

Artículo original

Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana

Dimensions of Quality of Occupational Life within Ecuadorian Nursing

Stefanía Johanna Cedeño-Tapia^{1*} <https://orcid.org/0000-0003-1609-899X>

Silvia Irene Zegarra-Lima² <https://orcid.org/0000-0002-6689-9712>

Jannette Marga Loza-Sosa³ <https://orcid.org/0000-0001-9331-2190>

¹Red Latinoamericana de Educación En Enfermería (Releden). Ecuador.

²Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.

³Universidad Adventista de Bolivia. Bolivia.

*Autor para la correspondencia: sct121@gmail.com

RESUMEN

Introducción: La calidad de vida laboral ha sido poco estudiada y su problemática es de gran importancia, debido a su impacto en la salud y bienestar del personal.

Objetivo: Evaluar la calidad de vida en el trabajo de las licenciadas en enfermería de las Instituciones de Salud de la República del Ecuador.

Métodos: Se realizó un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo de corte transversal, en la República del Ecuador, durante el año 2019. Muestra 146 licenciadas en enfermería. Para la obtención de datos, se aplicó CVT-GOHISALO, un cuestionario que fue validado en la población de estudio. Los datos fueron analizados y procesados en IBM-SPSS V26 con el uso de estadística descriptiva.

Resultados: La percepción general de la calidad de vida en el trabajo fue baja en el 77,40 % de los participantes. Las dimensiones con niveles de satisfacción baja fueron: soporte institucional (54,79 %), seguridad en el trabajo (52,05 %), integración al puesto de trabajo (67,81 %), satisfacción por el trabajo (82,88 %), bienestar logrado a través del trabajo (84,93

%) y desarrollo personal (76,71 %) y la dimensión que presentó niveles críticos de insatisfacción fue la administración del tiempo libre (89,04 %).

Conclusiones: La calidad de vida en el trabajo de las licenciadas en enfermería en Ecuador es insatisfactoria, lo que destaca la necesidad de tomar medidas para abordar los factores que contribuyen a la insatisfacción y mejorar el ambiente de trabajo, y garantizar así una atención de alta calidad con un entorno saludable y sostenible.

Palabras clave: calidad de vida; enfermería; satisfacción en el trabajo; condiciones de trabajo; instituciones de salud; Ecuador.

ABSTRACT

Introduction: The quality of occupational life has been little studied and its problematic is of great importance, due to its impact on the health and well-being of the personnel.

Objective: To evaluate nursing graduates' quality of occupational life at health institutions in the Republic of Ecuador.

Methods: A quantitative study, with a descriptive and cross-sectional design, was carried out in the Republic of Ecuador during the year 2019. The sample consisted of 146 nursing graduates. For data collection, CVT-GOHISALO was applied, a questionnaire validated in the study population. The data were analyzed and processed in IBM-SPSS V26, using descriptive statistics.

Results: The overall perception of quality of occupational life was low in 77.40 % of the participants. The dimensions with low levels of satisfaction were institutional support (54.79 %), occupational safety (52.05 %), job integration (67.81 %), job satisfaction (82.88 %), well-being achieved through work (84.93 %) and personal development (76.71 %). In addition, the dimension that presented critical levels of dissatisfaction was free time management (89.04 %).

Conclusions: The nursing graduates' quality of occupational life in Ecuador is unsatisfactory, highlighting the need to take action to address the factors contributing to dissatisfaction and improve the occupational environment, thus ensuring high quality care with a healthy and sustainable environment.

Keywords: quality of life; job satisfaction; occupational conditions; health institutions; Ecuador.

Recibido: 30/03/2023

Aceptado: 23/04/2023

Introducción

Desde una perspectiva estratégica, se debe tomar en cuenta que más de la mitad del personal de salud está conformado por profesionales de enfermería, según la Organización mundial de la salud, representan al 59 % de las profesiones sanitarias a nivel mundial,⁽¹⁾ y se constituye como el grupo de trabajo crucial dentro y fuera de los establecimientos de salud, por lo tanto, resulta esencial prestar atención a su calidad de vida en el trabajo (CVT). Una de las definiciones más relevantes de calidad de vida laboral es la que implica múltiples dimensiones que se ven satisfechas cuando los trabajadores perciben que se cubren sus necesidades personales, lo que incluye soporte institucional, seguridad e integración en el puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal, además de la gestión adecuada de su tiempo.^(2,3)

Dado que la enfermería constituye la columna vertebral de las instituciones de salud y que Ecuador es un país enfocado en la calidad y calidez del cuidado, surge la necesidad de realizar esta investigación. Una percepción alta de CVT tiene un impacto positivo en el clima y la eficiencia de las organizaciones de salud.^(4,5) Además, analizar la CVT permite identificar dimensiones clave para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería.⁽⁶⁾

Conocer la CVT e identificar dimensiones vulnerables es necesario para intervenir de manera oportuna, lo cual beneficiará no solo a los licenciados en enfermería y su entorno social, sino también a otros miembros del equipo multidisciplinario, pacientes, acompañantes de usuarios y la población en general, quienes de manera directa o indirecta reciben intervenciones de la gestión de enfermería en distintos niveles de atención.⁽⁷⁾

Las evaluaciones de la calidad de vida laboral en enfermería buscan identificar oportunidades para que las enfermeras mejoren su ambiente de trabajo y logren los objetivos de la organización. Algunos estudios sugieren que mejorar la calidad de vida laboral puede

llevar a una mayor productividad, por lo que la evaluación de la CVT puede señalar áreas de mejora que satisfagan tanto las necesidades de los empleados como las de la organización.^(8,9) De ahí la importancia del papel que juega la enfermera en el buen funcionamiento de organización hospitalaria y en todo lo relacionado con la salud y seguridad de los pacientes.

Los profesionales de enfermería, como suministradores de cuidados, se enfrentan a múltiples situaciones estresantes laborales, lo que supone enfrentarse a sucesos vitales y exposición directa a la enfermedad, sufrimiento y muerte de las personas a las que cuida, así como a otros determinantes como el estrés en el trabajo como la falta de recursos humanos y materiales,⁽¹⁰⁾ los conflictos con otros profesionales, la inestabilidad laboral, los conflictos de rol y otros que pueden tener un impacto decisivo en la calidad de vida profesional. Esto tiene un efecto directo en la organización, la calidad de la atención⁽¹¹⁾ y el bienestar físico y mental del personal. Por lo tanto, los esfuerzos para identificar la percepción y mejorar la calidad de vida profesional y la satisfacción del personal ayudarán a optimizar la gestión y dirección de los empleados de enfermería en las instituciones de salud.⁽¹²⁾

La gestión o dirección de los empleados no solo es responsabilidad de los departamentos encargados de recursos humanos (talento humano o gestión de personas), sino también de los líderes de enfermería que guían y administran desde pequeñas áreas hasta programas de todo un país,^(13,14) por lo que estos resultados pueden sustentar acciones que incrementen la CVT del personal de enfermería y así lograr un equilibrio entre el trabajo y otras necesidades como: crecimiento profesional, percepción del soporte institucional, seguridad personal, clima laboral, motivaciones, desarrollo personal, equidad en la asignación de puestos jerárquicos según la pertinencia y preparación académica, además de oportunidades de actualización, autonomía, reconocimientos del trabajo, valoración y autovaloración del desempeño profesional, y equilibrio de la vida familiar o social del profesional.⁽¹³⁾

En la última década, a nivel nacional e internacional, se han realizado diferentes estudios sobre calidad de vida laboral y calidad de vida en el trabajo en trabajadores de salud; las investigaciones fueron realizadas sobre los factores que la determinan⁽¹⁵⁾ y que se relacionan con la CVT, su relación directa con las condiciones de trabajo, sobre la relación existente con los niveles de gestión en enfermería, relacionadas incluso a nivel de género y las

diferencias por dimensiones estudiadas.^(14,16,17,18,19) En fin, son varios los estudios referentes a la aplicación y validación de instrumentos que miden calidad de vida en el trabajo.^(2,20,21) Los resultados de esta investigación pueden respaldar el desarrollo y perfeccionamiento de políticas, estrategias y programas orientados a mejorar las condiciones de trabajo y la CVT de los licenciados en enfermería en Ecuador que, dentro de su constitución, promueve la salud y bienestar de toda la población.⁽²²⁾

En este contexto, se realizó la presente investigación, que tuvo por objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo de las licenciadas en enfermería de las Instituciones de Salud de la República del Ecuador.

Métodos

Se realizó un estudio cuantitativo con diseño descriptivo transversal. El área de estudio fue la República del Ecuador y la población investigada fueron las licenciadas en Enfermería que trabajan en instituciones de salud públicas y privadas, conformada por 21 623 profesionales.⁽²³⁾ La muestra se tomó por conveniencia, se seleccionaron a aquellos sujetos que quisieron participar de forma voluntaria. El tamaño de la muestra fue de 146 licenciadas en enfermería, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 7 % en relación con la estimación de la proporción poblacional.

Criterios de inclusión: Contar con habilitación y registro de licenciado de Enfermería en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT),⁽²⁴⁾ contar con 6 meses como mínimo de antigüedad en el puesto de trabajo, trabajar durante el período de aplicación del instrumento en alguna institución del sector público o privado del Ecuador y contar con un dispositivo de acceso electrónico al instrumento de recolección de datos.

Se utilizó una encuesta que fusionó dos cuestionarios: el primero para conocer las variables biosociolaborales, compuesto por 12 ítems, y el segundo para evaluar la calidad de vida en ambientes de trabajo “CVT-GOHISALO”, elaborado por *González* y otros,⁽²⁾ que consta de 74 ítems e incluye 7 dimensiones: Soporte Institucional para el Trabajo (SIT), Seguridad en el trabajo (ST), Integración al puesto de trabajo (IPT), Satisfacción por el trabajo (SAT), Bienestar Logrado a través del Trabajo (BLT), Desarrollo Personal (DP) y Administración

del Tiempo Libre (ATL). Cada ítem es evaluado mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos, que va desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Para obtener la puntuación total y por dimensiones, se suman los puntos obtenidos en cada ítem y se dividen por el número total de ítems en cada dimensión. Los resultados se interpretan de acuerdo a los baremos propuestos por los autores del instrumento,⁽²⁾ en los que los puntajes tienen límites de alto, medio y bajo para el global y por cada una de las dimensiones estudiadas.

El instrumento fue revisado por expertos y un grupo de licenciados en Enfermería que trabajan en diferentes Instituciones de Salud del Ecuador. Además, se aplicó una prueba piloto con la cual se confirmó que el cuestionario se adaptaba a la cultura y semántica ecuatoriana. Se garantizó, además, la confidencialidad. Se evidenció también la fiabilidad del instrumento para la presente investigación, con una confiabilidad global de 0,959 según Alpha de Cronbach, con una consistencia interna excelente y, en relación a las dimensiones, todas superaron el grado de fiabilidad aceptable.

Los datos de este estudio fueron recolectados en una plataforma virtual pagada con las facilidades del Internet (SurveyMonkey), el instrumento fue autoadministrado, el tiempo de respuesta aproximado fue de 20 minutos y se podía utilizar cualquier dispositivo electrónico compatible con la aplicación de la encuesta. Los datos se recolectaron durante 3 meses del año 2019. La difusión y solicitud de participación en la investigación se realizó mediante redes sociales.

El enlace que llevó al cuestionario fue diseñado con la siguiente estructura: una primera parte donde se invita a participar en el estudio con una breve explicación de este. Después, el consentimiento informado que debería responder por la misma vía virtual con datos personales (usados para verificar si cumplían con todos los criterios de inclusión, remplazados con códigos y con garantías de confidencialidad de los participantes) y la autorización para ser parte del estudio. Si los participantes aceptaban el consentimiento, se le dirigía a la encuesta que debían completar para ser considerados en la recopilación de datos. Además, se incluyeron preguntas en el instrumento de recolección de datos para filtrar a los encuestados que no cumplían con los criterios de inclusión y mostrarles un agradecimiento por su participación.

Para el procesamiento y análisis de datos, se diseñó una base de datos en Excel. Para organizar la información recopilada, se realizó un análisis con el paquete estadístico (*Statistical Package for the Social Sciences*) (IBM-SPSS) versión 26. Para analizar la calidad de vida global se calcularon medidas de tendencia central como la media, la mediana y la moda, así como la desviación típica. Además, se clasificó la calidad de vida global en tres niveles: bajo, medio y alto. Para analizar las dimensiones del CVT se calculó la media de cada dimensión, así como la mediana y la moda. Se establecieron categorías de nivel de satisfacción de las dimensiones en bajo, medio y alto, según los puntajes obtenidos en la escala CVT-GOHISALO. Por último, se realizó un análisis de distribución porcentual de los participantes según el nivel de satisfacción percibido de manera individual en cada dimensión del CVT.

Esta investigación contó con el aval y aprobación del Comité de Investigación de la Universidad Maimónides, quien tutorizaba la investigación, y se envió notificación al Ministerio de Salud de la República del Ecuador, para que tuviera conocimiento. Esta investigación es considerada sin riesgo para los participantes según la Declaración de Helsinki.⁽²⁵⁾

Resultados

Los resultados arrojan una serie de datos relevantes acerca de la muestra de profesionales de enfermería estudiada. Se destaca la predominancia de mujeres en la muestra (82,92 % de los participantes). Asimismo, se observa que la distribución etaria se concentra en la adultez temprana (38,46 %) y tardía (41,96 %). En cuanto al estado civil, la mayor proporción de los encuestados se encontraba casada (42,66 %). Además, el 54,90 % de los participantes dijeron que tenían pareja estable (tabla 1).

Tabla 1 - Distribución porcentual de enfermeras según datos sociodemográficos

Variable	Categoría	N	% (n = 146)
Edad (años)	20-29	55	38,46
	30-39	60	41,96

	40-49	19	13,29
	50-59	11	7,69
	≥ 60	1	0,70
Género	Femenino	120	82,92
	Masculino	26	17,78
Estado civil	Soltero/a	55	38,46
	Casado/a	61	42,66
	Unión de hecho - Unión libre	18	12,59
	Divorciado/a	9	6,29
	Separado/a	3	2,10
Condición de pareja	Con pareja estable	79	54,90
	Sin pareja estable	67	45,10

En relación con la formación profesional, la mayoría de los encuestados eran licenciados en enfermería (83 %), de los cuales un 41 % poseía cursos de actualización. En cuanto a la experiencia profesional, un 39 % de los participantes poseía experiencia como trabajador senior, y el 86 % trabajaba en el sector público de la salud. En cuanto a la jornada laboral, la mayoría trabajaba en jornadas especiales de trabajo (71,33 %), los turnos rotativos fueron los más comunes (33 %). Por otro lado, el tipo de contrato laboral más común fue el nombramiento permanente (41 %), y la mayoría trabajaba 160 horas mensuales (69 %). En cuanto a la conducción de personal, el 34 % realiza actividades de este tipo.

La información completa se muestra en la tabla 2.

Tabla 2 - Distribución porcentual de enfermeras según datos profesionales y laborales

Variable	Categoría	n.º	% (n = 146)
Formación profesional	Licenciado/a en Enfermería sin cursos de actualización	61	42,66
	Licenciado/a en Enfermería con cursos de actualización	60	41,96
	Título de especialista	7	4,90
	Grado de maestría	17	11,89
Experiencia Profesional	Trabajador junior (menos de 2 años)	34	23,78

	Trabajador semi senior (2 a 6 años)	56	39,16
	Trabajador senior (más de 6 años)	56	39,16
Sector de Institución de Salud	Sector público	125	86,91
	Sector privado	18	12,59
	Ambos sectores	3	2,10
Nivel de atención de la Institución de Salud	Primer nivel de atención	39	27,27
	Segundo nivel de atención	61	42,66
	Tercer nivel de atención	33	23,08
	Cuarto nivel de atención	12	8,39
	Atención prehospitalaria	1	0,70
Tipo de jornada laboral	Jornada ordinaria	44	30,77
	Jornada especial de trabajo	102	71,33
Tipo de contrato laboral	Nombramiento permanente	60	41,96
	Contrato de servicios ocasionales	44	30,77
	Nombramiento provisional	19	13,29
	Contrato Indefinido	13	9,09
	Nombramiento de Período Fijo	4	2,80
	Libre nombramiento y remoción	3	2,10
	No recuerda	3	2,10
Tiempo de trabajo mensual según contrato (Horas)	< 120	3	2,10
	120	10	6,99
	160	100	69,93
	> 160	26	18,18
Necesidad de realizar horas extras	Nunca	15	10,49
	Casi nunca	12	8,39
	A veces	60	41,96
	Frecuentemente	39	27,27
	Casi siempre	20	13,99
Actividades de conducción de personal	Sí	50	34,97
	No	96	67,03

En la tabla 3 se observa el promedio de la calidad de vida global de los licenciados en Enfermería que trabajan en las Instituciones de Salud de la República del Ecuador, que es

de 162,03, que lo ubicaría en el nivel bajo de CVT (con una desviación típica de 40,423), y la mediana y la moda también se ubican en los niveles bajos de satisfacción.

Tabla 3 - Calidad de vida en el trabajo global, estadística (n = 146)

Variable	Media	Desv. típ.	Mediana	Moda
CVT Global	162,03	40,423	156	153

Por otro lado, se evidenció que el 77,40 % de profesionales de Enfermería que participaron en esta investigación de manera individual perciben su CVT global como baja. En la tabla 4 se muestran todos los promedios de la CVT incluida las dimensiones.

Tabla 4 - Estadísticas de las dimensiones de CVT

Dimensiones	Nivel	Media	Mediana	Moda
Soporte institucional para el trabajo (SIT)	Bajo	26,73	26	18 ^a
Seguridad en el trabajo (ST)	Medio	24,51	23	17 ^a
Integración al puesto de trabajo (IPT)	Bajo	25,44	26	25 ^a
Satisfacción por el trabajo (SAT)	Bajo	26,63	27	29
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	Bajo	31,05	3	36
Desarrollo personal (DP)	Bajo	17,58	18	17
Administración del tiempo libre (ATL)	Bajo	10,10	10	9

a. Existen varias modas. Se muestra el menor de los valores.
(n = 146)

En la tabla 5 se observan los porcentajes de profesionales según el nivel de satisfacción percibido de manera individual, en las dimensiones de la Calidad de vida en el trabajo. Se evidencia que la mayoría percibe que en todas las dimensiones se tiene un nivel bajo de satisfacción, y en el caso de la dimensión de Administración del tiempo libre, ningún profesional percibió alto el nivel de satisfacción.

Tabla 5 - Distribución porcentual de licenciadas en Enfermería según nivel de satisfacción de las dimensiones de la Calidad de vida en el trabajo (n = 146)

Nivel de satisfacción	Bajo	Medio	Alto
-----------------------	------	-------	------

Puntuación T	61 a 99		40 a 60		1 a 39	
Frecuencia/Porcentaje	N	% (n = 146)	N	% (n = 146)	N	% (n = 146)
CVT	113	77,40	25	17,12	8	5,48
SIT	80	54,79	38	26,03	28	19,18
ST	76	52,05	52	35,62	18	12,33
IPT	99	67,81	38	26,03	9	6,16
SAT	121	82,88	18	12,3	7	4,79
BLT	124	84,93	13	8,90	9	6,16
DP	112	76,71	28	19,18	6	4,11
ATL	130	89,04	16	10,96	0	0,00

Discusión

La mayor parte de los participantes trabajaba en el sector público, en el segundo nivel de atención de salud, con contratos permanentes y ocasionales. Estos datos coinciden con los del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.⁽²³⁾ Los profesionales tienen jornadas especiales de trabajo distribuidas en diferentes turnos y cargas horarias diarias, que ascendían a 160 horas mensuales de trabajo, con la necesidad de hacer horas extra de manera frecuente.

En cuanto a la CVT global, más de las tres cuartas partes de los participantes percibían su CVT como baja, situación parecida a la evidenciada en México⁽²⁵⁾ y en Brasil.⁽²⁶⁾ En otros estudios desarrollados por autores de Colombia,⁽²⁷⁾ México^(9,20) y Perú⁽²⁸⁾ se percibieron medias de satisfacción. Sin embargo, en los estudios realizados en Perú,⁽²⁹⁾ Brasil,⁽⁹⁾ y España,⁽³⁰⁾ se reportaron niveles medios y altos de satisfacción.

En relación con las dimensiones de CVT, los promedios generales de este estudio muestran niveles bajos en las siguientes dimensiones de Soporte institucional para el trabajo (SIT): Integración al puesto de trabajo (IPT), Satisfacción por el trabajo (SAT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLT) y Desarrollo personal (DP). Solo en la dimensión de Seguridad en el trabajo (ST) se obtuvo un nivel medio, mientras que en la dimensión Administración del tiempo libre (ATL) se encontraron niveles críticos de insatisfacción.

En México⁽³¹⁾ se observó que la mayoría de los profesionales de la salud se encontraban en todas las dimensiones con un nivel alto de satisfacción, pero con el detalle que la investigación daba como resultado: satisfecha o no satisfecha y no se valoraron las medias de satisfacción, similar a España.⁽³⁰⁾ En otro estudio realizado en México,⁽³¹⁾ el personal de Enfermería manifestó satisfacción media con su trabajo; las causas más comunes de insatisfacción laboral fueron los salarios bajos, el exceso de trabajo y la falta de reconocimiento y gratificación con los distintos niveles de logro académico.⁽³¹⁾ En cambio, los hallazgos de este estudio son consistentes con investigaciones realizadas en Argentina,⁽¹⁵⁾ México,⁽³³⁾ y Ecuador.^(34,35)

Además, algunos estudios realizados en otros países de la región y del mundo⁽⁹⁾ han mostrado resultados similares en términos de insatisfacción en diversas áreas.⁽³²⁾ La situación laboral incierta de los licenciados en Enfermería en Ecuador durante 2018 y 2019 también ha sido documentada en informes periodísticos y otros estudios, en los que se revela que el personal de Enfermería es afectado en su salud mental, física y espiritual.⁽³⁶⁾ Asimismo, se observa la falta de preparación de líderes y gestores del equipo de Enfermería. De la misma manera, la falta de inserción y reconocimiento en el mercado laboral ha sido señalada por la Organización Panamericana de la Salud y varios líderes de Enfermería por países.^(1,37)

La evaluación de CVT revela áreas de mejora, en las que convergen las necesidades tanto de los empleados como de la organización y destaca la importancia del compromiso físico, cognitivo y emocional de un individuo con el trabajo y la organización.^(8,38) Durante la pandemia por SARS-CoV-2, se evidenció la problemática, que representa la percepción de la calidad de vida en el trabajo, por las enfermeras y enfermeros en el mundo. Dicho esto, es necesario brindar una adecuada calidad de vida en el trabajo del personal de Enfermería, que garantice un ejercicio profesional de calidad y calidez.^(17,32,37) Además, en el escenario pospandemia, se esperan garantías que sean capaces de asegurar una adecuada calidad de vida laboral del personal de salud.⁽¹⁴⁾

Este estudio presenta algunas limitaciones, como la tasa de respuesta y el hecho de que la muestra se circunscribió a enfermeras que manejaran alguna tecnología con acceso al internet. Esto podría limitar la generalización de los hallazgos a otros contextos y poblaciones de enfermeras. Además, se deben realizar más investigaciones para explorar las

diferencias en la calidad de vida en el trabajo entre enfermeras en diferentes países y entornos laborales, y por cada uno de los elementos valorados, así como para evaluar la efectividad de las intervenciones dirigidas a mejorar la calidad de vida en el trabajo. A pesar de las limitaciones mencionadas, los hallazgos pueden ser útiles para los responsables políticos, los administradores de atención de salud y las organizaciones profesionales de Enfermería en sus esfuerzos por mejorar la calidad de vida en el trabajo y, en última instancia, la calidad de la atención al paciente. Para obtener una comprensión más completa de la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras en diferentes entornos y contextos culturales, se sugiere realizar investigaciones adicionales con muestras más grandes y diversificadas.

En conclusión, la calidad de vida en el trabajo de las licenciadas en enfermería en Ecuador es insatisfactoria, lo que destaca la necesidad de tomar medidas para abordar los factores que contribuyen a la insatisfacción y mejorar el ambiente de trabajo, y garantizar así una atención de alta calidad con un entorno saludable y sostenible.

Para mejorar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras y garantizar una atención al paciente de alta calidad, se recomienda abordar los factores que contribuyen a la insatisfacción laboral. Esto incluye la revisión de los sistemas de remuneración y ascensos, la promoción de oportunidades de desarrollo profesional y formación, la creación de entornos de trabajo seguros y saludables, y la fomentación de una cultura de respeto y apoyo en el lugar de trabajo.

Es importante considerar que la percepción de la calidad de vida en el trabajo puede variar debido a factores culturales, organizacionales y regionales. Por lo tanto, se debe profundizar en cada uno de los elementos de la calidad de vida en el trabajo. Al mejorar la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo, las organizaciones de atención de salud pueden ayudar a garantizar que las enfermeras estén motivadas y comprometidas, lo que a su vez puede conducir a mejores resultados para los pacientes y el sistema de atención médica en su conjunto. Se requieren esfuerzos adicionales para mejorar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras y garantizar un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Agradecimientos

Al comité científico de la Universidad Maimónides de Buenos Aires, Argentina, y a la Red Unión Nacional de Enfermeras y Enfermeros del Ecuador por la difusión del instrumento de recolección de datos.

Referencias bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo. Invertir en Educación, Empleo y Liderazgo. 2020 [acceso 17/12/2022]. Disponible en: <https://bit.ly/2PlwRTH>
2. González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, Salazar JG, Preciado Serrano ML. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia & Trabajo. 2010 [acceso 15/09/2022];12(36):332-40. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
3. Castellano NC, López ED. Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. Visión de futuro. 2021;25(1):75-90. DOI: <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
4. Lumbreras Guzmán M, Hernández Vicente IA, Méndez Hernández P, Dosamantes Carrasco LD, Cervantes Rodríguez M, García Elizalde A, *et al.* Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Publica Mex. 2019;62:87-95. DOI: <https://doi.org/10.21149/10247>
5. Bustamante MA, Álvarez AJ, Villalobos ME, Lucero MI. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Información tecnológica. 2020;31(3):65-74. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
6. Montoya Cáceres P, Bello Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Medicina. seguro trab. 2020;66(261):220-9. DOI: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
7. dos Santos Ribeiro E, Vieira da Silva EK, de Albuquerque Jatobá L, Nogueira Andrade W, Nogueira Miranda L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones

- hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* 2021;20(63):461-501. DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.456911>
8. Pinchi Valles SD. Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol, Lima, 2022 [tesis]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023 [acceso 27/04/2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8135>
9. Cueva Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería (Montev.)*. 2022;11(2):e2905. DOI: <https://doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
10. Hernández-Vergel L, León-Román C, Miranda-Guerra A. Cuidado de enfermería perdido como indicador de eficacia en el contexto hospitalario. *Rev Cubana Enf.* 2022 [acceso 21/04/2023];38(2):e5659. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/5659>
11. Hernández-Vergel L, León-Román C, Miranda-Guerra A, Hernández-Rodríguez L. Satisfacción de usuarios como indicador de calidad de los servicios de enfermería, Clínica Central Cira García. *Rev Cubana Enf.* 2022 [acceso 21/04/2023];37(4):e5186. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/5186>
12. Travezaño A, Samantha B. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020 [tesis]. Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [acceso 17/04/2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000>
13. Contreras Ibacache V, Reynaldos Grandon K, Cardona Alzate L. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revi Cubana Enf.* 2015 [acceso 17/12/2022];31(1):e478. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>
14. Cedeño Tapia SJ. Calidad de Vida en el Trabajo de las y los Licenciados en Enfermería de las Instituciones de Salud de la República del Ecuador [tesis]. Buenos Aires: Universidad Maimónides; 2020.
15. García-Iglesias JJ, Gómez-Salgado J, Fagundo-Rivera J, Romero-Martín M, Ortega-Moreno M, Navarro-Abal Y. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública.*

- 2021 [acceso 17/12/2022];95:e202104046. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/resp/2021.v95/e202104046/es>
16. Parra-Giordano D, Felli-Vanda A, Saldías-Fernández MA, Pinto-Galleguillos D, Soto-Malabrigo P. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la Enfermería docente. *Cienc. enfer.* 2020;26:1-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>
17. Cedeño Tapia SJ. Calidad de vida en el trabajo de enfermería en el escenario pre y post pandemia. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem.* 2021 [acceso 03/08/2022];10(3):1-4. Disponible en: <https://bit.ly/3LjeOaO>
18. García S, Mayra G. Gestión del talento humano de enfermería ante la emergencia sanitaria COVID-19 en un hospital público, Lima-Provincias, 2020 [tesis]. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [acceso 17/04/2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56565>
19. Aponte-Daza VC, Garcia F, Pinto-Tapia B, Illanes R, Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. *Psychol. av. Discip.* 2020;14(2):49-59. DOI: <https://doi.org/10.21500/19002386.4712>
20. Melo AB, Moreno J, Barbosa M, Alexandre P, de Moraes GM, Nascimento S. Daños a la salud y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras hospitalarias: un estudio transversal. *Revista Enfermagem UERJ.* 2020;28:e46505. DOI: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2020.46505>
21. Moreno MP, Baltazar RG, Beltrán CA, Núñez FE. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte.* 2018 [acceso 05/10/2022];34(1):68-75. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>
22. Asamblea Nacional. Constitución República del Ecuador. Montecristi: Registro oficial. 2008 [acceso 12/08/2022]. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
23. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Estadísticas de Recursos y Actividades de Salud Ecuador. 2019 [acceso 21/03/2023]. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/actividades-y-recursos-de-salud/>
24. Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. 2022 [acceso 18/12/2022]. Disponible en: <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consulta>

25. Mazzanti Di Ruggiero M. Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista Colombiana de Bioética*. 2011 [acceso 22/05/2023];6(1):125-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189219032009>
26. González Ayala MT, López García MC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Rev Colomb Salud Ocup* 2021;9(1):e6418. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
27. Vieira GC, Granadeiro DS, Raimundo DD, Silva JF, Hanzelmann RS, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro. *Av Enferm*. 2021;39(1):52-62. DOI: <http://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85701>
28. Herrera Amaya G, Manrique Abril F. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Rev. Aquichan*. 2008 [acceso 23/02/2023];8(2):243-56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74180210>
29. Ortega A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia-Lima 2017. *Gacien*. 2019;4(2):6-11. DOI: <https://doi.org/10.46794/gacien.4.2.360>
30. Monsalve Saavedra MN, Fuentes Mundaca CDLM. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 [tesis]. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018 [acceso 12/08/2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3nf6rUe>
31. Abouzeid Abouzeid GK, López Montesinos MJ, Martínez Alarcón L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *RECIEN*. 2020;(19):24-39. DOI: <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.03>
32. Hernández Cantú EI, Medina Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2020 [acceso 27/12/2022];28(1):37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
33. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso MC, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para la práctica de enfermería. *Rev Cub Med Mil*. 2020 [acceso 21/03/2023];49(2):e369. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014&lng=es

34. Cheverría Rivera S. Calidad de vida laboral desde la percepción del personal de enfermería. En: Azuara Pugliese V, Sánchez Macías A, Alcalá Jáuregui JA. La responsabilidad empresarial en la era digital ante los retos de la contingencia sanitaria. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí. 2021 [acceso 10/01/2023]:25-40. Disponible en: <https://bit.ly/3LOMQV7>

35. Padilla M, Troya C, Camacho L, Benavides L. Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. PFR. 2020;5(1):e145. DOI: <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>

36. Castro Carvajal FA, Chantong Cabrera KL. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020 [tesis]. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. 2020 [acceso 14/02/2023]. Disponible en: <https://bit.ly/40dJuPU>

37. Acosta EGR, Cedeño Tapia SJ, Ramírez Pérez T, Villalobos Guiza MN, Ríos SJ. Dilemas éticos en enfermería desde una reflexión multicéntrica. Ciencia y Cuidados. 2022;19(3):32-43. DOI: <https://doi.org/10.22463/17949831.3292>

38. Cedeño Tapia SJ. Liderazgo en enfermería, y su importancia en el desarrollo disciplinar. Revista Cuid Arte. 2020;9(18.1):4-5. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1>

39. Orozco Quintero D, Ramírez Gañan AE. La gestión de la felicidad, desde el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral, estudio de caso de una empresa exportadora de aguacate. 2019 [acceso 19/03/2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3JEfnKt>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Stefanía Cedeño Tapia.

Curación de datos: Stefanía Cedeño Tapia.

Análisis formal: Stefanía Cedeño Tapia.

Investigación: Stefanía Cedeño Tapia, Silvia Irene Zegarra Lima, Jannette Marga Loza Sosa.

Metodología: Stefanía Cedeño Tapia.

Administración del proyecto: Stefanía Cedeño Tapia.

Supervisión: Stefanía Cedeño Tapia.

Validación: Stefanía Cedeño Tapia, Silvia Irene Zegarra Lima, Jannette Marga Loza Sosa.

Visualización: Stefanía Cedeño Tapia.

Redacción – borrador original: Stefanía Cedeño Tapia, Silvia Irene Zegarra Lima, Jannette Marga Loza Sosa.

Redacción – revisión y edición: Stefanía Cedeño Tapia, Silvia Irene Zegarra Lima, Jannette Marga Loza Sosa.