



**CENTRO DE ESTUDIOS AMPARO DEL CASTILLO
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA
INCORPORADO UNAM-FES-ZARAGOZA CLAVE
DE INCORPORACIÓN UNAM 8960-61**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN EL ÁREA ASISTENCIAL**

TESINA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

PRESENTA:

ELVIS PULIDO MORENO

ASESORA:

MTRA. ANGELA SATURNINA HUERTA MEDINA

H. VERACRUZ. VER., FEBRERO DE 2024



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo 1. Problema y objetivo.....	8
1.1 Pregunta de investigación.....	8
1.2 Objetivo general.....	8
Capítulo 2. Material y método.....	9
2.1 Diseño de estudio.....	9
2.2 Tipo de estudio.....	9
2.3 Población y muestra.....	10
2.4 Criterios de selección.....	10
2.5 Procedimientos de corrección de datos.....	11
2.5.1 Estrategia de búsqueda.....	11
2.6 Técnicas de análisis.....	12
2.7 Aspectos éticos.....	13
Capítulo 3. Resultados y discusión.....	14
3.1. Resultados.....	14
3.2. Discusión.....	32
3.3. Conclusión.....	36
Referencias bibliograficas.....	39

Introducción

La Calidad de Vida en el personal de enfermería es importante, debido a que es considerado el pilar dentro de todo el sistema de salud, siempre está en constante progreso y evolución, desde sus inicios empíricos hasta la búsqueda de su autonomía y profesionalización en la actualidad. Es debido a esta misma relevancia que es necesario conocer y analizar cómo es actualmente la calidad de vida laboral (CVL) del personal de enfermería que se encuentra laborando en un hospital.

Por lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la calidad de vida como la forma en que una persona percibe su posición en la vida en relación con su entorno cultural, valores, expectativas, estándares y preocupaciones. Este concepto abarca diversos aspectos, como es la salud física, el estado fisiológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y la interacción con el entorno, es un concepto complejo que refleja la experiencia global de una persona en su vida diaria.¹

Por tanto, es importante analizar la calidad de vida como parte del entorno laboral, el cual se encuentra influenciado por múltiples aspectos, tales como físicos, mentales, sociales, materiales, ambientales y de salud, derivados como resultado del constante contacto con los pacientes en su rutina diaria.²

Por consiguiente, la calidad de vida laboral (CVL) se define, el cómo los empleados perciben su satisfacción o insatisfacción en su entorno dentro de una organización, lo cual implica evaluar el bienestar, y detectar oportunamente el desarrollo de condiciones que se puede generar en el trabajador. Por lo que hay que considerar que cuando la percepción de la CVL es negativa, puede tener un impacto en el funcionar de la empresa,³ en este caso, el impacto sería dentro de unidades médicas, en donde se otorga atención a la población que lo demande.

De modo que, cuando la CVL del personal no es relevante para las instituciones de salud, y éstas se enfocan a priorizar exclusivamente la productividad, pueden conllevar afectar la atención brindada a los pacientes. Por este motivo, el conocer la calidad de vida laboral, debería convertirse en una prioridad para toda institución de salud, ya que de ello depende la atención que podrá brindar a sus pacientes.

En efecto, siendo “un paciente una persona que recibe atención médica”,⁴ se convierte en el principal afectado, si el personal de enfermería se encuentra dañado en cuanto a su salud física y mental, a consecuencia de diversos factores tanto laborales como personales, reflejándose en los cuidados individualizados otorgados los cuales se verán mermados, influyendo así negativamente en la recuperación del paciente.

De este modo, resulta importante aplicar lo que se especifica en el concepto de enfermería, de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-019-SSA3-2013, en donde se define como “la ciencia y arte humanístico dedicada al mantenimiento y promoción del bienestar de la salud de las personas”.⁵

En definitiva, enfermería ha tenido avances, de ser una práctica meramente empírica hasta llegar a estar basada en evidencia y/o modelos de atención con los cuales es posible comprender mejor a los pacientes en su proceso de salud-enfermedad; es así que se fundamentan los cuidados dependientes o interdependientes a cuidados independientes, logrando de esta forma, mantener el estado de salud mediante la promoción, prevención y rehabilitación.

Consideremos ahora, según la OMS, representa aproximadamente el 59% de todo el equipo de salud en el mundo, siendo de esta forma el grupo ocupacional más numeroso⁶ dentro de las instituciones, demostrando que la enfermería como profesión es un engrane esencial e imprescindible dentro de un adecuado funcionamiento en el sistema de salud, en cada uno de los niveles de atención y esto fundamenta que la CVL entonces es un factor relevante para la mejora del desempeño de dicho personal.

Ahora bien, en la actualidad no se ha encontrado evidencia que nos hable estadísticamente de la CVL del personal de enfermería a nivel mundial, nacional ni estatal dentro de organismos y/o instituciones de salud. Por lo que, se considera importante mencionar cuáles son los factores que alteran la percepción de la CVL, de acuerdo a la información descrita en trabajos de investigación de algunos autores, en donde se establece la importancia de dichos elementos, a través de algunas dimensiones identificadas, el cómo afectan o modifican la calidad en la atención, visto desde la perspectiva del profesional de enfermería.

Dicho lo anterior, el autor Huamuro en Perú (2022), quien realizó un estudio donde se demostró una correlación indirecta de efecto pequeño entre el “apoyo directivo” y el agotamiento emocional ($r=-.20$), por otro lado, estudió la “carga de trabajo”, en donde muestra correlaciones positivas con agotamiento emocional, obteniendo como resultado un efecto grande ($r=.54$), existiendo una correlación directa con efecto moderado entre la dimensión, “motivación intrínseca” y realización personal ($r = .49$).⁷

De esta forma, se puede decir que el “apoyo del directivo”, es el deber de mantener una conexión empática con el personal, de ello depende en parte del rendimiento de los empleados, lo cual podría reflejarse en una disminución de ausentismo, un buen clima laboral, mejores relaciones interpersonales y fomento del compañerismo.⁸ En cuanto al “exceso de trabajo”, se considera como aquella actividad que al ser realizada impide la posibilidad de recuperación del individuo, es una lucha contra plazos de tiempo establecidos.⁹ Y la “motivación intrínseca”, la cual es definida por muchos autores como la energía interna y la verdadera motivación que busca generar un cambio real de comportamiento, es asumir un problema como reto personal y enfrentarlo por el hecho de encontrar una solución.¹⁰

De acuerdo a lo antes mencionado, el autor expone que sí existe un agotamiento emocional a consecuencia de una sobrecarga de trabajo, lo cual conlleva a una atención inadecuada al paciente, dando oportunidad a la presencia de errores durante la práctica, pudiendo llegar a desenlaces negativos, especialmente en pacientes gravemente enfermos.¹¹

Ahora bien, otro autor interesado en este tema es Ojeda (2021), quien realizó una investigación en hospitales del sureste mexicano, obteniendo como resultado que la CVL es predominantemente favorable. En donde, la “satisfacción por compasión” obtuvo una alta satisfacción en el personal encuestado, pero, a su vez, el no identificar situaciones que incrementen el “síndrome de quemado” o el “estrés por trauma secundario”, los lleva a perfiles de riesgo bajo y medio.¹²

Dicho lo anterior, se menciona que la “satisfacción por compasión” se refiere a la capacidad del personal de enfermería a experimentar gratificación, al brindar cuidados o actuar de manera altruista, así como, los sentimientos positivos que surgen de la capacidad de ayudar a los demás.¹³ Por otra parte, “el síndrome de quemado” se describe como una entidad patológica,¹⁴ es una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva a actividades y sentimientos de índole negativo hacia su propio rol profesional, siendo más frecuentes en profesionales de la salud.¹⁵ Es así como el “estrés por trauma secundario” es definido como síntomas de estrés postraumático que puede experimentar una persona que brinda atención a las víctimas de un evento.¹⁶

Ahora veamos, otro estudio que fue considerado es el de Quintana-Zavala (2015), quien determinó que la percepción de la “calidad de vida” en el trabajo fue media, excepto en las enfermeras del segundo nivel que obtuvieron una baja percepción.¹⁷ Evaluando así la “seguridad en el trabajo” alcanzando como resultado que una tercera parte del personal la calificó como alta, mientras que dos terceras partes la perciben de baja a media; otra dimensión evaluada fue la “integración al puesto de trabajo” donde más de la mitad de los participantes perciben una baja integración, mismo resultado obtenido en la “satisfacción por el trabajo” predominando una baja

satisfacción entre el personal; en cuanto al “bienestar a través del trabajo”, la tercera parte de los participantes expusieron tener bajo bienestar personal percibido, y en cuanto a la “administración del tiempo libre” casi dos tercios de los participantes de los tres niveles de atención mencionan tener baja y media administración del tiempo libre.

De esta forma, se puede decir que la “Seguridad en el trabajo” se enfoca en prevenir los accidentes laborales, específicamente cuando existe un contacto directo entre el trabajador y un agente material, equipo de trabajo, un producto, una sustancia o una energía, etc, estos accidentes suelen tener consecuencias negativas.¹⁸ De igual modo, se valora el área de trabajo, siendo este un lugar que adquiere importancia en cuanto a la seguridad misma del trabajo, esto es porque el entorno físico puede tener un impacto significativo en el estado de ánimo de los trabajadores, si el lugar donde se labora es sucio, estrecho, oscuro, mal ventilado y abarrotado de compañeros, es posible que el trabajador se sienta desmotivado. Es importante recordar que dentro de los hospitales existen gran variedad de riesgos para el personal, como son enfermedades contagiosas, radiación, riesgos posturales, etc. Todo esto pudiendo causar afecciones a la CVL.⁸

En cuanto, a la “integración al puesto de trabajo”, la podemos definir como el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización,¹⁹ esta se relaciona con el compañerismo, ya que los trabajadores de la salud deben ser capaces de socializar, con el objetivo de poder tener una mejor incorporación a grupos de trabajo, y de solidaridad entre compañeros. Por tanto, la falta de interacción con otros colegas, la ausencia de apoyo o colaboración puede generar altos niveles de tensión y estrés entre los integrantes del equipo de salud, afectando la integración al puesto.²⁰

Así mismo, la “satisfacción por el trabajo”, es considerado como un estado de emoción placentero, positivo, resultante de la experiencia misma de trabajar,²¹ además, de ser una de las múltiples variables que pueden predecir la calidad del desempeño laboral de una persona y sus probabilidades de abandonar el empleo

de manera voluntaria.⁸ Ahondado a esto, el reconocimiento del esfuerzo contribuye, siendo altamente beneficioso, ya que, actúa como un refuerzo positivo, el ser valorado por logros propios dentro de la empresa, generando un incremento en el nivel de satisfacción y productividad laboral, manifestándose a través de elogios verbales y/o distinciones recibidas por jefes, compañeros o subordinados en el entorno laboral.^(22,23) Otro factor estimulante es el sueldo, el cual es necesario para percibir una adecuada seguridad en el trabajo, considerado como una remuneración regular que el empleador paga a sus empleados en intervalos de tiempo acordados,²⁴ funciona como una motivación o impulso necesario para realizar las actividades que corresponden, entre más motivados se perciba el personal de enfermería, sus tareas las realizarán con mayor satisfacción.⁸

Ahora bien, “el bienestar a través del trabajo” es un sentimiento o estado mental de satisfacción de necesidades, las cuales están relacionadas con la manera de vivir, esto incluye, las riquezas logradas gracias al trabajo que se desempeña, el bienestar va a estar centrado en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional.²⁵ En cuanto, a la “administración del tiempo libre” es una estrategia enfocada a conseguir una organización del sistema social y económico donde el trabajador puede hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal, pudiendo influir en el grado de satisfacción en el trabajo.²²

Consideremos ahora, que en cuanto a la rama de enfermería, existen múltiples teóricas, que a lo largo de su trayectoria, han observado el comportamiento humano en todo su proceso de salud-enfermedad, llegando a concluir que la enfermería juega un papel fundamental en la recuperación del paciente, es por ello que al formar parte de este proceso, se debe mantener un equilibrio en su persona, una salud mental favorable que le permita realizar su labor de manera eficaz, en resumen una adecuada CVL. Retomando entonces, para este trabajo, la teoría del autocuidado de Dorothea Orem, que “describe el porqué y el cómo las personas cuidan de sí mismas”,²⁶ además de establecer factores condicionantes básicos, internos o externos, los cuales afectan las capacidades de los individuos para

ocuparse de su autocuidado, entre ellos se identifican diez variables que son la edad, sexo, estado de desarrollo, estado de salud, orientación sociocultural, factores del sistema de cuidados de salud, factores del sistema familiar, patrón de vida, factores ambientales, disponibilidad y adecuación de los recursos. Por lo que se enfoca en la realización o práctica de actividades, que los propios individuos inician y realizan en su beneficio para mantener la vida, la salud y el bienestar. Como lo es en este caso en particular, donde solo se es espectador del profesional de enfermería, en su mantenimiento de integridad, estructura y su funcionamiento humano.²⁷

Por todo lo expuesto se busca analizar la CVL del personal de enfermería para poder reconocer si es que existe alguna problemática en cuanto a esta, mediante una tesina de revisión sistemática, considerando 10 artículos que cumplen con las características necesarias.

Capitulo 1. Problema y objetivo

1.1 Pregunta de investigación

¿Cuál es la evidencia científica disponible sobre la percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería en área asistencial?

1.2 Objetivo general

Analizar la evidencia científica de la percepción de calidad de vida laboral del personal de enfermería en el área asistencial.

Capítulo 2. Material y método

2.1 Diseño de estudio

Una revisión sistemática (RS) es una herramienta metodológica que busca sintetizar de manera integral la literatura existente sobre un tema específico. Su objetivo principal es responder una pregunta de investigación bien formulada y recopilar toda la evidencia académica disponible, tanto estudios publicados como no publicados.²⁸

En las RS el enfoque principal no son los pacientes, sino los estudios clínicos disponibles en diferentes recursos electrónicos. Estas revisiones se basan en recopilar, analizar y sintetizar la evidencia científica existente sobre un tema específico. Es común utilizar bases de datos y metabuscadores que contienen una amplia gama de estudios científicos publicados. Estas bases de datos incluyen información de revistas científicas, literatura gris (informes técnicos, etc.) y actas de congresos.²⁹

El presente estudio se realizó mediante una revisión sistemática, con la finalidad de analizar evidencias científica, referente a la percepción de la calidad de vida laboral que el personal de enfermería tiene en el área asistencial. Este estudio permite un mayor acercamiento entre el investigador y una “posible” inconformidad, en su mayoría en el gremio de enfermería que presta servicios asistenciales.

2.2 Tipo de estudio

Se consideró de tipo documental bibliográfico, ya que este enfoque implica utilizar procesos y técnicas de búsqueda para recopilar información relevante sobre un tema específico. Además de analizar, sintetizar y organizar la información seleccionada. Por lo anterior mencionado se realizó la interpretación y análisis en torno a un determinado tema.³⁰

Este estudio se consideró como retrospectivo, ya que la exposición al evento de interés ya había ocurrido antes de que comenzara el estudio. Esto implica que se utilizaron investigaciones previamente publicadas relacionadas con la problemática de estudio.^(31,32)

2.3 Población y muestra

La población es un conjunto total de personas o elementos de interés sobre los cuales se llevan a cabo las observaciones. Por otro lado, la muestra se define como una porción o parte de la población de interés.³³

Como el presente trabajo es una Tesina del tipo sistemática, la población elegida se encontró en artículos de investigación ya publicados, todos estos con el enfoque de conocer la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el área asistencial. Esta revisión quedó conformada por 10 artículos seleccionados de distintas bases de datos revisadas del periodo de febrero a noviembre de 2023.

2.4 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Artículos que aborden la problemática a nivel mundial, nacional y local.
- Artículos científicos publicados en el periodo de 2008 – 2023.
- Artículos científicos con acceso al texto completos.
- Artículos científicos que presenten metodología de corte cuantitativo y transversal.
- Artículos científicos que solo aborden la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
- Artículos científicos redactados en español.

Criterios de exclusión:

- Investigaciones publicadas en otras modalidades (libros, repositorios, conferencias y ponencias).
- Artículos de fuentes no confiables.
- Artículos incompletos.
- Artículos científicos publicados antes del 2008 o después del 2023.
- Artículos científicos que presenten metodología de corte cualitativo.

2.5 Procedimientos de corrección de datos

2.5.1 Estrategia de búsqueda

- Se definió la problemática a estudiar, posteriormente se redactó como tema de investigación.
- Se establecieron los siguientes motores de búsqueda:
 - Google
 - Google académico
- Se estableció como límite temporal para la búsqueda 2007 - 2023
- Se seleccionaron las siguientes revistas en el plano nacional e internacional:
 - Revista cubana de enfermería
 - Revista ESPACIOS
 - Revista Vanguardia Psicológica
 - Revista de enfermería neurológica
 - Revista de Ciencias Sociales
 - Revista PsicologiaCientifica.com
 - Revista de la Sociedad Española del Dolor

- Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas
 - Revista de Enfermería del IMSS
- ❖ Se establecieron los criterios de selección para las investigaciones, y se orientó la búsqueda con las siguientes palabras claves:
- Calidad de vida profesional o laboral
 - Personal de enfermería
 - Percepción
 - Satisfacción en el trabajo
 - Salud laboral
 - Condiciones de trabajo
 - Burnout
 - Hospital

2.6 Técnicas de análisis

Con respecto a la técnica de análisis, mediante los criterios de selección, en una primera revisión aplicando las palabras para la búsqueda se encontraron aproximadamente 198,000 resultados. El primer filtro consistió en seleccionar solo aquellas investigaciones de los años 2019 a 2023, dejando como resultado aproximadamente 17,800.

Posterior solo se seleccionaron aquellas investigaciones publicadas en revistas de reconocido prestigio. Se descartaron trabajos en modalidad tesis (monografías, repositorios, artículos incompletos, etc.), después se eliminaron páginas de internet y sitios que no incluyeran todas las características de validez, tales como nombre de los autores, datos de identificación, lugar de procedencia, bibliografías, etc.

2.7 Aspectos éticos

La ética juega un papel fundamental en la conducta humana, especialmente en el ámbito de la investigación científica, ya que esta es la encargada de identificar lo bueno de lo malo, lo correcto de lo incorrecto, se podría decir que es una doctrina que caracteriza mucho al ser humano como especie. El robo intelectual o el plagio científico son prácticas que van en contra de los principios éticos y académicos.³⁴

El plagio se entiende como el uso de la información de otros textos sin que estos hayan sido debidamente referenciados de manera explícita,³⁵ por lo cual esta tesina sistemática fue realizada bajo el estricto seguimiento y apego a las normas de citación Vancouver.

Como investigador, es importante reconocer la importancia de la originalidad y la honestidad intelectual. Tomar ideas o fórmulas ajenas sin dar el debido crédito es considerado una falta grave y puede tener consecuencias negativas tanto para la reputación personal como para la comunidad científica en general. Es recomendable siempre citar adecuadamente las fuentes utilizadas y dar crédito a los autores originales.³⁴

En resumen, esta investigación sistemática se encuentra elaborada bajo estricta integridad científica, actuando de manera responsable, respetando los derechos de los demás y reconociendo la importancia de la originalidad y la integridad intelectual.

Capítulo 3. Resultados y discusión

3.1. Resultados

Tabla 1. Estudios de investigación.

Estudio	Año	Investigadores	Palabras clave	Duración	No. de referencias bibliográficas	Región/ País
Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán	2020	Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	Calidad de vida laboral. Burnout. Satisfacción por compasión. Estrés. Hospital. Enfermería	Enero - Junio 2020	32	Yucatán
Calidad de vida profesional del personal de enfermería	2010	Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Calidad de vida profesional. Personal de enfermería.	-----	10	San Luis Potosí, México
Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud	2013	Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	Calidad de Vida. Trabajo. Personal de Enfermería.	-----	23	Hermosillo, Sonora, México
Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud	2019	González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Calidad de vida. Enfermería. satisfacción en el trabajo. CVL-GOHISALO	-----	15	Ciudad de México

Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado	2008	Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Enfermería. Fuerza de trabajo. Condiciones de trabajo. Satisfacción en el trabajo. Calidad de vida	-----	43	Colombia
Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada	2018	Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	Calidad de vida laboral. Personal de enfermería. Gestión del cuidado.	Noviembre 2017 a Febrero del 2018,	15	México
Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado	2016	Figuroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	Enfermería. Calidad de Vida. Trabajo. Salud laboral.	-----	8	México
La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría	2011	10. García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo Fernández, MJ. Pomares Martínez, M.	Calidad de vida profesional. Geriatría. Enfermería. Hospital.	Enero - octubre 2011	34	España
Calidad de vida profesional y trastornos musculoesqueléticos	2016	Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte	Calidad de vida. Enfermería. Riesgo. Trastornos musculoesqueléticos	Abril a junio del 2015	29	Zacatecas, México.

en profesionales de Enfermería		Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.				
Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta	2014	Puello Viloria, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.	Calidad de vida, cuidados intensivos, personal de enfermería, motivación, carga de trabajo.	2013-2014	24	Colombia

Tabla 2. Objetivos de los artículos científicos considerados en la revisión sistemática

Investigadores	Objetivos
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	Analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital privado del estado de Yucatán.
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Analizar el nivel de calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de segundo nivel del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el municipio de San Luis Potosí.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	Determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas en Hermosillo, Sonora, México.
González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Valorar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud de la Ciudad de México
Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Describir e interpretar las condiciones personales, familiares y laborales que configuran la calidad de vida de las y los profesionales de enfermería, y que inciden en el ejercicio del cuidado.
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	Evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada.
Figueroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	Determinar factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con la percepción de la calidad de vida laboral de licenciados en enfermería en un Hospital Privado del Noroeste de México.
García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo Fernández, MJ. Pomares Martínez, M.	Conocer la Calidad de Vida Profesional percibida por las enfermeras en el Hospital Geriátrico Virgen del Valle de Toledo.
Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.	Caracterizar las condiciones de calidad de vida laboral, la presencia de trastornos musculoesqueléticos y la asociación entre dichas variables en personal de enfermería de un hospital público de Zacatecas, México.
Puello Viloria, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.	Describir la CVP por el personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos adulto (UCI-A) y neonatal (UCI-N) de una institución de carácter privado de Santa Marta (Colombia), en 2013.

Tabla 3. Criterios metodológicos para la selección de los sujetos de estudio en los artículos científicos considerados en la revisión sistemática.

Investigadores	Sujetos, Universo (Población) y muestra	Tipo de muestreo	Criterios de selección
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	La muestra estuvo conformada por la plantilla de personal de enfermería del hospital. integrada por 84 profesionales, de los cuales 72 fueron mujeres y 12 hombres.	-----	Inclusión: todo el personal de enfermería de un hospital privado del estado de Yucatán
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Enfermeras(os) de base en tres unidades de segundo nivel del IMSS en San Luis Potosí. Muestra: 311	Muestreo probabilístico estratificado.	Inclusión: Ambos sexos, todos los turnos, servicios y categorías. Exclusión: Personal becado, con licencia o incapacidad durante el periodo de recolección.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	Personal de enfermería que laboran en siete instituciones de salud públicas de una ciudad del noroeste de México. Población: 1503 miembros del personal de enfermería. Muestra: 345	Muestreo probabilístico	Inclusión: personal de enfermería que laboran en siete instituciones de salud públicas de una ciudad del noroeste de México.
González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Universo poblacional estuvo integrado por 434 enfermeras del área de hospitalización de una institución de tercer nivel de atención en salud de la Ciudad de México, ubicadas en los tres turnos con contratación tanto de base como de interinato. Muestra: 50 enfermeras.	Muestreo tipo no probabilístico por conveniencia.	Inclusión: personal de enfermería del área de hospitalización, con antigüedad laboral mayor a 6 meses.

Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Población elegible: 1.320 profesionales de enfermería como promedio de asistentes a los congresos de ANEC. Muestra de 300 participantes. 218 profesionales encuestados.	Muestreo por conveniencia	Inclusión: El azar en la distribución de los cuestionarios durante los tres días del Congreso Nacional de Enfermería.
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	Población: 150. Muestra: de 100 enfermeras (os) de las áreas de hospitalización.	-----	Inclusión: Personal de enfermería (General, Licenciatura y Especialidad) de los servicios de Cirugía, Medicina Interna y Oncología y que tengan más de un año laborando en la institución. Exclusión: 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.
Figueroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	Licenciados en enfermería, tanto mujeres como hombres, que laboran en un hospital privado del Noroeste de México. Población: de 115 enfermeras(os). Muestra: de 55 individuos con un grado mínimo de licenciatura en enfermería.	-----	Inclusión: laborar en un hospital privado del Noroeste de México. Grado mínimo de licenciatura en enfermería, título y cedula. profesional, que acepten participar en el estudio.
García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo Fernández, MJ. Pomares Martínez, M.	Todas las enfermeras del hospital, un total de 69.	-----	Inclusión: Todas las enfermeras del hospital. Las enfermeras que a fecha de 1 de enero de 2010 tenían nombramiento como propietarios, interinos u otras situaciones.

<p>Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.</p>	<p>El universo de estudio estuvo conformado por todos los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Público del Estado de Zacatecas, México en el momento del estudio. Poblacion: 428 enfermeras (os). Muestra: 107 profesionales de enfermería.</p>	<p>Muestreo aleatorizado estratificado por turno</p>	<p>Exclusión: Se excluyeron del estudio las supervisoras. Inclusión: todos los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Público del Estado de Zacatecas, México en el momento del estudio. Exclusión: s enfermeras (os) con algún cargo directivo al momento del estudio.</p>
<p>Puello Viloría, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.</p>	<p>Personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos adulto (19 personas) y neonatal (15 personas) de una institución privada de la ciudad de Santa Marta. Muestra: 34 personas es representativa del 97% del personal total de enfermería.</p>	<p>-----</p>	<p>Inclusión: Personal de enfermería que labora en unidades de cuidados intensivos en la institución privada de la ciudad de Santa Marta.</p>

Tabla 4. Comparación de diseño y tipo de estudios de los artículos científicos considerados en la revisión sistemática.

Investigadores	Diseño/ tipo de investigación
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Cuantitativo, el diseño no experimental, descriptivo de corte transversal y correlacional. Descriptivo, transversal.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena. González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Cuantitativo, transversal y correlacional.
5. Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Estudio descriptivo de corte transversal
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	Investigación cuantitativa, descriptivo transversal, prolectivo, observacional.
Figueroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo Fernández, MJ. Pomares Martínez, M.	Cuantitativo, descriptivo y correlacional. Descriptivo transversal, prospectivo.
Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.	Transversal con alcance descriptivo-correlacional.
Puello Viloría, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.	Descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo.

Tabla 5. Características del instrumento de investigación utilizado en los artículos científicos considerados en la revisión sistemática. Evaluación de instrumentos.

Investigadores	instrumento	Propiedades psicométricas	Dimensiones/factores/ dominios/ categorías	Puntos de corte
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	ProQOL 5	Alfa de Cronbach de .75.	Instrumento de medición ProQOL 5: Dicho instrumento se compone por tres sub-escalas: Satisfacción por compasión Síndrome de quemado Estrés por trauma secundario.	En total se integra por 30 reactivos en una escala tipo Likert de cinco puntos en la que 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = Alguna vez, 4 = A menudo y 5 = Frecuentemente. Puntuación mínima de 1 y la máxima de 50. Para su análisis e interpretación global se establecen rangos de referencia, siendo estos: bajo de 1 a 22, medio de 23 a 41 y alto más de 42.
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	CVP-35 (Calidad de Vida Profesional de 35 ítems)	Alfa de Cronbach: > 0.7	El instrumento CVP-35 consta de 35 ítems que integran 3 dimensiones Apoyo directivo (13 ítems) Demandas de trabajo (11 ítems) Motivación intrínseca (10 ítems)	35 ítems que responden en una escala tipo Lickert del 1 al 10, se establecieron las categorías de “Deficiente” valores 1, 2, “Regular” valores 3, 4, 5), “Buena” valores 6, 7, 8 y “Excelente” valores 9, 10.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	CVT - GOHISALO validado en población mexicana	Alpha de Cronbach de 0.95	El instrumento consta de 74 ítems, los cuales representan indicadores que se agrupan en subdimensiones, éstas a su vez integran 7 dimensiones (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, desarrollo personal del trabajador, bienestar a través del trabajo, administración del tiempo	El tamaño fue de 345 miembros del personal de enfermería que laboran en instituciones públicas de salud en Hermosillo, Sonora, México. Se consideró como la Calidad de Vida en el Trabajo global

libre), Y SPSS versión 15 para el análisis estadístico, la normalidad de los datos se comprobó mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov.

percibida como: baja= 56-191, media 192-227, alta 228- 296.

González Ayala,
Margarita Tayde.
López García,
María del
Carmen.

Calidad de
Vida en el
Trabajo de
GOHISALO

Alpha de
Cronbach de
0.95

Para la evaluación del nivel de calidad de vida laboral se aplicó el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo de GOHISALO que lo integran 7 dimensiones

Soporte institucional para el trabajo

Seguridad en el trabajo

Integración al puesto de trabajo

Satisfacción por el trabajo

Desarrollo personal del trabajador

Bienestar a través del trabajo

Administración del tiempo libre

Cada dimensión abarcó un determinado número de ítems los cuales fueron calificados con un puntaje de 0 a 4 según el grado de satisfacción de cada trabajador. Con base al número de ítems de cada dimensión, los puntajes máximos a obtener en cada una son, soporte institucional para el trabajo 56, seguridad en el trabajo 60, integración al puesto de trabajo 40, satisfacción por el trabajo 44, bienestar logrado a través del trabajo 44, desarrollo personal 32 y administración del tiempo libre 20. Se establecieron puntos de corte para identificar el nivel de calidad de vida laboral, ubicándolo en nivel bajo, medio y alto.

Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Instrumento creado el autor	Alpha de Cronbach 0.5	El instrumento consta de 51 ítems, con diferentes opciones de respuesta; con 4 dominios(características personales, familiares, laborales y del ejercicio profesional)); cada ítem se construyó a la luz de categorías deductivas que contenían una variedad de satisfactores expresados en indicadores con escalas de medición nominales y ordinales	-----
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	CTV-GOHISALO	Alpha de Cronbach de 0.89.	El instrumento está conformado por 74 ítems, y por dos apartados, el primero contiene preguntas abiertas para los datos sociodemográficos y el segundo está conformado por 7 dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador, bienestar a través del trabajo y administración del tiempo libre.	Escala tipo Likert con 4 opciones (0) Nada satisfecho 1) Poco satisfecho 2) Algo satisfecho 3) Muy satisfecho ó 0) Nunca 1) Rara vez 2) Casi siempre 3) Siempre.
Figuroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	CTV-GOHISALO	Alpha de Cronbach de de 0.9527	El instrumento utilizado para medir la Calidad de Vida Laboral “CVL – GOHISALO”, el cual consta de 7 dimensiones, que incluye un total de 74 preguntas, en forma de escala de Likert que va de 0 a 4, donde cero corresponde a nada satisfecho y cuatro a máxima satisfacción Dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administra- ción del tiempo libre.	La puntuación total para evaluar la percepción de la calidad de vida laboral global es de 56 a 294, donde 56 a 181.9 indica baja calidad de vida laboral, 182 -235.9 media y 236 -294 alta.
García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J.	CVP 35)	Alpha de Cronbach entre 0, 75 y 0,86	El cuestionario CVP-35 consta de 35 preguntas Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: “apoyo directivo” (12 ítems), “cargas de trabajo” (12 ítems) y “motivación intrínseca”(10 ítems).	El cuestionario CVP-35 consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10, (entre nada y mucho

Pardo Fernández,
MJ. Pomares
Martínez, M.

donde «nada» (valores 1 y 2);
«algo» (valores 3, 4 y 5);
«bastante» (valores 6, 7 y 8) y
«mucho» (valores 9 y 10) .

<p>Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.</p>	<p>CVP-35</p>	<p>Alfa de Cronbach de 0,907</p>	<p>Cvp-35 Dicho instrumento consta de 35 preguntas Las preguntas se agrupan en las siguientes dimensiones: apoyo directivo (13 ítems), en donde se indagan cuestiones como ¿la institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo?, cargas de trabajo (11 ítems) que se refiere a los conflictos con otras personas del trabajo y motivaciones intrínsecas (10 ítems), donde se pregunta si las enfermeras (os) han recibido capacitación necesaria para realizar su trabajo, tan solo por mencionar algunos ejemplos de preguntas de cada dimensión. Finalmente la pregunta referente a la calidad de vida global no se agrupa bajo ninguna dimensión y consta de un ítem.</p>	<p>La escala de tipo Likert del 1 al 10, se establecieron las categorías: deficiente (valores de 1 y 2), regular (3, 4 y 5), buena (valores de 6, 7 y 8) y excelente (valores de 9 y 10). Se crearon índices de 0 a 100, donde a mayor puntaje mayor calidad de vida laboral para las dimensiones de apoyo directivo, motivaciones intrínsecas y calidad de vida global. Para el caso de la dimensión de demandas de trabajo esta se consideró que a menor puntaje mejor calidad de vida.</p>
<p>Puello Vloria, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.</p>	<p>CVP-35</p>	<p>Alfa de Cronbach de 0,81</p>	<p>El cuestionario CVP-35 consta de 35 preguntas Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: “apoyo directivo” (12 ítems), “cargas de trabajo” (12 ítems) y “motivación intrínseca”(10 ítems).</p>	<p>El instrumento es autoadministrado, y se constituye por 35 ítems que se valoran en una escala tipo Likert, donde el sujeto evalúa en una escala de 10 adjetivos que van superpuestos al instrumento como guía las categorías nada (1 o 2), algo (3, 4 y 5), bastante (6, 7 y 8) y mucho (9 y 10).</p>

Tabla 6. Datos sociodemográficos utilizados en los artículos científicos considerado en la revisión sistemática

Investigadores	Datos sociodemográficos
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	85.7% de mujeres y 14.3% de hombres. La media aritmética de la edad es de 33 años. Casados 39.29%; Unión libre el 9.52%, Solteros, divorciados, separados y viudos representaron el 51.19% de la muestra. Casi dos terceras partes de los profesionales en enfermería tienen la carrera técnica en enfermería (69.05%), Licenciatura en enfermería representa casi la tercera parte restante (30.95%) de la muestra.
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Se encuestaron 311 enfermeras(os), mujeres: 82.3%, hombres: 17.7% Edad promedio: 37 (31-40) Casados: 56.3%, con hijos: 76.2%
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	Nivel académico: 37.9% con licenciatura; nivel técnico:23.2%; con posgrado: 17.4% Estancia en los servicios fija del personal:73.3%; frecuencia anual de rotación: 46.3% Femenina (79.4%) Masculino (20.6%), enfermeras profesionales (73%), con pareja (64.3%), de 19 a 39 años de edad (68.5%), con hijos (67%), de procedencia local (66.1%). Funciones de atención directa a usuarios (87%) labor en servicios de hospitalización (35.4%), trabaja en turnos matutinos (52.5%), tiene contrato indefinido (69.9%), no ha presentado licencias médicas en los últimos seis meses (67.5%)
González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Sexo femenino (88%), rango de edad de 24 a 57 años y una media de 37.2 y desviación estándar de 8.2. La mayoría de los participantes se refirieron como casados (48%), hijos (62%), Prevaleció el contrato de base (82%) y la antigüedad superior a los 10 años (56.0%).
Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	Mujeres: 94% y hombres: 6% Promedio de edad es de 41 años 54% de la población encuestada tiene 15 años o más de la vida laboral 50% responde que labora en el área clínica, el 21% en el área administrativa, e 17% en la docencia y el 9% en el área comunitaria. Un 80% cumple con rol de madre y un 23% con rol de padre.
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	Mujeres: 67% y hombres:33% General:30%, Licenciatura:60%, Especialidad:10% Soltero:47%, Casado: 53%

<p>Figueroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia</p>	<p>La media de edad del personal fue de 33.8 años± 6.0, con un mínimo de 28 años y un máximo de 50 años, Referentes a si tienen hijos o no, 53% de la muestra no tiene hijos. Mujeres: 78% y hombres: 22% Media de edad de los participantes fue de 30.05 años (DE=8.74), 73% afirma no tener pareja y 45.5% declaró tener hijos. T. Matutino: 31%, T.Vespertino: 25%, T.Nocturno: 44% Mujeres: 88.9% y hombres:11.1%</p>
<p>García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo Fernández, MJ. Pomares Martínez, M.</p>	<p>El 46,7 % de los sujetos eran propietarios de la plaza (fijos). El 33,3 % era de contrato de larga duración (interino o comisión de servicios). El 20% disponía de contratos de sustitución. El mayor porcentaje de la muestra (29%) se encontraba en el rango de edad de 25-30 años. El 46,7% de la muestra disponía entre 0-9 años de experiencia como enfermeras. Mujeres: 74.8%, Hombres: 25.2%.</p>
<p>Araujo Espino, Roxana. González Tovar, José. Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo Ortiz, Perla María.</p>	<p>Edad promedio de participantes: 34,50 (DE = 9,16), con un mínimo de 20 y un máximo de 60 años. Casadas (os) con un: 43,9%; un 45,8% habían cursado la Licenciatura en Enfermería y tenían en promedio 10,47 años ~ (DE = 8,07) trabajando en la institución de salud.</p>
<p>Puello Vilorio, Y. Quintero Ramírez, N. Canova Barrios, C. Camargo Mejía, Y. Amaya Hernández, L.</p>	<p>Unidad de cuidados intensivos neonatal: 15 trabajadores: una muestra 100% femenina. 53.3% son profesionales de enfermería y el 46.7% es personal auxiliar de enfermería. Edad promedio es de 32.8% Experiencia laboral promedio fue de 10.6 años Estado civil: 46.6% casados, 40% solteros y 16.3% separados Unidad de cuidados intensivos adultos: 19 trabajadores, de una muestra 100% femenina 73.6% es personal auxiliar de enfermería Edad promedio fue de 32.7 años Experiencia laboral promedio de 8.8 años Estado civil: 36.8%, casados: 57.8%, solteros: 5.26% viudos.</p>

Tabla 7. Resultados reportados por los artículos científicos considerados en la revisión sistemática.

Investigadores	Resultados (principales hallazgos)
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	Un importante número del personal se ubica en niveles altos de satisfacción por compasión y bajos en síndrome de quemado y estrés por trauma secundario.
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	Unidades evaluadas con 89 %, de acuerdo a indicadores: apoyo directivo se evaluó como bueno con 62.1 %, motivación intrínseca excelente con 55.3 % y cargas de trabajo regular con 56.9 %.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	Promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207.31 (DE 41.74), que indica un nivel medio. Según forma de contratación la calidad de vida en el trabajo fue mayor en las personas con contrato indefinido ($p=0.007$), que no realizan otra actividad remunerada ($p=0.046$), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde labora ($p=0.001$)
González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Cuatro de las siete dimensiones evaluadas, resultaron con nivel de calidad de vida laboral baja: integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre.
Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	El 73% refiere que en el actual SGSSS (Sistema General de Seguridad Social en Salud) la calidad del cuidado ha empeorado; el 49% refiere agotamiento o cansancio psíquico; el 85% considera que con su salario satisface la necesidad de subsistencia de ellas(os) y sus familiares; la posibilidad de realizar otras necesidades, como la del entretenimiento, se da solo en un 22%; el ocio, en un 14%, y el afecto, en un escaso 5%.
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	El 70% presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto.
Figuroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	El 49.1% percibe nivel alto de soporte institucional, 54.5% nivel alto de seguridad en el trabajo, 45.5% nivel bajo de integración al puesto de trabajo, 50.9% nivel bajo de satisfacción por el trabajo, 72.7% nivel bajo de bienestar logrado a través del trabajo, 54.5% nivel medio de desarrollo personal y 90.9% nivel bajo de administración del tiempo libre. E
García López, MV. Hanzeliková Pogrányivá, A. Monte Paz, J. Pardo	En total se obtuvieron 45 respuestas (65,2%). La valoración global medida sobre la Calidad de Vida Profesional percibida es baja. En relación con las tres dimensiones valoradas la media más alta se encuentra en la “motivación intrínseca” con 7,08, la “carga de trabajo” con una media de 6,56, siendo la dimensión con la media más baja el “apoyo directivo” con 5,59.

Fernández, MJ. Pomares
Martínez, M.

Araujo Espino, Roxana.
González Tovar, José.
Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo
Ortiz, Perla María.

La calidad de vida laboral obtuvo una media de 55,62 (DE = 13,57), siendo la motivación intrínseca el componente mejor evaluado (M = 75,06, DE = 18,44), contrario al apoyo directivo que obtuvo las puntuaciones más bajas (M = 43,74, DE = 21,71).

Puello Vilorio, Y. Quintero
Ramírez, N. Canova
Barrios, C. Camargo Mejía,
Y. Amaya Hernández, L.

Se identificaron diferencias respecto a la CVP percibida según el servicio en el que se labora y se situó al personal de la UCI-N dentro de rangos positivos de la escala de medición. Se encontró percepción de poco respaldo y compromiso por parte de quienes toman las decisiones relevantes hacia el personal inferior en las distintas jerarquías (apoyo directivo: 4,3/10). La dimensión mejor percibida fue la motivación intrínseca (6,7/10), lo que demuestra conductas motivadas dirigidas a la satisfacción personal y la realización de las actividades del servicio por el placer de realizarlas, así como una percepción disminuida de la carga laboral (4,4/10), lo que evidencia calidad en los recursos de este campo aportados por la institución.

Tabla 8. Conclusiones presentadas en los artículos científicos considerados en la revisión sistemática.

Investigadores	Conclusión
Jiménez Díez, Olivia. Mul Encalada, Jennifer. Ojeda López, Ruth Noemí	En cuanto a la calidad de vida laboral los resultados obtenidos fueron favorables, ya que, de los tres componentes de la calidad de vida laboral, la satisfacción por compasión fue elevada mientras que el síndrome de quemado y el estrés por trauma secundario estuvieron en niveles bajos, lo que permite identificar condiciones adecuadas. Considerando los cinco niveles de categorías de CVL se puede decir que el 63.1% del personal se encuentra reforzado positivamente.
Cheverría Rivera, Sofía. Rodríguez Padilla, Ma. Elsa. Sosa Cerda, Oscar Raúl.	El personal de enfermería cuenta con buena calidad de vida profesional, sin embargo manifestaron recibir poco apoyo e información por parte de los directivos sobre su trabajo.
Paravic Klinj, Tatiana. Quintana Zavala, María Olga. Saenz Carrillo, Katia Lorena.	El personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, la cual está determinada de forma estadísticamente significativa por el tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución donde labora.
González Ayala, Margarita Tayde. López García, María del Carmen.	Conforme aumenta la antigüedad laboral, el personal de enfermería refiere mayor insatisfacción con el soporte institucional, debido a la identificación de carencias y de bajo apoyo por parte de la institución
Galindo H, Solanye. Mesa M, Lorena. Romero B, María Nubia.	La calidad de vida de las y los profesionales de enfermería demuestra que la relación entre carencias y potencialidades presenta un desbalance hacia el empobrecimiento en la realización de sus necesidades humanas, relacionado con la escasez de satisfactores positivos en el tener, el estar y el hacer, debido a que los profesionales son vistos como meros recursos y no se trasciende la perspectiva de persona-objeto a persona-sujeto de desarrollo.
Lara Barrón, Ana María. Rosa Edith, Rivera Palacios.	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.
Figueroa Ibarra, Claudia. Quintana Zavala, María Olga. Sáez Carrillo, Katia	Las variables sexo, edad, condición de pareja, antigüedad en la institución, turno en que labora, servicio y tener otro trabajo influyen en la CVL de los licenciados en Enfermería, en cuanto a alguna de las dimensiones que la conforman, siendo la variable edad la que se relaciona con la mayoría de las dimensiones de la CVL, mientras que la variable presencia de hijos, no se relaciona con ninguna de las dimensiones de la CVL de licenciados en enfermería, es decir tener o no tener hijos no influye en el nivel de CVL de licenciados en enfermería.

García López, MV.
Hanzelíková Pogrányivá, A.
Monte Paz, J. Pardo
Fernández, MJ. Pomares
Martínez, M.

Existe la percepción de baja calidad de vida profesional de las enfermeras. Con una adecuada motivación intrínseca, pero con cierta insatisfacción relacionada con la carga de trabajo y una escasa percepción de apoyo directivo. Los resultados obtenidos indican la necesidad de un cambio cultural organizativo basado en la participación, en la motivación y aumentando el apoyo directivo.

Araujo Espino, Roxana.
González Tovar, José.
Rodarte Cuevas, Lilia. Trejo
Ortiz, Perla María.

Es necesario mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería para reducir la presencia de problemas musculoesqueléticos y así mejorar su calidad de vida laboral.

Puello Vilorio, Y. Quintero
Ramírez, N. Canova
Barrios, C. Camargo Mejía,
Y. Amaya Hernández, L.

En la UCI-N se encuentran niveles bajos en las dimensiones apoyo directivo (D1) y percepción de la carga de trabajo (D2), y alto en las dimensiones motivación intrínseca (D3) y CVP. En la UCI-A se encuentran niveles bajos en las dimensiones 1, 2 y CVP, y altos en la dimensión 3. La dimensión mejor percibida fue la de motivación intrínseca, lo que demuestra conductas motivadas dirigidas a la satisfacción personal y la realización de las actividades del servicio por el placer de realizarlas, así como una percepción disminuida de sobrecarga laboral, lo que evidencia calidad en los recursos de este campo aportados por la institución.

3.2. Discusión

Tabla 1:

Se hace mención de los 10 estudios recolectados en base a sus semejanzas en cuanto a sus títulos, estos descritos en la primera columna. En la segunda y séptima columna se podrá encontrar el año de publicación y su región/país respectivamente; iniciando 1 (10.0%) en el año 2008 en Colombia y otro más (10.0%) en el año 2014, seguido de 1 (10.0%) en el año 2011 en España, dejando así respectivamente 7 estudios restantes llevados a cabo en México en los años siguientes en (10.0%) 2010, 2013, 2016, 2018, 2019 y 2020; en relación con el número de autores solo 2 (20.0%) presenta 5 los demás oscilan entre 3 y 4; en cuanto a sus palabras claves todos hacen mención de la “calidad de vida” (100.0%), de la palabra “enfermería” 6 (60.0%) como profesión y de “personal de enfermería” 4 (40.0%). En la quinta columna se recaba la duración que llevo a los autores a realizar su estudio siendo solo 5 (50.0%) los que hacen mención de este dato, 1 (10.0%) manifestó una duración de 3 meses siendo el plazo más corto, los restantes de cada 1 (10.0%) 4, 6, 10 y 12 meses respectivamente. Respecto a la sexta columna que solicita el número de referencias bibliográficas de cada estudio, estas van desde un mínimo de 8 referencias a un máximo de 43.

Tabla 2:

Agrupar en su primera columna el nombre de los investigadores, lo cual será recurrente en las subsecuentes tablas. En la segunda columna se encuentran recopilados los 10 objetivos de los estudios de investigación, todos estos en su mayoría con similitudes siendo la principal de ellas el determinar, valorar, conocer y analizar la calidad de vida del personal de enfermería. 3 (30.0%) buscan determinar la calidad de vida del personal de enfermería en hospitales públicos, y otros 4 (40.0%) en hospitales privados, se busca conocer la calidad de vida mientras se está laborando, además que 3 (30.0%) quieren valorar la calidad de vida del personal desde un enfoque más sociodemográfico, y 1 (10.0%) más busca

determinar la calidad de vida según el nivel de atención hospitalaria en que se encuentran y la categoría a la que pertenecen.

Tabla 3:

Dentro de la segunda columna describe a los sujetos, universo y muestra, los cuales son el personal de enfermería de sus respectivas instituciones de salud. Respecto al tipo de muestreo 5 (50.0%) investigaciones no describen el tipo que utilizaron, 2 (20.0%) utilizaron el muestreo probabilístico, y solo 1 (10.0%) vez respectivamente fue utilizado el muestreo aleatorizado estratificado por turno, muestreo tipo no probabilístico por conveniencia y muestreo por conveniencia. En cuanto a los criterios de selección: aquellos de inclusión fueron en su gran mayoría todo aquel personal que trabaje dentro de alguna institución de salud sin importar el sexo o turno; en 2 (20.0%) se especifica una determinada cantidad de tiempo de antigüedad y un 1 (10.0%) un nivel mínimo de licenciatura. En cuanto a los criterios de exclusión los más frecuentes son: tener algún cargo directivo, personal becado, con licencia o incapacidad.

Tabla 4:

Se pueden observar el diseño y tipo de investigación, de los cuales 4 (40.0%) son de tipo transversal, 4 (40.0%) de tipo cuantitativo, 4 (40.0%) son descriptivos-transversal, 2 (20.0%) descriptivos y solo 1 (10.0%) de tipo observacional y comparativo.

Tabla 5:

Abarca la evaluación del instrumento, solo en 1 (10.0%) de los estudios sus autores elaboraron su propio cuestionario, los 9 (90.0%) restantes utilizaron instrumentos ya validados teniendo en cuenta las características propias de la investigación, cabe destacar que 4 (40.0%) utilizaron el instrumento GOHISALO, otros 4 (40.0%) utilizaron el CVP-35 y 1 (10.0%) utilizo el ProQOL 5, resulta importante mencionar que solo 7 (70.0%) artículos presentan los puntos de corte considerados para la

evaluación de las variables; 10 (100.0%) reportan las propiedades psicométricas de los instrumentos, y 1 (10.0%) no especifica dimensiones.

Tabla 6:

Esta presenta los datos sociodemográficos de los cuales solo 2 (20.0%) variables fueron consideradas por los 10 estudios, la edad y el sexo, seguido por el estado civil del personal de enfermería 8 (80.0%), si estos tienen hijos 6 (60.0%), la antigüedad que poseen 4 (40.0%), el nivel académico con el que cuentan 4 (40.0%), si aun trabajan bajo contrato y/o interinato o ya se encuentran de basificados 4 (40.0%), conocer al turno que pertenecen 2 (20.0%), y finalmente solo fue considerado en un (10.0%) estudio estas variables; rotación de servicio, si tuvo licencias médicas y en qué área se desempeña, área clínica, administrativa, docencia o área comunitaria.

Tabla 7:

Presenta los resultados reportados por los estudios de investigación, demostrando todos aquellos puntos que influyen en la calidad de vida del personal de enfermería, como lo es el bajo apoyo directivo, que cada enfermero o enfermera percibe según 3 (30.0%) estudios; la alta motivación intrínseca según 4 (40.0%) estudios, y 3 (30.0%) en una carga de trabajo media. Por otro lado 1 (10.0%) estudio hace mención que el mantener un contrato de trabajo indefinido contribuye a una mayor calidad de vida, al igual que otro 1 (10.0%) estudio le parece satisfactorio su salario. Así mismo, 2 (20.0%) perciben un nivel medio en cuanto a soporte institucional; 1 (10.0%) más refiere bajo nivel en la seguridad para el trabajo, 2 (20.0%) estudios consideran que la administración del tiempo libre es inadecuada, y aunando a lo antes mencionado 2 (20.0%) más refieren una mala integración al puesto de trabajo, 3 (30.0%) tienen un nivel medio de desarrollo personal del trabajador, 2 (20.0%) presentan bajo bienestar a través del trabajo, y 2 (20.0%) más hacen mención del bajo nivel en cuanto a satisfacción por el trabajo.

Tabla 8:

Habla de las respectivas conclusiones de los 10 estudios de investigación, con similitudes en algunas de sus partes, como lo es el mejorar las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal de enfermería, ya que en algunos estudios si se hace mención de una buena calidad de vida, pero no se cuenta con el total apoyo de los directivos, también se hace referencia del tipo de contratación del personal, ya que si se labora por contratos indefinidos la calidad de vida tiende a subir, además que la antigüedad del personal conforme mayor sea el nivel de insatisfacción aumenta debido a que se identifican con más claridad las carencias y el bajo apoyo de las instituciones, la edad del personal se convierte en una variable en cuanto a la calidad de vida se refiere, por último en su gran mayoría se tiene una gran motivación intrínseca hacia el trabajo, pero la carga excesiva de este resulta en la insatisfacción del personal de enfermería.

3.3. Conclusión

La CVL abarca diferentes aspectos, y se refiere a cómo los trabajadores perciben que se atienden sus necesidades personales en su empleo, lo cual implica tener el apoyo de la institución, sentirse seguros e integrados en el puesto de trabajo, así como experimentar satisfacción y bienestar en general.⁴⁶ Con base en los resultados de algunos estudios de investigación que se han interesado en este tema, refieren que cierto personal de enfermería, tiene una percepción baja en su CVL, con una adecuada motivación intrínseca, pero con cierta insatisfacción relacionada con la carga de trabajo y una escasa percepción de apoyo directivo. Aunado a esto, dependiendo el tipo de contrato, si realiza o no otra actividad remunerada, lo cual puede conllevar en algunas ocasiones que la calidad de vida se perciba como mediana en el trabajo. ^(43, 39)

En este mismo sentido, se ha demostrado que existe un desbalance entre carencias y potencialidades del profesional de enfermería, relacionado con la escasez de satisfactores positivos en el tener, el estar y el hacer, reflejándose en la CVL, esto cuando son vistos como meros recursos. Además, que existen ciertas variables que influyen directamente en la CVL, como los son el sexo, edad, condición de pareja, antigüedad en la institución, turno en que labora y servicio, así mismo, considerando que, conforme aumenta la antigüedad laboral, mayor es la insatisfacción con el soporte institucional.^(40,42,39)

Dado que, el personal de enfermería es un pilar dentro del sistema de salud evidenciado por los cuidados que proporciona a la población de todas las edades, familias, grupos y comunidades,⁴⁷ surgió el interés de analizar cómo es en realidad su CVL en el área asistencial, ya identificándose algunas variables, como son bienestar, satisfacción laboral e, incluso felicidad,⁴⁸ siendo uno de los puntos de partida de esta investigación sistemática, lo cual fundamenta la importancia de estos hallazgos para identificar áreas de mejora y promover un entorno laboral más favorable.

Por lo anterior, el conocer la CVL del personal, adquiere trascendencia cuando se entiende y se comprende la magnitud de sus responsabilidades, no obstante pueden llegar a existir ciertas circunstancias que originen incomodidad en el área laboral, estos aspectos contribuyen al desgaste físico y emocional de los profesionales, lo que a su vez puede llevar al abandono de la profesión,⁴⁹ por lo que es fundamental priorizar la salud y seguridad del trabajador, especialmente en aquellos entornos que son frágiles, vulnerables y que muchas veces son afectados por conflictos internos.⁶

En consecuencia, se podría llegar a presentar niveles significativos de estrés y ansiedad, siendo estas, respuestas físicas y emocionales que se experimentan cuando se tiene la necesidad de enfrentar situaciones que superan la capacidad de respuesta,⁵⁰ lo cual no solo afecta el desempeño del enfermero, sino también puede indicar un riesgo futuro de problemas de salud mental más graves para el personal. Por tanto, esto podría manifestarse en cuadros intensos de miedo, trastornos de pánico y conductas obsesivas, lo que a su vez puede influir en su comportamiento y capacidad para tomar decisiones mientras labora. De manera que, es importante el tratar de mejorar la CVL del personal para prevenir estas posibles consecuencias negativas en su desempeño.⁵¹

Dicho lo anterior, el exceso de carga de trabajo y el número elevado de pacientes pueden dificultar la capacidad de brindar cuidados individualizados y adecuados, por lo que es preocupante que cierto personal se sienta desprotegido y perciba poco apoyo por parte de sus superiores en situaciones de conflicto.^(37,39,43,45) De ahí que exista esta incertidumbre laboral, con posibilidad de no ser contratados y la falta de estabilidad en el empleo, es lamentable que esta problemática no tenga la visibilidad necesaria en instituciones de salud reconocidas, lo cual destaca la importancia de llevar a cabo investigaciones y estudios sistemáticos como este, para abordar estos temas.^(37, 38)

Para finalizar, es importante destacar que de acuerdo a la OMS, enfermería se mantiene como la columna vertebral de cualquier sistema de salud en el mundo,⁵² demostrando así su importancia, por lo que despertó el interés, para realizar este trabajo de investigación, en donde se analizó su CVL en el área asistencial, buscando identificar los factores que intervienen en la misma, encontrándose dentro de los resultados, que muchos profesionales de enfermería, refieren tener una buena satisfacción en su CVL, derivado principalmente a su vocación intrínseca hacia su trabajo, su pasión y el compromiso del cuidado de los demás, siendo factores muy importantes, los cuales les otorga satisfacción consigo mismo, demostrando con ello, que aún bajo algunas circunstancias inadecuadas enfermería se caracteriza por ser empática, brindando siempre una atención de calidad, segura y eficaz.^(37,43,45)

Referencias bibliograficas

1. Gobierno de Mexico. [Internet]. [Mexico]. [Editor desconocido]. 2021 Ago 27. [Consultado 2023 Abr 01]. Disponible en: [https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS%20la%20calidad%20de%20vida%20es%3A&text=Es%20un%20concepto%20de%20amplio,%20\(OMS%20C%202002\).](https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS%20la%20calidad%20de%20vida%20es%3A&text=Es%20un%20concepto%20de%20amplio,%20(OMS%20C%202002).)

2. Flores M; Escalante C; Ortiz G; Chico G. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Revista de enfermería neurológica. [Internet]. 2021 dic 31. [Consultado 2023 Abr 01]. [cerca de 7 pantallas]. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/299/379#toc>

3. Cruz J-E. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam. Gest. [Internet]. 2018 dic. [Consultado 2023 Abr 04]. (45). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#B4

4. Arriaga J-J. Norma que establece las disposiciones para otorgar a atención médica en unidades de segundo nivel. [Internet]. 2018 Jul 04. [Consultado 2023 Abr 01]. [Cerca de 20 p]. Disponible en: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/manualesynormas/2000-001-016_1.pdf

5. Secretaria de Gobernacion (SEGOB). NORMA Oficial Mexicana NOM-019-SSA3-2013, Para la práctica de enfermería en el Sistema Nacional de Salud [Internet] [Mexico] Diario Oficial de la Federación "2013 Sep 02" [Consultado 2023 Abr 10] Disponible en:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312523&fecha=02/09/2013#gs.c.tab=0

6. Ghebreyesus T, Iro E, Kennedy A, Tlou S, Crisp N. Situación de la Enfermería en el mundo. [Internet]. "Versión en línea". [Lugar desconocido]. "Organización Mundial de la Salud". "2020". [Consultado 2023 Abr 10]. 16 p. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Huamuro H, Danny V, Villanueva A, Eliana M. Calidad de Vida Laboral y Desgaste Profesional en el personal de Enfermería del Hospital General de Jaén [Internet] (TRUJILLO-PERÚ) FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA "2022"[Consultado 2023 Oct 10] "50 p" https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83870/Huamuro_HD_V_Villanueva_AEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. GUTIÉRREZ E, LOREDO M, MANZANO R. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DEL NIÑO Y LA MUJER EN SAN LUIS POTOSI [Internet] [SAN LUIS POTOSI] NIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI FACULTAD DE ENFERMERÍA "2010" [Consultado 2023 Oct 10] "84 p" <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/2955/LEN1CVP01001.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

9. Cruz M, Chaves M, Barcellos R, Almeida L, Oliveira I, Pedrão L. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. Rev Cubana Enferme [Internet] 2010 Mar [Consultado 2023 oct 15] vol.26. (1) Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009#:~:text=El%20trabajo%20en%20exceso%20o,más%20allá%20de%20lo%20habitual.

10. Cruz E. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DOCENTE Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ALUMNADO. CASO: LICENCIATURA DE MEDICINA, UNIVERSIDAD PRIVADA EN ZACATECAS, 2021-2022 [Internet] (ZACATECAS) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS “2022 nov” [Consultado 2023 oct 15] “100 p” Disponible en: <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/bitstream/20.500.11845/3134/1/Tesina.%20Erendida%20Cruz%20Cruz.pdf>
11. Oliveira P, Januario C, Vieira L, Miranda L, Servio T, Tavares G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enferm.glob* [Internet] 2020 Ago 10 [Consultado 2023 may 15] Vol.19 (59) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450
12. Ojeda R, Barrera J, Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano. *Revista de Ciencias Sociales* [Internet] 2021 Junio 05 [Consultado 2023 oct 15] vol. XXVII (3) “139-153” Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740009/html/>
13. Buceta M, Bermejo J, Villacieros M. Elementos potenciadores de la satisfacción por compasión en profesionales sociosanitarios. *Anal. Psicol* [Internet] 2020 Nov 02 [Consultado 2023 oct 20] vol.35 (2) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282019000200017&script=sci_arttext&tlng=es
14. Rodriguez D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias CIELO* [Internet] 2020 [Consultado 2023 oct 20] (3) Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>

15. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. Revista San Gregorio [Internet] 2019 Dic [Consultado 2023 oct 20] (35) Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072019000200094&script=sci_arttext

16. Moreno J, Rodríguez R^a, Chico M, Lecuona O, Martínez M, Moreno B. Factores de riesgo y protección del estrés traumático secundario en los cuidados intensivos: un estudio exploratorio en un hospital terciario de Madrid. Med. Intensiva [Internet] 2020 [Consultado 2023 oct 30] vol.44 (7) Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjFIO_StIKCAxW-JUQIHQ1rAY0QFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.medintensiva.org%2Findex.php%3Fp%3Drevista%26tipo%3Dpdf-simple%26pii%3DS0210569119301718&usg=AOvVaw3W_muNV8VZMC-7NCTo58Yf&opi=89978449

17. Quintana M, Paravic T, Saenz K. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA SEGÚN NIVELES DE ATENCIÓN Y CATEGORÍAS DE ENFERMERAS. Rev. Cienc. enferm. [Internet] 2015 [Consultado 2023 jul 01] Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005#:~:text=La%20Calidad%20de%20Vida%20en%20el%20Trabajo%20\(CVT\)%20es%20un,satisfacción%20por%20el%20mismo%2C%20identificando](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005#:~:text=La%20Calidad%20de%20Vida%20en%20el%20Trabajo%20(CVT)%20es%20un,satisfacción%20por%20el%20mismo%2C%20identificando)

18. González M, Molina V, Patarroyo G. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista Venezolana de Gerencia. [Internet] 2019 [Consultado 2023 oct 30] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>

19.Fernández N. INTEGRACIÓN LABORAL: ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES Y ENFOQUE DE CONTENIDOS. Universidad de La Rioja [Internet] 2007 [Consultado 2023 oct 30] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483096>

20.Estupiñan D. La lúdica como estrategia pedagógica para el fortalecimiento del compañerismo y el trabajo colaborativo en los estudiantes de grado sexto de la institución educativa La Cabaña. [Internet] [Bogotá D.C] Fundación Universitaria Los Libertadores. “2020 jul” [Consultado 2023 oct 30] “20 p” Disponible en: https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/3220/Estupiñan_Diego_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21.Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologíaCientífica.com [Internet] 2010 sep 04 [Consultado 2023 oct 30] vol.12 (16) Disponible en: [https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007,a%20través%20de%20su%20trabajo\)»](https://psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007,a%20través%20de%20su%20trabajo)»).

22.Andá M. Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017 [Internet] [Ecuador] PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR FACULTAD DE PSICOLOGÍA. “2017 Nov” [Consultado 2023 oct 31] “88 p” Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACIÓN%20MARÍA%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23.Polindara V. Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca. [Internet] [Colombia] Facultad de Psicología, Universidad Cooperativa de Colombia “2020 oct” [Consultado 2023 Oct] “55 p” Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/f956a71b-f2a6-4585-9f89-a3cb3b9269a9/content>

24. Caicedo A. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL EN LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE DE ESMERALDAS. [Internet] [Ecuador] Pontificia Universidad Católica del Ecuador. “2020 ago” [Consultado 2023 oct] “55 p” Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2213/1/CAICEDO%20HURTADO%20ABIGAIL%20VALENTINA%20.pdf>

25. Trejo O, Chávez D, García P, Zegbe J. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud. [Internet] 2016 feb [Consultado 2023 oct 31] vol.1 Disponible en:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewibuvSF85GCaxW6K0QIHdkoDn4QFnoECAgQAw&url=https%3A%2F%2Frevistas.uaz.edu.mx%2Findex.php%2Fibnsina%2Farticle%2Fdownload%2F19%2F13%2F%23%3A~%3Atext%3DBienestar%2520logrado%2520a%2520trav%25C3%25A9s%2520del%20al%2520trabajo%2520que%2520se%2520desempe%25C3%25B1a.&usg=AOvVaw3JzreCmqd3nUDlbN3yJZUT&opi=89978449>

26. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. 7 ed. [Lugar desconocido] ELSEVIER. 2011 “797 P”

27. Hernández Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet] 2017 dic [Consultado 2023 oct 31] vol.19 (3) Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=Esta%20teor%C3%ADa%20sugiere%20que%20la,d e%20autocuidado%20o%20de%20cuidado

28. Grijalva K, Cornejo G, Gomez R, Real K, Fernandez A. Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas. Revista ESPACIOS [Internet] 2019Jul24 [Consultado 2023 Jun 01] Vol.40 (25) Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/154046/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Aguilera R. ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis?. Rev.Soc.Esp.Dolor. [Internet] 2014 Dic [Consultado 2023 Jun 15] Vol.21 (6) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-80462014000600010
30. Gomez L. UN ESPACIO PARA LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. Revista Vanguardia Psicologica [Internet] 2011 Ont [Consultado 2023 Jun 15] Vol.1 (2) Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815129>
31. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int.J.Morphol [Internet] 2014 jun [Consultado 2023 jun 15] Vol.32 (2) Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042
32. Salazar P, Manterola C, Quiroz G, Garcia N, Otzen T, Mora M. Estudios de cohortes. 1ª parte. Descripción, metodología y aplicaciones. Rev.cir [Internet] 2019 [Consultado 2023 Jun 15] Vol.71 (5) Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revistacirugia/v71n5/2452-4549-revistacirugia-71-05-0482.pdf>
33. Gaviria C, Marquez C. Estadística descriptiva y probabilidad. [Internet] [Medellín] Editorial Bonaventuriana “2019” [Consultado 2023 Jun 15] “585 p” Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YubhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=que+es+poblaci%C3%B3n+en+estad%C3%ADstica&ots=2YbAcaVnZ&sig=TNfoh-I6->

[nQbijeEW1j1G0sq0AE#v=onepage&q=que%20es%20poblaci%C3%B3n%20en%20estad%C3%ADstica&f=false](#)

34. Katerine L, Lorena S, Lopez J. Ética en la investigación científica. Rev. Imaginario Social [Internet] 2019 Otc 11 [Consultado 2023 Jun 25] “42-51” Disponible en: <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/19>

35. Boillos M. LAS CARAS DEL PLAGIO INCONSCIENTE EN LA ESCRITURA ACADÉMICA. Educacion XX1 [Internet] 2020 Feb 23 [Consultado 2023 Jun 25] Vol.23 (2) Diponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/200634/Boillos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

36. Ojeda R, Mul J, Jiménez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. Revista Iberomericana de las ciencias y humanisticas [Internet] Junio 2020 [Consultado 2023 Jul 01] Vol.9 (17) Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205/955>

37. Sosa O, Cheverría C, Rodríguez M. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet] 2010 [Consultado 2023 Jul 01] Vol.18 (3) “153-158” Disponible en: <https://www.mediagraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2010/eim103f.pdf>

38. Quintana M, Paravic T, Saenz K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet] 2016 [Consultado 2023 Jul 01] Disponible en: <https://docplayer.es/25222618-Calidad-de-vida-en-el-trabajo-del-personal-de-enfermeria-de-instituciones-publicas-de-salud-1.html>

39. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [Internet] 30 junio de 2019 [Consultado 2023 Jul 05] Vol.9 (1) Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
40. NUBIA M, MESA L, GALINDO S. Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. av.enferm [Internet] 2008 Septiembre 12 [Consultado 2023 Jul 05] Vol.26 (2) "59-70" Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12899/13500>
41. Rivera R, Lara A. Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada. Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería [Internet] 2018 [Consultado 2023 Jul 10] Disponible en: <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/555/534>
42. Quintana M, Sáez K, Figueroa C, García J, Salazar R. CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PRIVADO. Revista de Ciencias Biológicas y de la Salud [Internet] 2016 [Consultado 2023 Jul 30] Vol.XVIII (2) "34-38" Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/6729/672971114006.pdf>
43. Hanzelíková A, García M, Pomares M, Pardo M, Del Monte J. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. Revista electronica trimestral de enfermería [Internet] 2011 Octubre [Consultado 2023 Ago 01] Vol.4 (4) "145-157" Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834774012>
44. Rodarte L, Araujo R, Trejo P, González J. Calidad de vida profesional y trastornos musculoesqueléticos en profesionales de Enfermería. Rev enfermería Clínica [Internet] 2016 Oct 04 [Consultado 2023 Ago 01] Vol.26 (6) "336-343" Disponible en: <http://www.investigacionyposgrado.uadec.mx/site/wp-content/uploads/2020/04/articulo-publicado-en-revista-enfermeria-clinica-6-Diciembre-2016.pdf>

45. Puello Y, Quintero N, Canova C, Camargo Y, Amaya L . CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PERCIBIDA SEGÚN NIVELES DE ATENCIÓN Y CATEGORÍAS DE ENFERMERAS. Investig Enferm. Imagen Desarr. [Internet] 2014 Jul 16 [Consultado 2023 Ago 10] Vol.21 (3) Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/6853>

46. Cedeño T. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE ENFERMERÍA EN EL ESCENARIO PRE Y POST PANDEMIA. Revista Científica de Enfermagem [Internet] 2021 May 01 [Consultado 2023 Jun 25] Vol.10 (3) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/360639589_CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO_DE_ENFERMERIA_EN_EL_ESCENARIO_PRE_Y_POST_PANDEMI
A

47. OPS. Enfermería. [Internet]. [Lugar desconocido] [Editor desconocido] “2020”. [Consultado 2023 abr 10]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona.>

48. Pantla J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Psicol. Caribe [Internet]. 2021 Ago 18 [Consultado 2023 Abr 05] Vol.37 (2) Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2020000200031&script=sci_arttext

49. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Rev.haban cienc med. [Internet] 2020 Jul 10 [Consultado 2023 May 1] Vol.19 (3) Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2020000300001&script=sci_arttext&tlng=en

50. Leon P, Lora M, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista cubana de enfermería [Internet] 2021 [Consultado 2023 Jun 01] Vol.37 (4043) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>

51. Obando R, Arevalo J, Aliaga R, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index Enferm [Internet] 2021 Nov 01 [Consultado 2023 May 20] Vol.29 (4) Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008

52. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet] [Lugar desconocido] "OMS" 2020 Abr 07 [Consultado 2023 Jul 10] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>