores y el trato que reciben de ellos. Además de que no tiene la libertad de expresión por miedo a tener represalias.

Gráfica 2: Seguridad en el trabajo



7.2.2 Dimensión 2: Seguridad en el trabajo

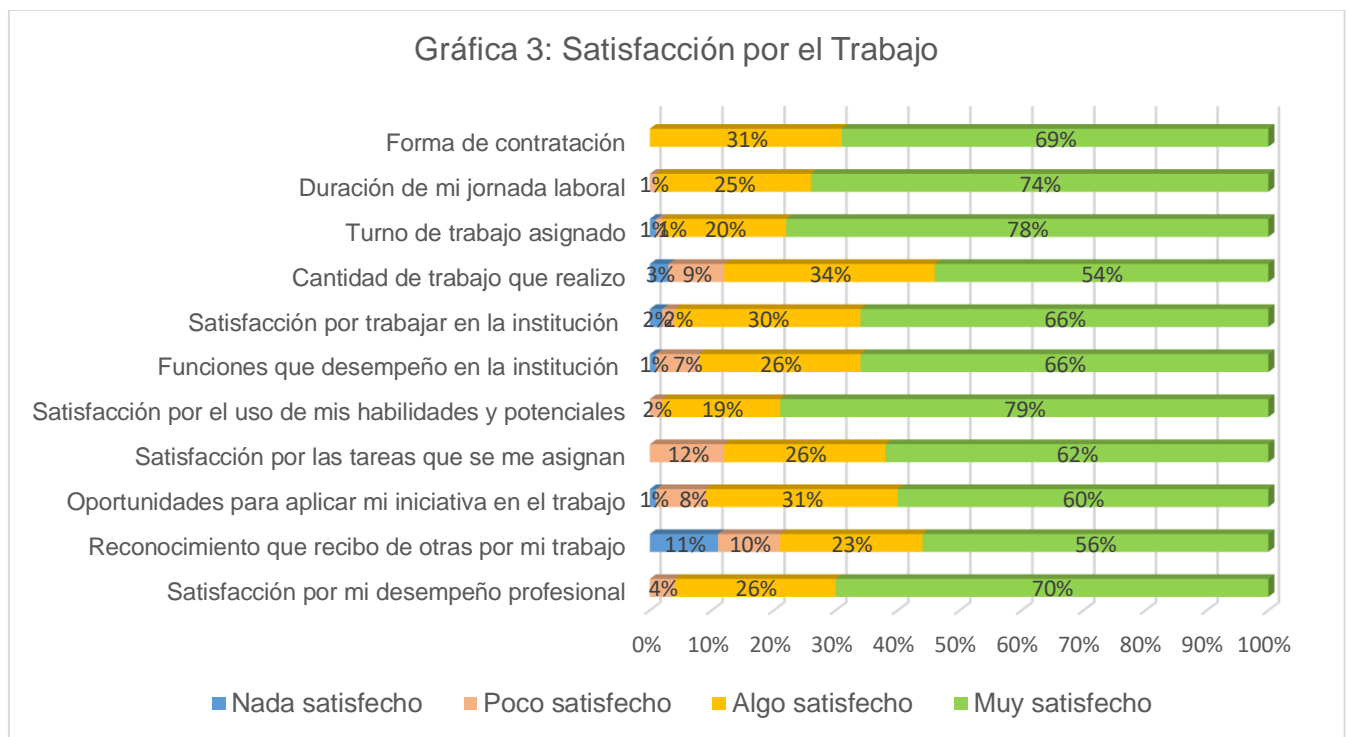
El personal de enfermería con respecto a la situación de seguridad en el trabajo percibe que se encuentra el 12% de enfermeras está, satisfecho con la oportunidad de cambio escalafonario en base a su preparación académica. 30% manifiesta algo de satisfacción en relación a los planes de retiro con que cuenta actualmente, así como también a las condiciones físicas del área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden); mientras tanto un 37% se siente algo satisfecho con el salario que recibe y 31% en cuanto a las oportunidades de actualización y capacitación que brinda la institución.

75% está muy satisfecho con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar el trabajo, 78% a la cantidad de insumos materiales que recibe para sus actividades laborales y un 58% a la realización de estudios de salud periódicos en la institución, 79% referente a la calidad de insumos que reciben para realizar

procedimientos y el 50% se siente muy satisfecho con la manera en que son resueltos los problemas de salud más frecuentes en los trabajadores **(Gráfica 2)**

En la gráfica anterior podemos observar que el profesional de enfermería se encuentra satisfecho con las condiciones físicas del área en la cual labora. Además de contar con la cantidad y calidad de insumos adecuados para llevar a cabo su trabajo con excelencia y así lograr un mejor servicio.

Gráfica 3: Satisfacción por el trabajo



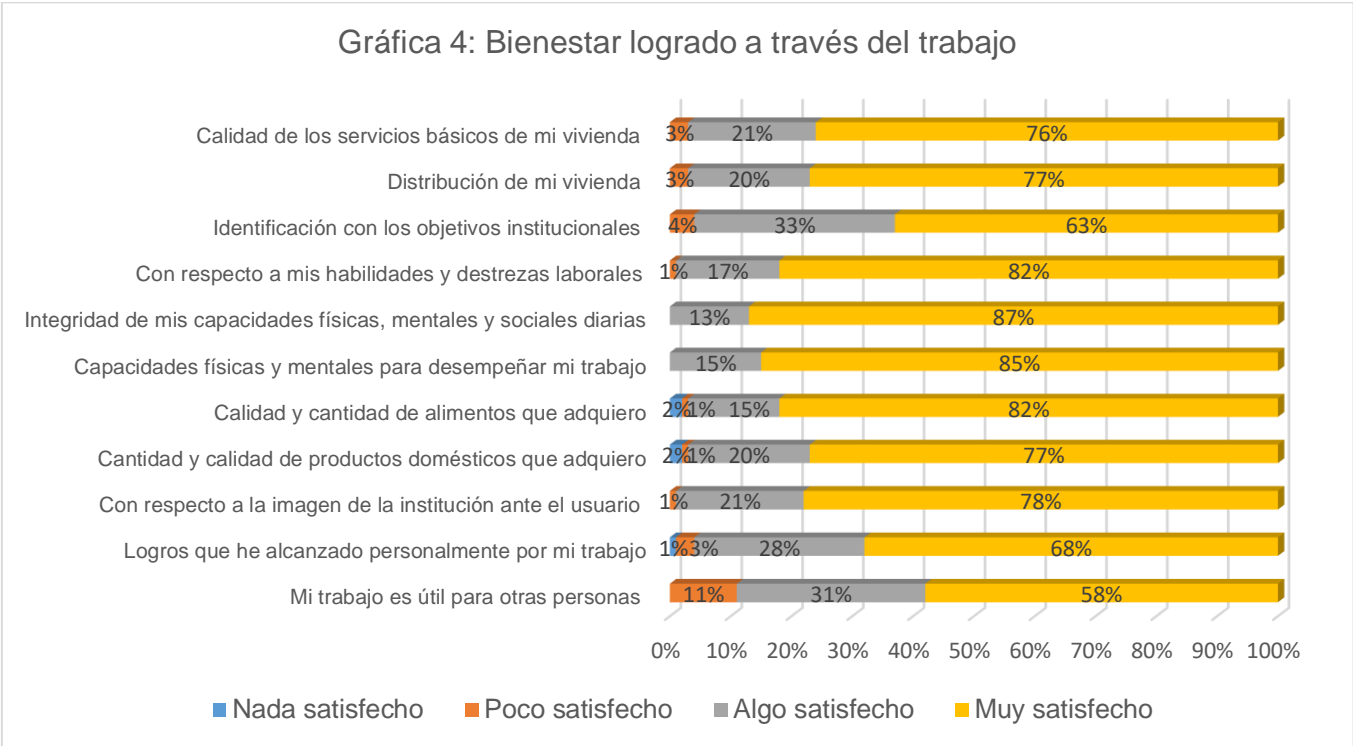
7.2.3 Dimensión 3: Satisfacción por el trabajo

Lo obtenido en relación con la duración de la jornada de trabajo y el turno asignado 1% del personal de enfermería se encuentran poco satisfechos, 7% con respecto a las funciones que desempeñan en la institución, comparada con otras que conoce y un 23% refiere algo de satisfacción por el reconocimiento que recibe de otras personas por su labor, y 26% en cuanto a la realización de todas las tareas que se le asignan, 19% en el uso de habilidades y potenciales durante el trabajo.

69% se sienten muy satisfechos con la forma de contratación y 70% ante el desempeño como profesional en el trabajo mientras que en un 74% con la duración de su jornada laboral. **(Gráfica 3)**

En la gráfica 3 se muestra el impacto que tiene el que no se reconozca al empleado por su trabajo ya que influye en la atención de servicio, al igual que no cuentan con la suficiente oportunidad de tener iniciativa al realizar sus procesos de cuidado.

Gráfica 4: Bienestar logrado a través del trabajo



7.2.4 Dimensión 4: Bienestar logrado a través del trabajo

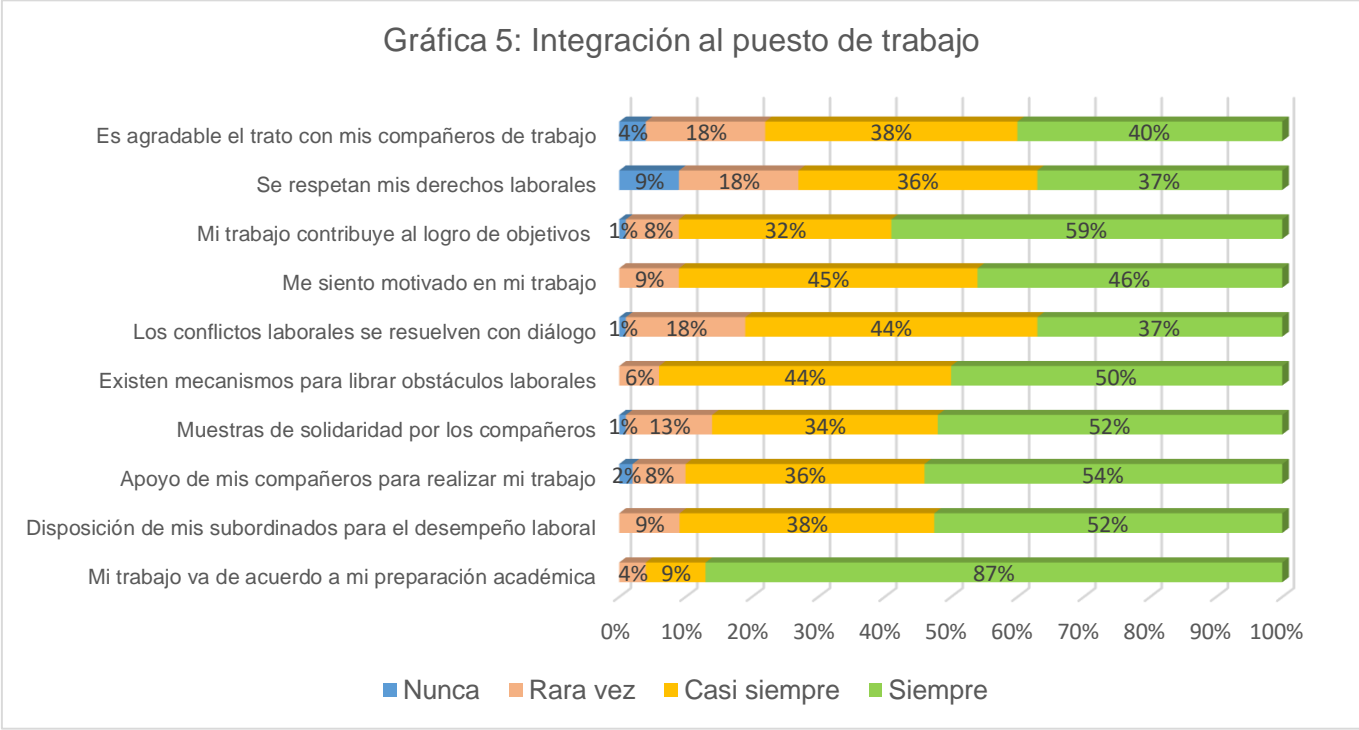
En esta dimensión el personal refiere poca satisfacción en un 4% en relación a sentirse identificado con los objetivos de la institución, mientras que el 1% a la imagen de esta ante sus usuarios y con respecto a sus habilidades y destrezas laborales.

Referente a la calidad de los servicios básicos de la vivienda el 21% se siente algo satisfecho, 20% con respecto a las dimensiones de distribución de ésta y con la calidad de productos domésticos que se adquieren por el trabajo, 82% muy satisfechos en relación a la calidad y cantidad de alimentos que adquiere por el trabajo y 87% a la integridad de sus capacidades física, mental y social para el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse).

(Gráfica 4)

Los resultados ofrecen una visión amplia de que la percepción de las enfermeras en relación al bienestar logrado a través del trabajo es satisfactoria ya que atribuyen su nivel de calidad actual al trabajo que desempeñan en la institución.

Gráfica 5: Integración al puesto de trabajo



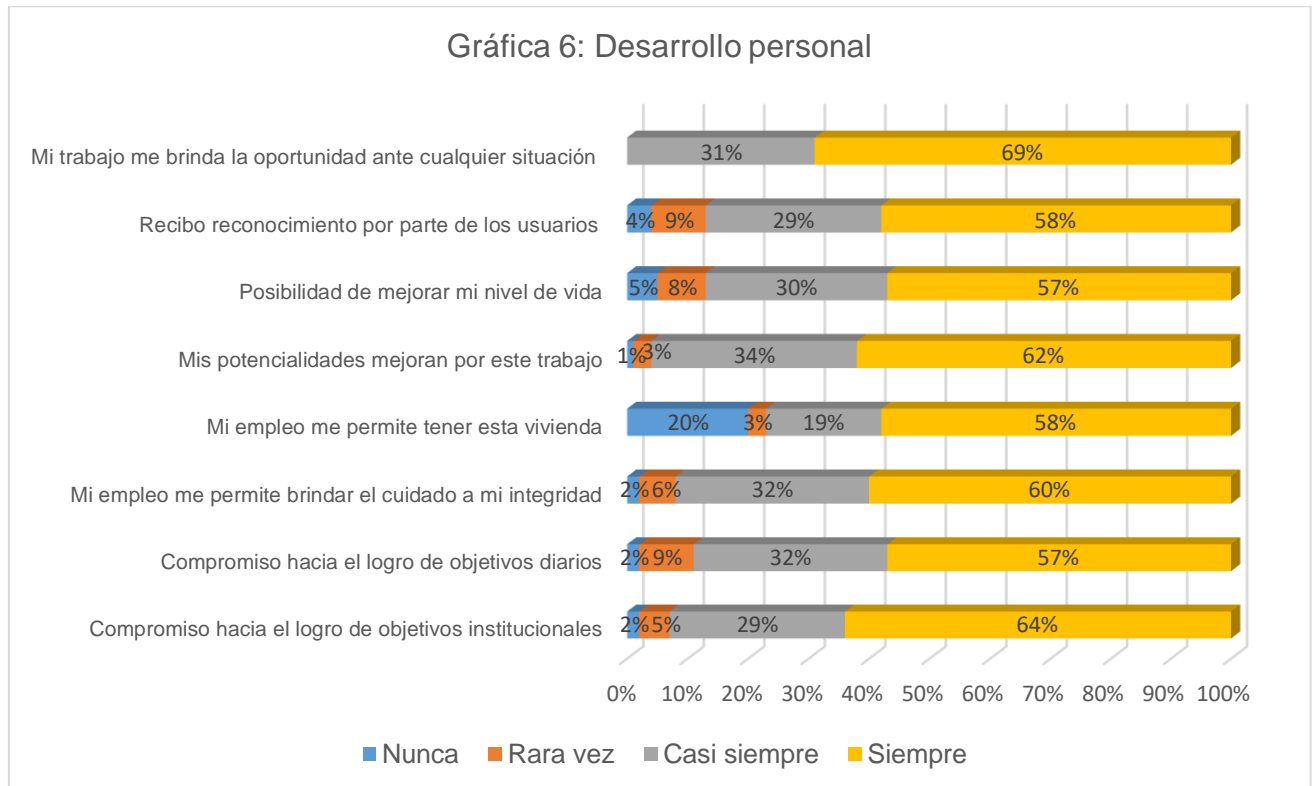
7.2.5 Dimensión 5: Integración al puesto de trabajo

El 9% del personal refiere que en la institución nunca se respetan sus derechos laborales, 18% manifiesta que rara vez el trato es agradable con sus compañeros, mientras que un 8% lo percibe con el logro de objetivos comunes con los compañeros, 13% referente a las muestras de solidaridad de los mismos, 18% cuando surgen conflictos en el trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo y 9% rara vez se siente motivado para estar activo en su trabajo.

44% del personal casi siempre libran los obstáculos que identifican para el logro de objetivos en el trabajo, 36% obtiene apoyo de sus compañeros para realizar sus tareas, cuando tienen alguna dificultad en cumplirlas, 52% siempre tienen buena disposición de sus subordinados para el desempeño de las actividades laborales y resolución de problemas, 87% considera que el puesto de trabajo que tiene asignado va de acuerdo con su preparación académica **(Gráfica 5)**

En la dimensión 5 se observa que la relación entre compañeros de trabajo y superiores influyen en gran parte en cómo se encuentra la satisfacción del personal laborando, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos resaltan las malas relaciones entre los compañeros y la manera de resolver los conflictos laborales

Gráfica 6: Desarrollo personal



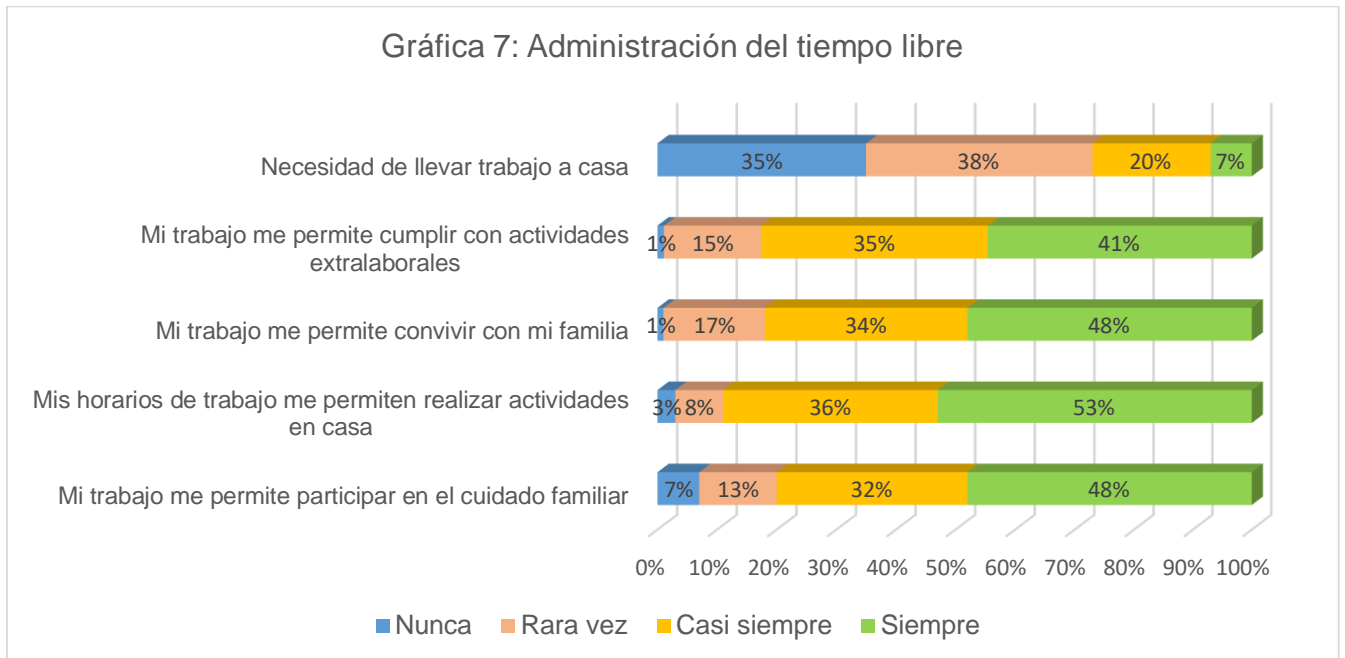
7.2.6 Dimensión 6: Desarrollo personal

En relación a si se recibe por parte de los usuarios de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que se realizan el 4% de los profesionales refiere que nunca, 29% casi siempre se compromete al logro de los objetivos institucionales, 32% se compromete a los objetivos del trabajo diario, en un 57% siempre el empleo les ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuentan y la posibilidad de mejorar el nivel de vida en base a su trabajo en la institución.

En un 69% siempre el trabajo les brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se presente, 62% sus potencialidades mejoran por estar en ese trabajo **(Gráfica 6)**

Esta dimensión muestra que el empleado mejora sus potenciales ante cualquier situación que se le presente en el trabajo.

Gráfica 7: Administración del tiempo libre

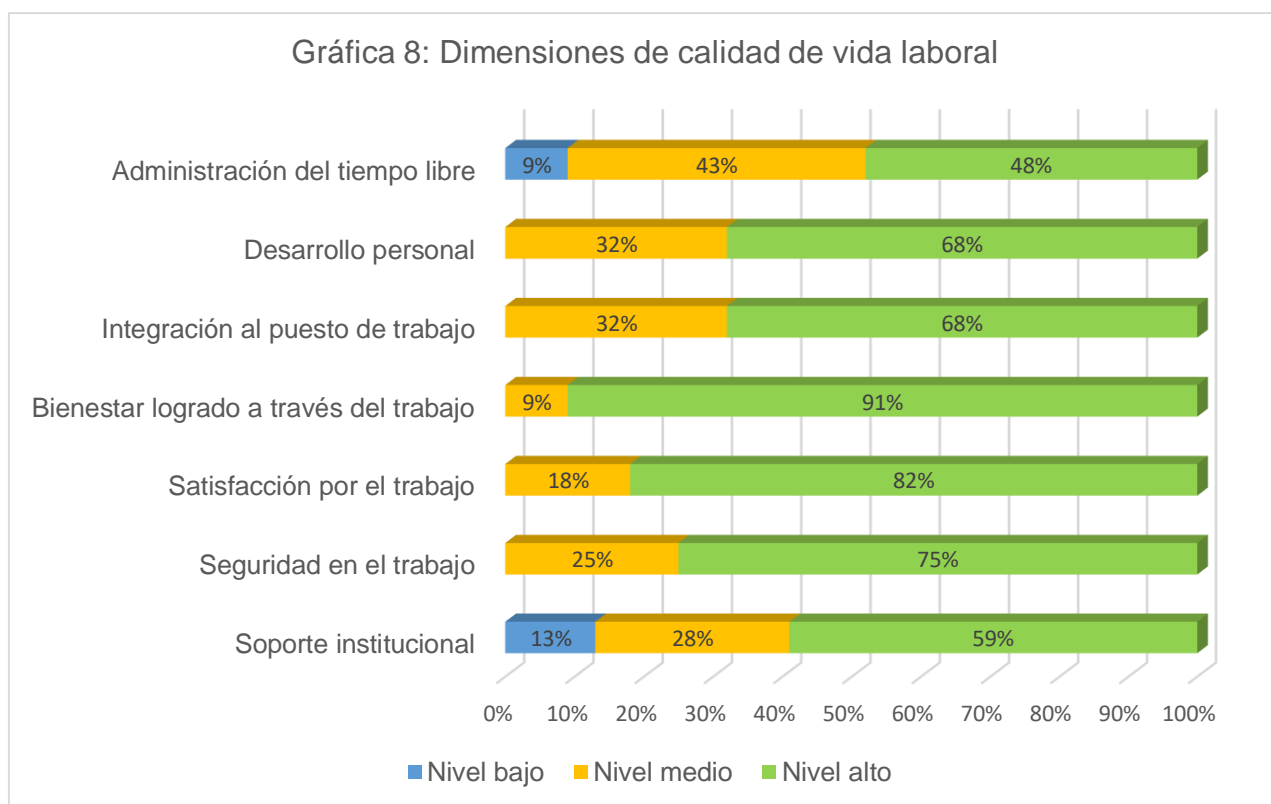


7.2.7 Dimensión 7: Administración del tiempo libre

El 35% del personal de enfermería refiere que nunca tiene la necesidad de llevar trabajo a casa, rara vez en un 13% las actividades laborales les permiten participar en el cuidado de su familia (hijos, padres, hermanos). Casi siempre en un 35% el trabajo les permite cumplir con actividades que planea en horarios fuera del de trabajo, 34% las actividades laborales les da la oportunidad de convivir con la familia, 53% siempre los horarios de trabajo permiten que participe en la realización de actividades domésticas (**Gráfica 7**)

Uno de los principales factores sociodemográficos que influyen en la calidad de vida laboral es la inadecuada administración del tiempo libre ya que por cuestiones del horario laboral no permite al trabajador realizar actividades recreativas e incluso compartir momentos con amigos o seres queridos.

Gráfica 8: Dimensiones de calidad de vida laboral



7.2.8 Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo

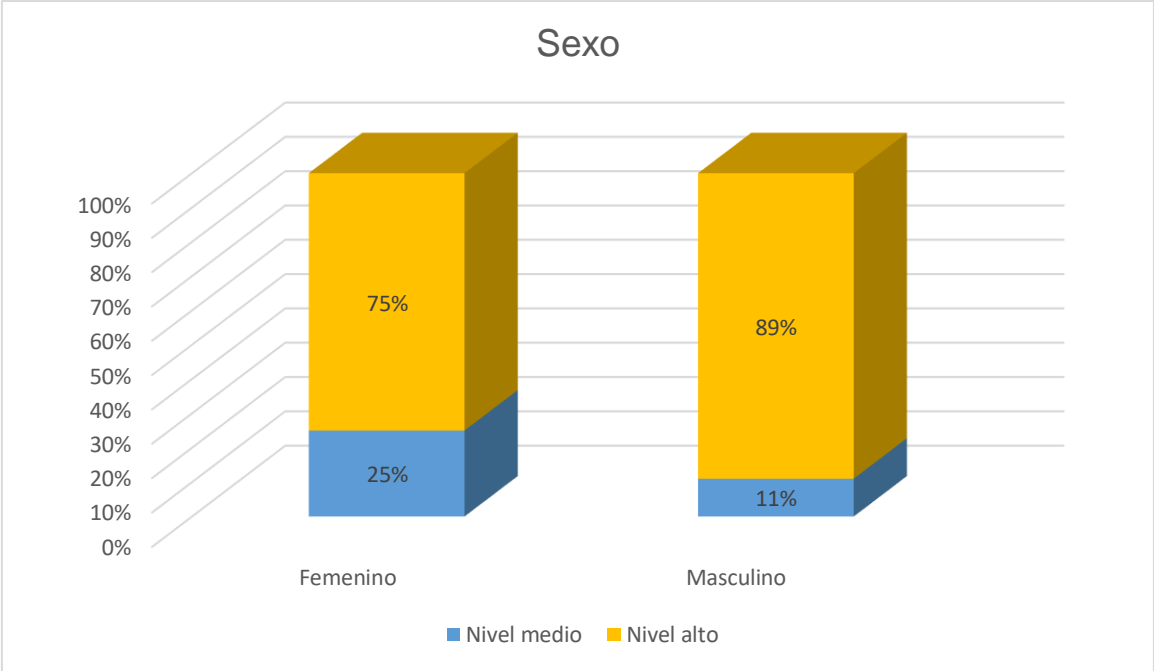
De acuerdo a sus dimensiones de la calidad de vida en el trabajo la mayoría del personal de enfermería coincidió en el nivel alto, cabe resaltar que en las dimensiones de administración del tiempo libre y soporte institucional se obtuvieron niveles bajos en la calidad de vida laboral.

En relación al bienestar logrado a través del trabajo el 91% refiere un nivel alto, 82% con respecto a la satisfacción por el trabajo y el 75% seguridad en el trabajo.

De acuerdo al desarrollo personal y a la integración al puesto de trabajo el 32% manifiesta un nivel medio, mientras que el 43% en la administración del tiempo libre y el 9% presento un nivel bajo, 13% soporte institucional. **(Gráfica 8)**

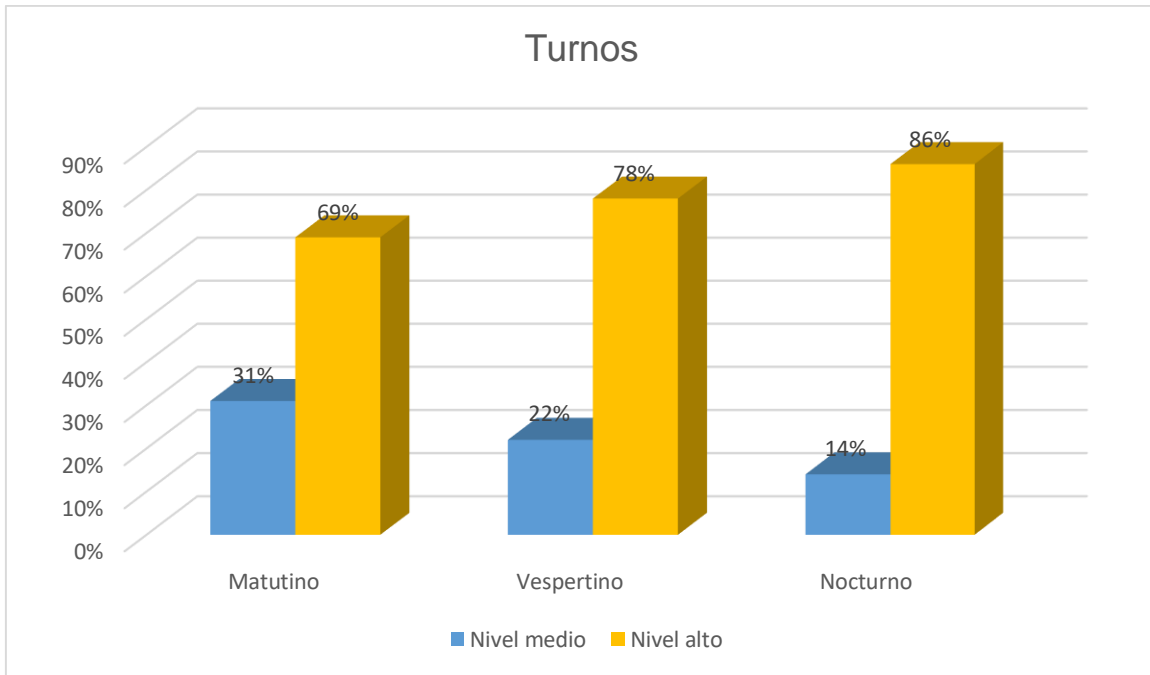
En la gráfica global podemos observar de manera más clara que las dimensiones de soporte institucional, administración del tiempo libre y desarrollo personal, son en las que el profesional de enfermería se encuentra insatisfecho. Sin embargo, son más en las que se percibe en un nivel alto de calidad de vida laboral de acuerdo a los resultados obtenidos.

Gráfica 9: Nivel de calidad de vida laboral de acuerdo al sexo



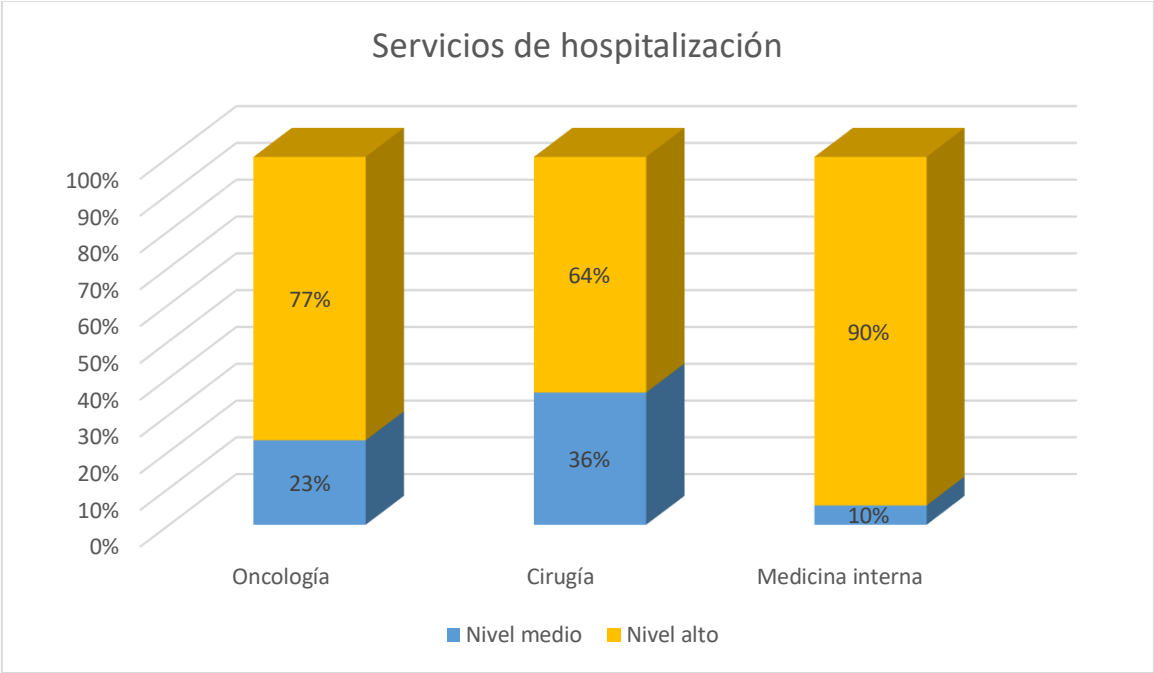
De acuerdo a los resultados obtenidos la gráfica nos muestra que el sexo masculino tiene una mejor calidad de vida en el trabajo con un 89% mientras que las mujeres refieren solo el 75% un nivel alto.

Gráfica 10: Nivel de calidad de vida laboral entre los turnos



En la gráfica podemos observar claramente que el turno nocturno tiene un nivel alto de calidad de vida laboral en comparación con los demás, esto es por diferentes puntos que manifestaron como que hay menos actividad en la velada, van menos días a trabajar en la semana, etc. por el contrario el personal que labora en la mañana refiere mucha actividad y demanda del cuidado por lo regular.

Gráfica 11: Nivel de calidad de vida laboral de acuerdo al servicio de hospitalización



Los resultados nos dicen que el servicio con mejor calidad de vida laboral es medicina interna con un 90% de nivel alto, mientras que por el contrario cirugía está en un 64% y 36% un nivel medio.

7.3 Análisis inferencial

En el análisis inferencial se utilizaron pruebas paramétricas ya que cumple con los requisitos para poderse aplicar. Se corrieron pruebas de comparación y asociación entre las variables.

Pruebas de comparación

En lo que respecta al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según el turno en que labora no se encontraron diferencias estadísticamente significativas: (**F= 1.687, gl= 2, p= 0.190**). En cuanto al resultado del nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería de acuerdo al estado civil se encontraron diferencias estadísticamente significativas: (**t= -1.573, gl= 115, p=0.001**).

Con respecto al sexo y el nivel de calidad de vida laboral se encontró diferencias estadísticamente significativas: (**t= -1.308, gl= 115, p= 0.002**). En relación al nivel de calidad de vida laboral y el nivel académico del personal de enfermería no se encontró diferencias estadísticamente significativas: (**F= .218, gl =3, p= 0.316**).

Tabla 2. Diferencias entre factores sociodemográficos y el nivel de calidad de vida laboral

Factores sociodemográficos	Media	t	gl	Sig.
E. Civil/Calidad de vida laboral	Soltero 2.72 Casado 2.84	-1.573	115	P=0.001
Sexo/Calidad de vida laboral	Femenino 2.75 Masculino 2.89	-1.308	115	P=0.002

En la tabla 2 podemos observar que los factores sociodemográficos que se diferencian en la calidad de vida laboral del profesional de enfermería son el sexo y el estado civil.

Tabla 3. Factores sociodemográficos y el nivel de calidad de vida laboral

Factores sociodemográficos	F	gl	Sig.
Turno/Calidad de vida laboral	1.687	2	<i>P</i> =0.190
Nivel académico/Calidad de vida laboral	.218	3	<i>P</i> =0.316

En la tabla 3 podemos observar que al comparar las variables tanto de nivel académico como del turno en que se labora no existen diferencias estadísticamente significativas con el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería

Pruebas de asociación

En lo que respecta a pruebas de correlación los resultados fueron:

Con respecto a la calidad de vida laboral y la integración al puesto de trabajo.

Se encontró asociación lineal estadísticamente significativa, directamente proporcional, entre la dimensión integración al puesto de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería ($r_p = 0.458$, $p < 0.05$) Sig. 0.000

De acuerdo a la magnitud de la relación entre las variables de antigüedad en el trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería se encontró ($r_p = 0.213$, $p < 0.05$) Sig. 0.021; la relación entre ambas representa una asociación directamente proporcional.

También se realizó una correlación en cuanto al número de hijos y la calidad de vida laboral del personal de enfermería no se encontró asociación lineal significativa.

($r_p = 0.149$, $p < 0.05$) Sig. 0.109

En relación a la variable de edad no se encontró una asociación lineal con el nivel de calidad de vida laboral de las enfermeras ($r_p = 0.155$, $p < 0.05$) Sig. 0.096

8. Discusión

En la presente investigación el objetivo principal fue evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada, mediante la descripción de las diferentes dimensiones que determinan esta e identificando los factores sociodemográficos asociados a la calidad de vida del trabajo.

Comparando los resultados de este estudio con otros realizados en instituciones públicas^{9,11,12,25} podemos decir que algunos de los factores sociodemográficos que influyen positiva o negativamente en la calidad de vida laboral son; sexo y estado civil del personal. Predominando en éste el sexo femenino en un 85% lo que coincide con múltiples trabajos anteriores^{25,26,30} que evidencian que la profesión de enfermería es predominantemente femenina.³⁰

En lo que respecta al nivel académico predominó que el profesional con licenciatura percibe que tiene un nivel alto de calidad laboral, lo que concuerda con lo reportado por Delgado²⁷ y Cifuentes²⁸ acerca de que la formación académica es fundamental para obtener nuevas oportunidades en el ámbito laboral. A la vez Briceño et al²³ refiere que al incrementarse el nivel de escolaridad se enfrenta la práctica con mayor seguridad y se realizan las responsabilidades laborales con calidad, además de tener mayores posibilidades de promoción y superación en la institución.

De esta manera se puede argumentar que la constante capacitación al personal de enfermería abre la puerta al crecimiento intelectual, cultural y social; así mismo cambia las expectativas del personal conforme éste logra avanzar en su desarrollo académico. Por ello se tiene que incrementar el número de las enfermeras con licenciatura ante la velocidad de los cambios en el conocimiento y en la tecnología, lo que permitiría incorporar de una manera más dinámica las innovaciones y avances en áreas diversas para lograr hacer frente a los procesos y tener un mejor desempeño laboral contribuyendo al perfeccionamiento de los profesionales.²⁷

Dimensión de soporte institucional: (Elementos del puesto de trabajo aportados por la institución; como la estructura que da forma y soporta el empleo).

El ambiente en el que un profesional desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados y la relación que existe entre el equipo multidisciplinario, van conformando el clima organizacional generando la satisfacción o insatisfacción en la organización.

En la presente investigación realizada se obtuvo un nivel medio de calidad de vida en el trabajo referente a los problemas interpersonales entre el equipo multidisciplinario, a diferencia con otros estudios^{8,9,12,13,29} realizados en instituciones públicas donde más de la mitad del personal de enfermería refiere mala calidad de vida laboral, en relación a los conflictos laborales con sus compañeros y superiores, los cuales dan como resultado disminución en la productividad y baja calidad en la gestión del cuidado a las personas que demandan los servicios de salud.

Lo anterior puede deberse a que en el sector privado se trabaja continuamente en la mejora del talento humano, la buena comunicación entre el personal y el trabajo en equipo para lograr un bien común, favoreciendo las relaciones entre los trabajadores.^{30,32} Esto abre un área de oportunidad en la mejora de la calidad de la atención para todas las organizaciones de salud, las cuales buscan un continuo mejoramiento en la calidad del cuidado. Por ello si existen ambientes positivos de trabajo entre el equipo multidisciplinario, se logrará alcanzar un aumento de productividad y mejora en la calidad de servicio. De esta manera se vuelve importante valorar las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo porque a futuro refleja una buena o mala práctica profesional.

De igual manera se encontró que otra causa de insatisfacción por el trabajo en el personal de enfermería es que no se respetan sus derechos laborales en un 35%, por el trato que recibe por parte de los usuarios los cuales en su mayoría son agresivos al momento de recibir la atención directa, generando inconformidad y disgusto al profesional por no contar con ningún respaldo en la institución que

labora. Ya que la principal barrera es que la organización le da la razón al cliente como estrategia de mercado.

Es primordial para el personal de enfermería el reconocimiento de su trabajo por parte de los usuarios ya que representa una fuente de motivación pues proporciona incentivo al trabajador generando un crecimiento personal y profesional.²⁶

Dimensión de seguridad en el trabajo: (Características del empleo, que vinculados a determinadas condiciones, brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución)

A diferencia de otros estudios^{31,34,35} este demostró que la calidad de vida laboral del personal de enfermería tiene un impacto positivo en la gestión del cuidado si las enfermeras tienen las condiciones físicas adecuadas en su lugar de trabajo para realizar sus actividades y cuentan con el material de consumo en cantidad y calidad ya que logran proporcionar un cuidado adecuado a las necesidades de las personas, lo que a la vez les genera alta satisfacción por el trabajo que realizan a diario. De acuerdo con otros autores^{36, 37} la conformidad del empleado respecto a su entorno, cantidad de insumos y condiciones de trabajo apropiadas es una cuestión importante porque está directamente relacionada con el adecuado funcionamiento de la organización y con los buenos resultados que se obtienen.

Dimensión administración del tiempo libre

Quintana Olga¹⁴ expone en su investigación que una mala administración del tiempo libre del personal favorece a un nivel bajo de CVT es así como en el presente estudio se encontró que sólo el 41% puede realizar siempre actividades extra laborales y un poco más de la mitad no, lo cual les genera estrés y problemas de salud futuros debido a que sus horarios laborales no les permiten llevar a cabo actividades recreativas por tener siempre la presión del tiempo, restringiéndose el aprovechamiento de la vida en familia y en la sociedad.³⁰

El personal de enfermería necesita desarrollar actividades extralaborales, recreativas para liberar la presión que se vive a diario en el trabajo, afectando sin duda su salud por ello es necesario contar, con tiempo libre ya que además esto

colabora con la capacidad creativa, y ayuda a despejar la mente de las personas. Por otra parte, brinda energía positiva y ayuda a largo plazo a tener paz mental dando como resultado una mejor respuesta en el área laboral.³⁶

Dimensiones de bienestar logrado a través del trabajo, satisfacción por el trabajo e integración al puesto de trabajo.

A diferencia de otros estudios^{37,39,48} realizados en instituciones con características similares a la presente es importante mencionar que en relación a estas dimensiones el profesional de enfermería manifiesta que su nivel de calidad de vida laboral es alto ya que en general están satisfechos con el diseño de los procedimientos y funciones que desempeñan en sus áreas de trabajo, así como en la institución. Por lo cual en este sentido es necesario que los gestores estén comprometidos con mantener como hasta ahora el nivel que llevan en satisfacción laboral para contribuir a la humanización de la práctica de enfermería y al reconocimiento social de su trabajo.^{40,48}

9. Conclusiones

Los objetivos se cumplieron encontrándose algunos de los factores sociodemográficos que influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Esta investigación permitió evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería y de acuerdo a sus dimensiones se concluye lo siguiente:

Seguridad en el trabajo:

- Las condiciones del ambiente de trabajo (cantidad y calidad de insumos, iluminación, entre otros) son favorables desde la perspectiva de las enfermeras, que resultan muy significativo para el mejoramiento de su productividad y en la calidad de servicio.
- Un poco más de la mitad del personal presenta insatisfacción con respecto al sistema de seguridad social con el que cuentan actualmente en la institución, destacando los tiempos de espera para acceder a la atención médica.

Soporte Institucional

- Los hallazgos obtenidos proporcionan al gestor un panorama general de la percepción del personal de enfermería en la institución para llevar a cabo una supervisión y liderazgo de acuerdo a las características individuales del trabajador en la mejora de su percepción de la CVT.
- Se tiene que aumentar el apoyo directivo y disminuir la mala comunicación en el trabajo, gestionando en las oportunidades de mejora que esta investigación permitió detectar.
- El personal dispone de una alta capacitación en la institución por lo cual será importante mejorar y optimizar los factores de trabajo que se identificaron como influyentes en la CVT.

Satisfacción por el trabajo

- La falta de motivación y el reconocimiento por parte de los superiores y usuarios son un factor desfavorable para la buena práctica del personal.

- La tecnología en los procesos ayuda al crecimiento del profesional en el desarrollo de sus habilidades y potenciales en la gestión del cuidado, por lo cual se tiene que seguir reforzando continuamente.

Bienestar logrado a través del trabajo

- La percepción del personal es que en la institución ha alcanzado logros personales gracias a su trabajo y ha desarrollado habilidades y destrezas que le permiten responder ante cualquier situación de urgencia en la organización

Integración al puesto de trabajo

- Los conflictos laborales entre compañeros no siempre se resuelven con el diálogo lo que repercute de manera negativa en el trabajo en equipo y como consecuencia en la actitud de servicio al usuario.
- El personal de enfermería percibe que no se respetan sus derechos laborales en relación a la presencia de situaciones incómodas en la atención con los usuarios ya que la organización le da la razón al cliente como estrategia de mercado.

Desarrollo personal

- El personal de enfermería percibe que el desarrollo de sus potenciales ha incrementado por su trabajo que realiza en la institución ya que cuenta con todas las facilidades para llevar a cabo sus actividades de cuidado.

Administración del tiempo libre

- Los horarios de trabajo no permiten al profesional de enfermería realizar actividades extralaborales favoreciendo el estrés y problemas en la salud.
- La percepción del personal es que falta una buena administración del tiempo, porque por lo regular están sujetos a una estructura horaria que interfiere en la vida familiar lo que influye en una insatisfacción laboral al no poder conciliar su vida profesional y privada.

La evaluación de la calidad de vida laboral del personal de enfermería permite la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad para lograr una mejora continua que coadyuve la satisfacción del trabajador. Es de gran relevancia para la gestión del cuidado en la institución, la cual se encuentra en proceso de certificación de hospital magnético en donde se crean ambientes positivos de trabajo para la retención del personal.

Se logró cumplir el objetivo de este estudio y la institución podrá tomar en cuenta los hallazgos para el beneficio global de la organización y el trabajador con el fin de prevenir efectos negativos para ambas partes a largo plazo.

La presente investigación ofrece fundamentación teórica y científica para el reconocimiento de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, así como también indicadores para la gestión del cuidado.

10. Implicaciones

Es importante que para lograr una buena calidad de vida laboral del personal de enfermería en las instituciones de salud los directivos deben optimizar continuamente el desempeño del talento humano con educación continua, apoyo de becas, facilidad en los horarios de trabajo a fin de mejorar el desarrollo profesional y calidad de vida laboral del trabajador contribuyendo positivamente en el estudio del comportamiento organizacional.

El conocimiento de las deficiencias detectadas sobre la CVT, proporciona a la organización las áreas específicas donde se debe intervenir para conseguir cambios favorables y así aumentar la percepción de la calidad de vida laboral del profesional y repercutir en una mayor eficacia de gestión de recursos porque con una adecuada cobertura de las necesidades del profesional de enfermería disminuir el estrés laboral, la insatisfacción, ausentismo y al mismo tiempo mejorar la calidad del cuidado de la persona.

11. Recomendaciones

Promover líneas de investigación que profundicen en la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería, así como implantar estrategias y programas de mejora, situación que a la larga se traducirá en una mayor satisfacción laboral y por ende calidad de los cuidados que el personal de enfermería proporciona.

Tomar en cuenta para investigaciones futuras los horarios de traslado que realiza el personal de enfermería para dirigirse a su trabajo ya que fue uno de los motivos por los que el profesional no tiene el tiempo suficiente para realizar actividades extralaborales.

12. Referencias

- 1.- Alba LA, Salcedo AR, Zarate GR, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General De México. Rev Enferm IMSS [Internet] 2008 [citado 2017 sep 28]; 16(3): 155-160. Disponible en: goo.gl/RxqZiq
- 2.- Salas RS. La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Educ Med Super [Internet]. 2000 [citado 2017 Nov 13]; 14(2): 136-147. Disponible en: <http://nubr.co/sJRRU0>
- 3.-Velarde JE, Avila FC. Evaluación de la calidad de vida. Salud pública Méx [revista en la Internet]. 2002 [citado 2017 Nov 13]; 44(4): 349-361. Disponible en: <http://nubr.co/442MXY>
- 4.- Marconato RS, Monteiro MI. Pain, health perception and sleep: impacto on the quality of life of firefighters/rescue professionals. Rev Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 [cited 2017 Nov 23]; 23(6): 991-999. Available from: goo.gl/uylkWO
- 5.- Suescún CS, Sarmiento G, Álvarez L, et al. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Revista médica Risaralda [Internet]. 2016 [cited 2017 Nov 23]; 22(1): 14-17. Available from: goo.gl/1agKUc
- 6.- González BR, Hidalgo SG, Salazar EJ, et al. Elaboración y Validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CTV-GOHISALO". Cienc & Trab. [internet] 2010. [citado 2017 sep 30]; 12(36): 332-340. Disponible en: goo.gl/k1K5EF
- 7.- Rivero AS, Díaz PM. La interdisciplinariedad en la organización de los procesos institucionales. Aciamed. [Internet] 2008 [Citado 2018 nov 28]; 18(6): Disponible en: goo.gl/YajJ65
- 8.- Sanchez M. Breve inventario de los modelos para la gestión del conocimiento en las organizaciones. Acimed. [Internet] 2006 [citado 2018 nov 28]; 13(6): Disponible en: goo.gl/Athf1o

- 9.- Diaz PM, De Liz CY, Rivero AS, et al. El factor humano como elemento dinamizador del proceso empresarial en la gestión de la información y conocimiento. ACIMED [Internet]. 2009 [citado 2019 feb 04]; 20(5): 42-55. Disponible en: goo.gl/3hqBL5
- 10.- Juarez RPA, Garcia ML. Importancia de la profesión de enfermería. Rev Enferm Inst Mex. [Internet] 2009 [citado 2019 feb 28]; 17(2): 109-111. Disponible en: goo.gl/o7d4K4
- 11.- Mejía GA, Bravo CM, Montoya S, et al. El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial [Internet] 2013 [citado 2018 nov 28]; 34(1): 2-11. Disponible en: goo.gl/yH1LZq
- 12.-Zabalegui YA. El rol del profesional en enfermería. Aquichan [Internet]. 2003 Dec [cited 2018 dic 23] ; 3(1): 16-20. Available from: goo.gl/VLhLy1
- 13.- Gelbcke FL. Qualidade de vida e organizacao do trabalho:questoes relevantes para enfermagem. In: Cianciarullo TI, Corneta VK, editores. Saúde, desenvolvimiento e globalizacao: um desafio para os gestores do terceiro milenio. Sao Pulo: Icone; 2002. p. 199-227.
- 14.- Atefi N, Abdullah KL, Wong LP, et al. Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. Int Nurs Rev. [Internet]. 2014 [citado 2018 nov 17]; 61(3):352-60. Disponible en: goo.gl/DmhoMc
- 15.- Flores-Villavicencio ME, Troyo SR, Valle BAM, et al. Ansiedad y estrés en la práctica del personal de enfermería en un hospital de tercer nivel en Guadalajara. Revista Electrónica de Psicología Iztacala [Internet]. 2010 [citado 2018 nov 20]; 13(1): 1-17. Disponible en: goo.gl/WUHTQY
- 16.- Gómez CC, Puga MA, Mayán SJ, et al. Niveles de estrés en el personal de enfermería de unidades de cuidados paliativos. Gerokomos [Internet]. 2012 Jun [citado 2018 dic 24] ; 23(2): 59-62. Disponible en: goo.gl/bHxN8z

- 17.- Guerra PC, Oliveira NF, Len CA, et al. Sleep, quality of life and mood of nursing professionals of pediatric intensive care units. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2016 [cited 2017 Nov 13]; 50(2): 279-285. Disponible en: goo.gl/g9cRWW
- 18.- Ramos LE, Dantas ON, Gleidson AF, et al. La Calidad de Vida en el Trabajo Repercusiones para la Salud del Trabajador de Enfermería de Cuidados Intensivos. Rev. Pesqui. Cuid. Fundam. [online] 2014 [citado 2017 Nov 13]; 6(2): 571-583. Disponible en: http://www.seer.inirio.br/index.php/cuidado_fundamental/article/view/2833/pdf_1244.
- 19.- Sosa CO. Calidad de vida profesional de enfermería. Rev. Enferm. Inst. [Internet] 2011 [citado 2017 May 19]; 18(3): 153-158. Disponible en: <http://eim.103f.pdf>.
- 20.- Parra GD. Trabajo en la enfermera docente en Chile: reflexión personal. Horiz Enferm [internet] 2013 [citado 2017 May 20] Disponible en: <http://revista.horizonte.uc.cl>
- 21.- Delgado GD, Inzulza GM, Delgado GF. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Med. Segur. Trab. [Internet]. 2012 [citado 2018 Sep 05]; 58(228): 216-223. Disponible en: goo.gl/yzaeAz
- 12.- Puerto JC, Cortes OI, Montesinos J, et al. Identification of factors in work-related stress among nursing professionals. Cogitare enferm [internet] 2011 [citado 2017 May 20]; 16(4). Disponible en: goo.gl/C18o6q
- 23.- Rodarte CL, Araujo ER, Trejo OP, et al. Quality of professional life and musculoskeletal disorders in nurses. Enferm. Clín. Ed. Imprim [internet] 2016 [citado 2017 May 20]; 26(6): 336-343. Disponible en: goo.gl/5SVwxz
- 24.- Quintana ZMO, Paravic KT, Carrillo SK. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Cienc. Enferm. [internet] 2015 [citado 2017 May 20]; 21(3) Disponible en: goo.gl/QaUsXw

- 25.- Peñarrieta CI, Santiago AS, Guevara MG, et al. Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Herediana. [Internet] 2014 [Citado 2017 Sep 30]; 7(2): 124-131. Disponible en: goo.gl/XPuYQE
- 26.- Mosadeghrad AM. Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management. Int J Res Nurs [Internet]. 2013 [citado 2017 May 20]; 4(2):47-54. Disponible en: goo.gl/QDz4j7
- 27.- Almalki MJ, Fitzgerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the jazan región, Saudi Arabia: a cross-sectional study. Human Resour Health [Internet]. 2012 [citado 2017 May 20];10(30). Disponible en: goo.gl/W7A3PZ
- 28.- Cifuentes RJ, Manrique AF. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud del cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Av Enferm [Internet]. 2014 [citado 2017 May 21];217(27). Disponible en: goo.gl/CKxNDR
- 29.- Cervantes OG, Blanch RGM, Hermoso LD. Calidad de Vida Laboral en centros asistenciales de salud catalanes. Arch Prev Riesgos Laborales [Internet] 2011 [citado 2017 sep 28]; 14(1): 13-19. Disponible en: goo.gl/n7Bsk3
- 30.- Granados I. Calidad de Vida Laboral: Historias, Dimensiones y Beneficios. Revistas IPSII Facultad de psicología. [Internet] 2011 [citado 2017 sep 30]; 14(2): 271-6. Disponible en: goo.gl/Egu9an
- 31.- Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo. [internet]. 2006 [citado 2018 nov 30]: 1-16. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2017/mayo/0758828/Index.html>
- 32.- Moraes SA, Magalhaes GL. Estrés Ocupacional y Calidad de vida en los Profesionales de Enfermería. Paideia Ribeirao Preto [internet] 2016 [citado 2017 Sep 30]; 26(63). Disponible en: goo.gl/ZKZmSH

- 33.- Schander G, Palagi S, Silveria PM, et al. Trabalho na unidade básica de Saúde: implicacoes para a qualidade de vida dos enfermeiros. Rev Bras Enferm [Internet]. 2012 [Citado 30 Ago 2018]: 22-28. Disponible en: goo.gl/QYrCNw
- 33.- Rodriguez MJ. Quality of working life of health professionals. Departamento Psicología de la salud. [Internet] 2010 [citado 2018 Nov 29]; 25(6): 315-380. Disponible en: goo.gl/mVEs5B
- 35.- Briseño CE. Satisfacción laboral del personal de enfermería del sector público. Rev. Electrónica de medicina intensiva [Internet]. 2005 [citado 2018 Nov 29]; 5(4): 1-6. Disponible en: goo.gl/xKV94U
- 36.- Granero LA. Calidad de vida laboral de las enfermeras. Univ. Enferm. [Internet]. 2017 [citado 2018 Nov 25]. Disponible en: goo.gl/Xa6HrJ
- 37.- Hanzeliková PA., García LM, Pomares MM, et al. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. Enferm. glob. [Internet]. 2011 [citado 2018 Nov 30]; 10(24). Disponible en: goo.gl/dPP6oM
- 38.- Gutierrez CE, Loredo PM, Manzano HR, et al. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del hospital del niño y la mujer en San Luis Potosí. Facultad Enferm. [Internet]. 2010 [citado 2018 Nov 28]. Disponible en: goo.gl/UXBsqa
- 39.- Vidal B, Germes GO, Galeana LL, et al. Calidad de vida laboral y autocuidado en personal de enfermería asistencial con alta demanda emocional. Tesis [internet] 2017 [citado 2018 Nov 26]. Disponible en: goo.gl/myyLmr
- 40.- Vallejo CM. Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia. Facultad Enferm. [Internet]. 2017 [citado 2018 Nov 28]. Disponible en: goo.gl/swJJTr
- 41.- Carrillo GC, Ríos RM, Fernández CM, et al. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Enferm. glob. [Internet]. 2015 [citado 2018 Nov 30]; 14(40): 266-275. Disponible en: goo.gl/CFxefJ

- 42.- Quintana ZM, Paravic KT. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. Rev Bras Enferm. [Internet]. 2014 [citado 2018 Nov 29]; 67(2): 3-25. Disponible en: goo.gl/Yi2SwD
- 43.- Vidal GC, Palavecino SI, Moya RP, et al. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. Cienc Trab. [Internet] 2017 [citado 2018 Nov 30]; 19(60): 188-193. Disponible en: goo.gl/trbgDn
- 44.- Hernández LY, Aguirre RD, Díaz DB, et al. Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Rio. Rev haban cienc méd [Internet]. 2010 [citado 2018 Nov 29]; 9(3): 441-451. Disponible en: goo.gl/i8V9fw
- 45.- Aguirre RD. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: Factores que la afectan. Rev haban cienc méd [Internet]. 2009 [citado 2018 Nov 30]; 8(4). Disponible en: goo.gl/a4A1qV
- 46.- Luengo MC, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med. Secur. Trab. [Internet]. 2016 [citado 2018 Nov 29]; 62(245): 368-380. Disponible en: goo.gl/zHAIJ9
- 47.- Canales VM, Valenzuela SS, Paravic KT. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Facultad de Enferm. [Internet] 2016 [citado 2018 Nov 30]; Disponible en: goo.gl/AXW34b
- 48.- Següel PF, Valenzuela SS, Sanhueza AO. EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: REVISIÓN DE LA LITERATURA. Cienc. Enferm. [Internet]. 2015 [citado 2018 Nov 30]; 21(2): 11-20. Disponible en: goo.gl/wJd1Fi
- 49.- Santos SV, Macedo FR, Silva LA, et al. Accidentes de trabajo y autoestima del profesional de enfermería en el ámbito hospitalario. Rev. Lat. Am Enferm. [Internet] 2017 [citado 2018 Nov 30]; 20(25): 28-72. Disponible en: goo.gl/VWvZ73
- 50.- Rodarte CL, Araujo ER, Trejo OP, et al. Quality of profesional life and musculoskeletal disorders in nurses. Enferm Clin. [Internet]. 2016 [citado 2018 Nov 30]; 26(6): 336-343. Disponible en: goo.gl/1g4pSu

51.- Moline PA, Olona CM, Bonet NP, et al. The night shift: a risk factor for health and quality of life in nursing staff. *Enferm Clin.* [Internet]. 2009 [citado 2018 Nov 30]; 19(2): 76-82. Disponible en: goo.gl/Vv2Ajo

52.- Kaddourah B, Shaheen AK, Tannir M. Quality of nursing work life turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in riyadh: a cross-sectional survey. *MMC Nurs.* [Internet]. 2018 [citado 2018 Nov 30] Disponible en: goo.gl/aQjSj8

14. ANEXOS

Operacionalización de variables

Identificación y conceptualización de variables

Variables intervinientes:

- Edad, sexo, nivel académico, turno laboral, estado civil, servicio en que labora, antigüedad laboral, categoría que desempeña y si tiene hijos.

Tabla 4: Operalización de variables intervinientes

Variable	Concepto
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de la persona
sexo	Características genotípicas de la persona
nivel académico	Distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la culminación exitosa de un programa de estudios
Turno laboral	El número de horas que el trabajador presta sus servicios durante el día, fijada la hora de entrada y salida
Estado civil	Situación personal en que se encuentra o no una persona en relación con otra donde se crean lazos jurídicamente reconocidos.
Servicio en que labora	Área asignada en la que los trabajadores permanecen de acuerdo con su actividad profesional
Antigüedad laboral	Es el tiempo comprendido desde el día de entrada a la institución a la actualidad
Tiene hijos	Se refiere a la posesión de una persona considerando la relación si es padre o madre.
Categoría que desempeña	Es el conjunto de tareas ejecutadas por una persona dependiendo de su nivel académico

Variable principal: Nivel de calidad de vida laboral:

Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador; a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

El instrumento CVT-GOHISALO está dirigido a recabar información sobre la calidad de vida laboral, dicho instrumento es un cuestionario auto administrado, con Alpha de Cronbach de 0.95 que cuenta con 74 ítems, dividido en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

D1. Soporte institucional: son los elementos del puesto de trabajo aportados por la institución; como la estructura que da forma y soporta el empleo.

- A) **Procesos de trabajo:** actividades que deben realizarse acordes con el puesto de trabajo.
- B) **Supervisión laboral:** conjunto de funciones que se realizan por los superiores jerárquicos para la verificación del cumplimiento de las actividades del empleado en su área laboral.
- C) **Apoyo de los superiores para la realización del trabajo:** condiciones brindadas en el lugar de trabajo dadas por la actitud de los superiores jerárquicos, que proporcionan sostén al trabajador para desempeñar y continuar sus actividades laborales, e inciden en su desempeño. Comprenden la satisfacción del trato con los superiores, el interés de los superiores en el empleado, el reconocimiento de los superiores hacia el trabajador y su apoyo en la resolución de problemas.
- D) **Evaluación del trabajo:** juicio de valor que los compañeros y superiores hacen del trabajo realizado por el trabajador.

- E) **Oportunidades de promoción:** se definen como el alcance del trabajador a la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo con el fin de mejorar sus condiciones con base en su desempeño
- F) **Autonomía:** condición de independencia que tiene el trabajador con respecto en su área laboral, en donde cuenta con la libertad de opinión sin temor a represalias.

Esta dimensión consta de 14 ítems

- 1.- Con respecto al proceso que se lleva a cabo para supervisar mi trabajo me siento
- 2.- Con respecto al trato que recibo de mis superiores
- 3.- Con la manera en que mis superiores me han indicado la forma de llevar a cabo mi trabajo
- 4.- En la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
- 5.- Con los resultados en mi desempeño laboral (evaluados por la supervisión)
- 6.- Con el interés de mi jefe inmediato por la calidad de vida de sus trabajadores
- 7.- El interés de mi jefe inmediato por la satisfacción de mis necesidades laborales
- 8.- El interés por conocer y resolver los problemas en mi área laboral
- 9.- Por el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo de realizar bien mi trabajo
- 10.- Con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas laborales
- 11.- con la disposición de mi jefe cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo
- 12.- En cuanto a la evaluación y reforzamiento que hacen de mi trabajo por parte de mis superiores y compañeros

13.- Por el reconocimiento de los esfuerzos de eficiencia y preparación que realizo con oportunidades de promoción que brinda la institución

14.- Con la libertad que tengo para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.

D2. Seguridad en el trabajo: se refiere a las características del empleo, que vinculados a determinadas condiciones, brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos del trabajo, los derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades individuales a través del desarrollo de habilidades por la capacitación brindada por la institución estas comprenden.

- A) **Procedimientos de trabajo:** son entendidos como las actividades o tareas que se deben realizar con motivo al puesto de trabajo.
- B) **Salario:** retribución económica que el trabajador recibe como resultado de su trabajo.
- C) **Insumos para el trabajo:** son todos aquellos elementos o materiales que el trabajador requiere para llevar a cabo sus actividades laborales.
- D) **Derechos contractuales de los trabajadores:** son el conjunto de elementos que se consideran inherentes al trabajo como la seguridad social, condiciones de higiene, seguridad para realizar el trabajo y protección a la salud.
- E) **Capacitación para el trabajo:** comprende el conjunto de acciones que se realizan para el incremento de la aptitud y la habilidad para el trabajo, incluye oportunidades de actualización, acceso a la capacitación y satisfacción por la misma.

Esta dimensión consta de 15 ítems

1.- Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo

2.- El siguientes es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo

- 3.- Con respecto al pago que recibo por la misma función en comparación a otras instituciones que conozco me siento
- 4.- El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
- 5.- Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución en la que laboro
- 6.- Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden)
- 7.- Es mi grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
- 8.- Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución
- 9.- Con relación al salario que recibo por mi trabajo para cubrir mis necesidades básicas me siento
- 10.- A la cantidad de los insumos materiales que recibo en la institución para realizar mis actividades laborales me siento
- 11.- Con respecto a la calidad de los insumos que recibo para realizar mis procedimientos
- 12.- Con las oportunidades mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación me siento
- 13.- En mi trabajo se me realizan estudios de salud periódicos (institucionales) con ello me siento
- 14.- Con respecto a las oportunidades de cambio de categoría (movimientos de escalafón) en base a mi preparación académica me siento
- 15.- Con la manera en como son resueltos en la institución los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores me siento

D3. Integración al puesto de trabajo: es la inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total correspondencia, incluye aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo:

- A) **Pertinencia;** es la relación que debe existir de manera lógica, como propia de los nexos laborales, entre el puesto de trabajo con la preparación académica y el respeto de los derechos laborales.
- B) **Motivación:** es la fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo para el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo y pone de manifiesto su interés y su disposición por el empleo.
- C) **Ambiente de trabajo;** son las circunstancias que rodean al trabajador en su área laboral en relación de convivencia con el resto de los trabajadores, en cuanto a evaluación del trato con sus compañeros la manera en que se resuelven los conflictos y el apoyo que recibe de sus colegas y de sus subordinados.

Consta de 10 ítems

- 1.- Es agradable el trato con mis compañeros de trabajo, en mi turno laboral
- 2.- corresponde a la frecuencia en que siento que en mi institución se respetan mis derechos laborales
- 3.- Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
- 4.- Con qué frecuencia me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
- 5.- Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo
- 6.- Existen los mecanismos para librar los obstáculos que identifico para el logro de mis objetivos en el trabajo
- 7.- Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros

8.- Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad en cumplirlas

9.- Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas

10.- Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.

D4. Satisfacción por el trabajo: es la sensación global de agrado o gusto por el trabajador con respecto a su empleo, e incluye la dedicación al trabajo, el orgullo por pertenecer a la institución, la participación, la autonomía, el reconocimiento y la autoevaluación.

- A) **Dedicación al trabajo;** exclusividad que se confiere al trabajo en cuanto a la forma de contratación, duración de la jornada laboral, turnos y cantidad de tareas a realizar durante el horario asignado.
- B) **Orgullo por la institución;** estimación exacerbada que se siente por pertenecer a la organización donde labora.
- C) **Participación en el trabajo;** se manifiesta mediante la satisfacción que siente el trabajador por las funciones desempeñadas y las tareas realizadas en su área laboral.
- D) **Autonomía;** en esta dimensión se refiere al uso de habilidades, potencialidades propias y a la creatividad al realizar el trabajo.
- E) **Reconocimiento por el trabajo:** implica la aceptación de los juicios de valor que otras personas hacen con respecto a las actividades laborales ejercidas por el trabajador.
- F) **Autovaloración;** es el acto de valorar el propio desempeño laboral realizado.

Comprende 11 ítems

1. Con a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
5. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es
6. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
7. Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo
8. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
9. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi iniciativa en mi trabajo es
10. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
11. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es

D5. Bienestar logrado a través del trabajo; se entiende como el estado mental o psicológico relacionadas con la satisfacción por la manera de vivir, incluyendo los bienes y riquezas adquiridos o logrados a través del trabajo. Algunos de ellos son:

- A) **Identificación con la institución;** se refiere a la identificación con los objetivos institucionales y a la contribución con la imagen de la organización.
- B) **Beneficios del trabajo ocupado para otros;** es la importancia que el trabajo realizado confiere a otras personas, se mide a través de la percepción del trabajador acerca de dichos beneficios
- C) **Satisfacción por la vivienda:** considera a la vivienda como el conjunto de propiedades, logradas a través del trabajo, contemplando la calidad de los servicios básicos y sus características desde la perspectiva del empleado.

- D) **Evaluación de la salud general;** se refiere al dominio que el individuo tiene de su condición física, mental y social lograda a través de su actividad laboral e incluye la integridad de su capacidades con que cuenta el trabajador para el desempeño diario de su trabajo y fuera de él.
- E) **Evaluación de la nutrición;** es la accesibilidad de los alimentos en suficiencia, calidad y cantidad de la dieta diaria.

Consta de 11 ítems

1. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
2. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es
3. Mi grado de satisfacción con respecto al sentirme identificado con los objetivos de la institución es
4. Con respecto a mis habilidades y destrezas laborales me siento
5. Como me siento en relación a la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse)
6. Como me siento en relación a mis capacidades físicas y mentales para el desempeño de mis actividades laborales
7. Como me siento con la calidad y cantidad de alimentos que adquiero por mi trabajo
8. Como me siento con la cantidad y calidad de productos domésticos que adquiero por mi trabajo
9. Con respecto a la imagen de la institución ante sus usuarios me siento
10. Como me siento con el logro de satisfactores que he alcanzado personalmente por mi trabajo en la institución
11. Como me siento con respecto a mi trabajo si es útil para otras personas

D6. Desarrollo personal: es el proceso de aspecto personal del trabajador relacionado con su trabajo; incluye logros, expectativas de mejora y seguridad personal.

- A) **Logros:** se define como la percepción de haber alcanzado lo deseado o de haber obtenido ganancias con respecto de la situación laboral previa, e incluye de igual manera indicadores relacionados con objetivos institucionales, aspectos personales, reconocimiento social y tipo de vivienda.
- B) **Expectativas de mejora;** percepción de posibilidades de crecimiento en relación con la situación laboral actual con beneficios tangibles para el mismo, así mismo la proyección que haga de su nivel de vida y de sus potencialidades personales.
- C) **Seguridad personal;** estado de ánimo en el que el trabajador adquiere la sensación de estar libre de riesgos gracias a su trabajo y enfrentar las adversidades que se le presenten en el turno laboral.

Consta de 8 ítems

1. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
2. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo
3. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
4. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
5. Mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
6. Mi empleo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales
7. Con que frecuencia me comprometo hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo diario
8. Con que frecuencia me comprometo al logro de los objetivos de la institución

D7. Administración del tiempo libre: es la manera en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, incluye la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

- A) **Planificación del tiempo libre;** modo determinado que el trabajador se programa para disponer de su tiempo libre, si el trabajador lleva trabajo a casa y la manera en que cumple las actividades programadas fuera de su área laboral.
- B) **Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar;** se refiere a la igualdad de condiciones, desde la percepción del trabajador, entre su situación laboral y el disfrute de la vida en relación con su círculo familiar, incluye aspectos de convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados a algunos familiares.

Consta de 5 ítems

1. Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa
2. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
3. Mis actividades laborales me dan la oportunidad de convivir con mi familia
4. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas
5. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos).

Instrumento GOHISALO-CVT

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA
INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA**

El siguiente instrumento está elaborado con el objetivo de evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada

En la primera sección del instrumento se encuentran los datos generales y una segunda sección que deberá de contestar de acuerdo con su experiencia y su percepción laboral

Toda la información que usted proporcione será manejada de manera confidencial; de tal manera que al aceptar contestar el instrumento estará dando su consentimiento informado.

De antemano agradezco su participación en el estudio, ya que sus respuestas permitirán conocer el nivel de calidad de vida laboral en la institución y así desarrollar posibles estrategias de mejora para el personal de enfermería y por ende generar un cuidado de calidad a las personas bajo su responsabilidad.

SECCIÓN I: DATOS GENERALES

Instrucciones: A continuación, se presenta una lista de preguntas, después de leer cada una de ellas, seleccione con una X la respuesta que más se acerque a su experiencia o percepción que tiene de su ámbito laboral.

- 1.- Edad (años cumplidos): _____
- 2.- Sexo Masculino: () Femenino ()
- 3.- Estado civil: Casada(o) () Soltera(o) ()
- 4.- Tiene hijos: Si () No ()
- 5.- Número de hijos: _____
- 6.- Antigüedad laboral en la institución (años cumplidos): _____
- 7.- Turno: Matutino () Vespertino () Nocturno ()
- 8.- Servicio: Oncología: () Medicina Interna: () Cirugía ()
- 9.- Antigüedad en el actual servicio: _____
- 10.- Tipo de nombramiento:
Técnico en enfermería: () Licenciad@: () Especialista: () Supervisión ()
- 11.- Último nivel académico:
Técnico en enfermería: () Licenciad@: () Especialista: () Maestría: ()
- 12.- Trabaja en otro lugar como enfermera (o)
No () Si () ¿Dónde? _____

SECCIÓN II: Instrumento CVT-GOHISALO

Instrucciones: Marque con una X la casilla correspondiente y proporcione los datos solicitados ya sea de acuerdo con su experiencia o percepción personal y laboral.

Escala: 0) Nada satisfecho 1) Poco satisfecho 2) Algo satisfecho 3) Muy satisfecho

Con base a su experiencia en esta institución en qué nivel de satisfacción se encuentra con respecto a los siguientes aspectos:	0	1	2	3
<i>I.-Soporte institucional</i>				
1. Con respecto al proceso que se lleva a cabo para supervisar mi trabajo me siento				
2. En relación al trato que recibo de mis superiores				
3. Con la manera en que mis superiores me han indicado la forma de llevar a cabo mi trabajo				
4. En la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo				
5. Con los resultados en mi desempeño laboral (evaluados por la supervisión)				
6. Con el interés de mi jefe inmediato por la calidad de vida de sus trabajadores				
7. El interés de mi jefe inmediato por la satisfacción de mis necesidades laborales				
8. El interés por conocer y resolver los problemas en mi área laboral				
9. Por el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo de realizar bien mi trabajo				
10. Con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas laborales				
11. Con la disposición de mi jefe cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo				
12. En cuanto a la evaluación y reforzamiento que hacen de mi trabajo por parte de mis superiores y compañeros				
13. Con la oportunidad de promoción que brinda la institución por el reconocimiento de mi preparación y eficiencia.				
14. Con la libertad que tengo para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes				
<i>II.- Seguridad en el trabajo</i>	0	1	2	3
15. Es el grado de satisfacción que siento Con la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.				
16. Con el salario que percibo me siento.				
17. Con respecto al pago que recibo por la misma función en comparación a otras instituciones que conozco me siento				
18. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito				
19. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución en la que laboro				
20. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden)				
21. Es mi grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución				
22. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución				

23. Con relación al salario que recibo por mi trabajo para cubrir mis necesidades básicas me siento				
24. A la cantidad de los insumos materiales que recibo en la institución para realizar mis actividades laborales me siento				
25. Con respecto a la calidad de los insumos que recibo para realizar mis procedimientos				
26. Con las oportunidades de categoría laboral en la institución para acceder a cursos de capacitación me siento				
27. En mi trabajo se me realizan estudios de salud periódicos (institucionales) con ello me siento				
28. Con respecto a las oportunidades de cambio de categoría (movimientos de escalafón) en base a mi preparación académica me siento				
29. Con la manera en como son resueltos en la institución los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores me siento				
III.- Satisfacción por el trabajo	0	1	2	3
30. Con a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro				
31. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro				
32. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro				
33. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es				
34. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es				
35. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es				
36. Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo				
37. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				
38. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi iniciativa en mi trabajo es				
39. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento				
40. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es				
IV.- Bienestar logrado a través del trabajo	0	1	2	3
41. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro				
42. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es				
43. Mi grado de satisfacción con respecto al sentirme identificado con los objetivos de la institución es				

44. Con respecto a mis habilidades y destrezas laborales me siento				
45. Como me siento en relación a la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse)				
46. Como me siento en relación a mis capacidades físicas y mentales para el desempeño de mis actividades laborales				
47. Como me siento con la calidad y cantidad de alimentos que adquiero por mi trabajo				
48. Como me siento con la cantidad y calidad de productos domésticos que adquiero por mi trabajo				
49. Con respecto a la imagen de la institución ante sus usuarios me siento				
50. Como me siento con el logro de satisfactores que he alcanzado personalmente por mi trabajo en la institución				
51. Como me siento con respecto a mi trabajo si es útil para otras personas				
En base a su experiencia laboral en la institución con qué frecuencia presenta los siguientes aspectos:				
Escala 0) Nunca 1) Rara vez 2) Casi siempre 3) Siempre				
V.- Integración al puesto de trabajo	0	1	2	3
52. Es agradable el trato con mis compañeros de trabajo, en mi turno laboral				
53. Corresponde a la frecuencia en que siento que en mi institución se respetan mis derechos laborales				
54. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo				
55. Con qué frecuencia me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo				
56. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos por medio del dialogo				
57. Existen los mecanismos para librar los obstáculos que identifico para el logro de mis objetivos en el trabajo				
58. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros				
59. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad en cumplirlas				
60. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas				
61. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación				
VI. Desarrollo personal	0	1	2	3
62. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				

63. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo				
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución				
65. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo				
66. Mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento				
67. Mi empleo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales				
68. Con que frecuencia me comprometo hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo diario				
69. Con que frecuencia me comprometo al logro de los objetivos de la institución				
VII. Administración del tiempo libre	0	1	2	3
70. Tengo la necesidad de llevar trabajo a casa				
71. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo				
72. Mis actividades laborales me dan la oportunidad de convivir con mi familia				
73. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas				
74. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos)				

SECCIÓN III: Gracias por su colaboración



Carta de consentimiento para la realización del estudio

- 1.- Acepto participar en el estudio
- 2.- He recibido la suficiente información acerca del porqué de la investigación
- 3.- He tenido la oportunidad para hacer preguntas necesarias y se me han respondido todas
- 4.- Mi participación en este estudio es voluntaria, de ser así responder las preguntas realizadas y externar mi opinión
- 5.- Autorizo que el monitor, auditor, el Comité de Ética, las autoridades regulatorias, entre otros, tengan acceso directo a esta información
- 6.- Autorizo la publicación de los resultados sin que se revele mi identidad y se mantenga el secreto profesional

Con fecha _____, habiendo comprendido lo anterior y una vez que se me aclararon todas las dudas que surgieron con respecto a mi participación en el proyecto.

Nombre del responsable del llenado de este consentimiento

Firma