Nure Inv. 22 (137)
https://doi.org/10.58722/nure.v21i137.2670
nure investigación

Trabajo Fin de Máster
Open Access

Calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital público de Paraguay

Quality of life at work of nursing staff at a public hospital in Paraguay

Autora: *Lilian Rossana Vera de Valdez* (1).*

Tutora: *Guiomar Viveros de Cabello (2).*

*** Dirección de contacto:** *rossi.vera80@gmail.com*

Enfermera. Especialista en Materno Infantil y Obstetricia, Especialista en Investigación en Salud, Magister en Administración Hospitalaria y Sistema de Salud. Coordinadora de Docencia e Investigación del Hospital Materno Infantil de Coronel Oviedo. Prof. Adjunto y Coordinadora de Investigación FENOB UNA Coronel Oviedo.

Resumen

Introducción: La calidad de vida laboral es entendida como el bienestar derivado a la percepción de equilibrio entre la demanda laboral y los recursos disponibles para poder afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral del personal de enfermería, Hospital Regional de Coronel Oviedo – Paraguay, año 2024. Materiales y Métodos: Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, de corte trasversal. La población fue 351 con una muestra de 153 personal de enfermería. Muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó una encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario CVT-GOHISALO. En el análisis se empleó estadística descriptiva. Para llevar a cabo la asociación de variables se aplicó chi-cuadrado utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statictics Versión 25. Resultados: La calidad de vida laboral del personal de enfermería se evaluó a través de siete dimensiones, obteniéndose 53% nivel alto en la dimensión "soporte institucional para el trabajo", 73% nivel alto en la dimensión "seguridad en el trabajo", 63% nivel bajo en la dimensión "integración del puesto de trabajo", 47% nivel bajo y 33% nivel medio en la dimensión "satisfacción por el trabajo", 77% nivel bajo en la dimensión "bienestar logrado a través del trabajo", 58% nivel bajo en la dimensión "desarrollo personal del trabajador" y 79% nivel bajo en le dimensión "administración del tiempo libre". Calidad de vida laboral global; 43% posee nivel medio; 35% nivel bajo, mientras que 22% nivel alto. Los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa (p= <0.05) entre la calidad de vida laboral y el servicio en el cual se desempeña el personal de enfermería. Conclusión: En cuanto a la calidad de vida laboral global; casi la mitad de los personales de enfermería posee nivel medio; seguido de nivel bajo, mientras que solo la minoría presenta nivel alto.

Palabras clave

Personal de Enfermería; Percepción; Calidad de Vida; Satisfacción en el Trabajo; Desempeño Laboral.

Abstract

Introduction: Quality of work life is understood as the well-being derived from the perception of balance between work demands and the resources available to meet them. There is a close relationship between job satisfaction and job performance. Objective: To determine the quality of work life of nursing staff at the Coronel Oviedo Regional Hospital, Paraguay, in 2024. Materials and Methods: This is a quantitative, descriptive, cross-sectional study. The population was 351, with a sample of 153 nursing staff. Non-probability convenience sampling was used. A survey was administered using the CVT-GOHISALO questionnaire. Descriptive statistics were used for the analysis. To carry out the association of variables, chi-square was applied using the IBM SPSS Statistics Version 25 statistical package. Results: The quality of work life of nursing staff was evaluated through seven dimensions, obtaining 53% high level in the dimension "institutional support for work", 73% high level in the dimension "job security", 63% low level in the dimension "job integration", 47% low level and 33% medium level in the dimension "job satisfaction", 77% low level in the dimension "well-being achieved through work", 58% low level in the dimension "personal development of the worker" and 79% low level in the dimension "free time management". Global quality of work life; 43% has a medium level; 35% low level, while 22% high level. The results showed a statistically significant association (p = <0.05) between the quality of work life and the service in which the nursing staff performs. Discussion: Regarding overall quality of work life, almost half of nursing staff have a medium level, followed by a low level, while only a minority have a high level.

Keywords

Nursing Staff; Perception; Quality of Life; Job Satisfaction; Job Performance.

Nure Investigación está comprometida con el movimiento Open Access. Como revista que publica en acceso abierto ofrece acceso gratuito e inmediato a todos sus contenidos. Todos los trabajos se publican bajo licencia Creative Commons, según la modalidad Reconocimiento-NoComercial (CC-BY-NC), que permite el uso de la obra siempre que no sea con fines comerciales y se reconozca la autoría de su creador. https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

INTRODUCCION

El trabajo constituye una acción esencial a lo largo del ciclo de vida. La carga de responsabilidades, las actividades programadas y el cumplimiento de horarios, son factores estresores que podrían afectar negativamente la salud de los individuos y con ello, también su calidad de vida (1). El trabajo, además de ser una actividad con fines productivos, generando recursos útiles para cubrir los costos la vida, determina la posición social y otorga sentido de pertenencia e identidad (2). Las personas que laboran pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo, en el caso de los trabajadores de la salud, el tiempo puede llegar a ser mucho mayor (3).

El ambiente de trabajo en las instituciones de salud expone a los profesionales a riesgos ocupacionales, ya que están sometidos a una actividad laboral psicológicamente intensa, teniendo en cuenta la convivencia con el sufrimiento y la muerte, la alta demanda de pacientes, el trabajo en turnos, los conflictos en las relaciones interpersonales, el bajo reconocimiento y la desvalorización profesional (4).

El trabajo de enfermería es muy relevante para la sociedad, pero está asociado con un sufrimiento significativo, así como con demandas físicas y emocionales que a menudo resultan en enfermedades. La baja autonomía profesional, el alto estrés laboral y la falta de colaboración enfermera-médico pueden afectar los cuidados de enfermería que se brindan (5). El colectivo de enfermería representa el 70% de la mano de obra de cualquier institución de salud, sea del orden público o privado, siendo en su mayoría mujeres, y son los encargados de otorgar cuidados tendientes a la prevención, educación para la salud, curación y rehabilitación de la población en general. Sin embargo, gracias al incremento de enfermedades crónico-degenerativas y la escasez de personal, las cargas de trabajo dentro de las instituciones de salud han aumentado. Si a lo anterior sumamos el ausentismo laboral, los bajos sueldos, la multiplicidad de empleos, etc., con frecuencia se generan altos índices de estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y frustración personal, todo esto deteriora la salud física y psicológica provocando un importante desequilibrio en la combinación de trabajo y familia, lo que sin lugar a duda deteriora la calidad de vida (6).

Por otro lado, el estudio de la calidad de vida ha despertado especial interés entre los investigadores a lo largo de la historia. Este interés ha ido en aumento en los últimos años convirtiéndose en un concepto utilizado en diversos ámbitos como la economía, la salud, la educación, la política, los servicios sociales y las familias (7).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes; se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, así como la relación con los elementos del entorno. La calidad de vida laboral es un concepto abstracto y con múltiples dimensiones que se constituye cuando el individuo, a través de sus actividades laborales, cubre sus necesidades personales, económicas y profesionales; esto a su vez, le permiten desarrollar aptitudes y capacidades para alcanzar un óptimo desempeño en el lugar donde trabaja (8). Ésta, es entendida como el bienestar derivado a la percepción de equilibrio entre la demanda laboral y los recursos disponibles para poder afrontarlas, existiendo una estrecha relación entre la satisfacción y el desempeño laboral. En el ámbito sanitario, son equilibrios de demandas y recursos (laboral-personal), que se va traducir en una mejora de la calidad de los servicios que se prestan (9).

Las instituciones prestadoras de salud, en algunas ocasiones, buscando el cumplimiento de sus metas, se olvidan de un factor fundamental, el talento humano; esto se constituye en un problema latente. La motivación y satisfacción laboral son aspectos que muchas veces no se toman en cuenta, y que pueden influir en el rendimiento y la calidad de atención brindada. En este sentido, es importante puntualizar que con cierta calidad de trabajo y vida, el trabajador de la salud podrá planificar y gestionar los servicios que brinda de manera adecuada. Es esencial que el personal de enfermería se desempeñe en un entorno adecuado, a fin de que se sientan motivados, satisfechos y seguros, para brindar una buena atención (10).

Por ello, resulta esencial que las instituciones de salud cuenten con un entorno de trabajo que promueva su bienestar físico, emocional y psicológico. Estos factores se relacionan directamente con aspectos como la carga de trabajo adecuada, un horario laboral razonable que permita el descanso y la conciliación entre el trabajo y la vida personal, así como la disponibilidad de recursos y apoyo para lidiar con el estrés y las emociones asociadas al cuidado de pacientes. Además, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre los profesionales de la salud son fundamentales para crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo (5).

Una buena calidad de vida laboral no solamente beneficia al trabajador, sino a todos los integrantes y usuarios de la institución, se verá reflejada en una mejor atención; un trabajador satisfecho con su trabajo y por ende motivado a seguir realizándolo no deseará faltar o ausentarse de manera injustificada. Los trabajadores brindan calidad al cliente en la misma medida en que perciben que son tratados de la misma manera en la institución en la cual se encuentran trabajando (11).

Como antecedentes locales se mencionan los trabajos investigativos de González Galeano y Dardo Ledesma (12) que han publicado un trabajo cuyo objetivo fue determinar la calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, Paraguay, en 2018. El estudio fue observacional, descriptivo, prospectivo, no probabilístico, de corte transversal e incluyó a

médicos con vinculación permanente o por contrato del Hospital Regional de Coronel Oviedo. Se utilizó el cuestionario calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO). La muestra fue 81 médicos, siendo 56,79% del sexo masculino. La edad media fue 41±9 años. En su mayoría eran especialistas, poseían multiempleo, con pocas horas de sueño en un día habitual y baja administración del tiempo libre. La calidad de vida en el trabajo detectada fue media. Por su parte Paiva, Acosta y Dure (13) en el trabajo titulado "Calidad de vida laboral del personal de Enfermería de un hospital regional de Paraguay durante la pandemia COVID-19", llevaron a cabo un estudio descriptivo, trasversal, en enfermeros y enfermeras con al menos un año de experiencia. Se aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral adaptado de Cruz Luque, además de variables sociodemográficas y laborales. Se incluyeron 170 profesionales. La percepción más baja se encontró en la dimensión soporte institucional (48,82%) y en integración en el puesto de trabajo (52,35%). La percepción global de la calidad de vida laboral encontrada fue de mala (48%) a regular (37%).

Así también, Caicedo Fandiño llevo a cabo un estudio que tuvo por objetivo determinar el nivel de calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de la salud en países latinoamericanos. Para ello se realizó un metaanálisis en el que se determinó como principal criterio de búsqueda la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO. Se incluyeron diez estudios con 1024 participantes en su mayoría personal de enfermería de género femenino y que se desempeñan en actividades asistenciales. Se evidenció que la CVL de los trabajadores de la salud de las investigaciones analizadas es predominantemente baja, siendo la dimensión soporte institucional para el trabajo la mejor calificada y la de bienestar logrado a través del trabajo la de menor calificación. No existen diferencia marcadas entre los resultados de los países abordados (14).

Por todo lo expuesto, se evidencia la relevancia del trabajo como un componente primordial y necesario en la vida, como así también la importancia del factor humano para el cumplimiento de la calidad en los servicios, por lo que surge la necesidad de evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería, como uno de los colectivos más significativos dentro de las instituciones de salud.

METODOLOGÍA

Estudio observacional, de tipo descriptivo, de corte trasversal, enfoque cuantitativo; se llevó a cabo en el Hospital Regional de Coronel Oviedo, en el periodo comprendido entre los meses de agosto a octubre del año 2024. La población objeto de estudio estuvo conformada por 351 personal de enfermería (profesionales, técnicos y auxiliares), que cumplen funciones en las distintas áreas del Hospital Regional de Coronel Oviedo. La muestra estuvo conformada por 153 personal de enfermería, el tamaño muestral fue calculado a través de EpiInfo, con un nivel de confianza del 90%, frecuencia esperada del 5% y límite de confianza del 5%. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Fueron incluidos enfermeros/as, técnicos y auxiliares en enfermería, empleados en el Hospital Regional de Coronel Oviedo en el año 2024, de cualquier edad, con al menos 6 meses de servicio continuo. Fueron excluidos, personal de enfermería que desempeñe roles exclusivamente administrativos, personal con ausencias prolongadas (más de 3 meses) durante el año de estudio debido a licencias, permisos o bajas médicas; personal que no deseen participar en el estudio.

Para esta investigación se aplicó una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario compuesto por una primera parte de datos sociodemográficos y laborales. La segunda parte corresponde al cuestionario CVT-GOHISALO desarrollado por González et al. (15), destinado a evaluar la calidad de vida en ambientes de trabajo; consta de 74 ítems que evalúan 7 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 y administración del tiempo libre) con una escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; donde 0 corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción. Originalmente fue validado en una población de médicos y enfermeras prestadores de servicios de salud en México. La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527. 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 utilizaron los puntos de corte propuesto por González Ayala y López García (16) para identificar el nivel de calidad de vida laboral, ubicándolo en nivel bajo, medio y alto. En la Tabla 1 se describen las 7 dimensiones abordadas en el cuestionario, así como el número de ítems que corresponde a cada una, y la escalas según el puntaje asignado.

Los datos obtenidos fueron cargados en una planilla electrónica Microsoft-Excel y para el análisis se empleó estadística descriptiva. Para llevar a cabo la asociación de variables se aplicó la prueba del chi-cuadrado utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statictics Versión 25. Los resultados son presentados en tablas de frecuencia y gráficos.

En relación a los aspectos éticos, el estudio fue aprobado por el Núcleo de Investigación y el Comité de ética en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Caaguazu. Se solicitaron los permisos institucionales correspondientes para poder llevar a cabo la recolección de los datos, se respetó el derecho a la autodeterminación de los participantes y se garantizó el anonimato.

Dimensiones	N° de items	Items	Escala – Puntaje		
			Bajo	Medio	Alto
Soporte institucional para el trabajo	14	6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	< 29	29 a 37	38 a 56
Seguridad en el trabajo	15	5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72	< 24	24 a 36	37 a 60
Integración al puesto de trabajo	10	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65	< 30	30 a 34	35 a 40
Satisfacción por el trabajo	11	1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22	< 34	34 a 38	39 a 44
Bienestar logrado a través del trabajo	11	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71, 73	< 37	37 a 39	40 a 44
Desarrollo personal del trabajador	8	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74	< 22	22 a 26	27 a 32
Administración del tiempo libre	5	25, 55, 56, 57, 58	< 15	15 a 16	17 a 20
Total	**74**		**< 192**	**192-227**	**228-296**

Tabla 1. Dimensiones del cuestionario y puntuación.

RESULTADOS

En el periodo objeto de estudio se obtuvieron 153 cuestionarios válidos para su análisis.

En cuanto a las características sociodemográficas, se observa en la Tabla 2 que la edad mínima es de 27 y la máxima de 60, siendo la media 40 ±7 años. Al agrupar las edades 48% corresponde al grupo de edad de 30 a 39 años y 35% de 40 a 49 años; 54% son de estado civil casado/a; 87% corresponden al sexo femenino y 96% tienen una preparación académica de Licenciado/a en Enfermería.

Características sociodemográficas			
Edad (Min-Max) (Media-DE)		**27 – 60 40 ±7**	
		N°	**%**
Grupo de edad	<= 29	8	**5**
	30 – 39	73	**48**
	40 – 49	54	**35**
	50 – 59	17	**11**
	60+	1	**1**
Estado civil	Soltero/a	38	**25**
	Casado/a	83	**54**
	Unión libre	23	**15**
	Separado/a	8	**5**
	Viudo/a	1	**1**
Sexo	Masculino	20	**13**
	Femenino	133	**87**
Preparación académica	Auxiliar	5	**3**
	Técnico	2	**1**
	Licenciado/a	146	**96**

Tabla 2. Distribución del personal de Enfermería, según características sociodemográficas, (n=153).

Referente a las características laborales, se observa en la Tabla 3 que 15% corresponde a Consultorio Externo – Programas, 14% Neonatología, 12% UTIA, 10% Urgencias como así también Hemodiálisis y en menores proporciones los demás servicios; el 90% de los encuestados tienen funciones asistenciales directas; un 48% corresponden al turno mañana, el 44% poseen antigüedad de 6 a 10 años, 73% poseen vínculo permanente; 21% a parte de su vínculo con el Ministerio de Salud posee otro vinculo, siendo 17% del total de los encuestados que posee un vínculo más.

Características laborales		N°	%
Servicio	Banco de Sangre	7	**5**
	Cirugía-Traumatología	5	**3**
	Clínica Médica	7	**5**
	Consultorio Externo – Programas	23	**15**
	Esterilización	4	**3**
	Gineco-Obstetricia	10	**7**
	Hemodiálisis	15	**10**
	Maternidad	11	**7**
	Neonatología	22	**14**
	PAI	10	**7**
	Pediatría	3	**2**
	Quirófano	2	**1**
	Urgencias	15	**10**
	UTIA	19	**12**
Cargo/Función que desempeña	Asistencial directa	138	**90**
	Asistencial gerencial (jefe de servicio, coordinador/a, supervisor/a)	15	**10**
Turno de trabajo	Mañana	74	**48**
	Tarde	47	**31**
	Noche	29	**19**
	Fin de semana	3	**2**
Antigüedad	Menos de 1 año	3	**2**
	De 1 a 5 años	13	**9**
	De 6 a 10 años	67	**44**
	Mas de 10 años	53	**35**
	Mas de 20 años	17	**11**
Vínculo	Contrato	42	**27**
	Permanente	111	**73**
A parte de su vínculo con el MSPYBS, posee otro/s vínculo/s	Si	32	**21**
	No	121	**79**
Si le respuesta es sí, cuantos vínculos más posee	0	121	**79**
	1	26	**17**
	2	6	**4**

Tabla 3. Distribución del personal de Enfermería, según características laborales (n=153).

En la Tabla 4, se observa lo relacionado a la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Se evaluó a través de siete dimensiones, obteniéndose 53% nivel alto en la dimensión "soporte institucional para el trabajo", 73% nivel alto en la dimensión "seguridad en el trabajo", 63% nivel bajo en la dimensión "integración del puesto de trabajo", 47% nivel bajo en la dimensión "satisfacción por el trabajo", 77% nivel bajo en la dimensión "bienestar logrado a través del trabajo", 58% nivel bajo en la dimensión "desarrollo personal del trabajador" y 79% nivel bajo en le dimensión "administración del tiempo libre".

En cuanto a la calidad de vida laboral global; se observa en la Figura 1 que predominan los niveles medio (43%) y bajo (35%).

Calidad de Vida Laboral - Dimensiones		N°	%
1. Soporte institucional para el trabajo	**Bajo**	27	**18**
	Medio	45	**29**
	Alto	81	**53**
2. Seguridad en el trabajo	**Bajo**	6	**3**
	Medio	36	**24**
	Alto	111	**73**
3. Integración al puesto de trabajo	**Bajo**	97	**63**
	Medio	36	**24**
	Alto	20	**13**
4. Satisfacción por el trabajo	**Bajo**	71	**47**
	Medio	51	**33**
	Alto	31	**20**
5. Bienestar logrado a través del trabajo	**Bajo**	118	**77**
	Medio	17	**11**
	Alto	18	**12**
6. Desarrollo personal del trabajador	**Bajo**	89	**58**
	Medio	41	**27**
	Alto	23	**17**
7. Administración del tiempo libre	**Bajo**	121	**79**
	Medio	18	**12**
	Alto	14	**9**

Tabla 4. Distribución del personal de Enfermería, según características laborales (n=153).

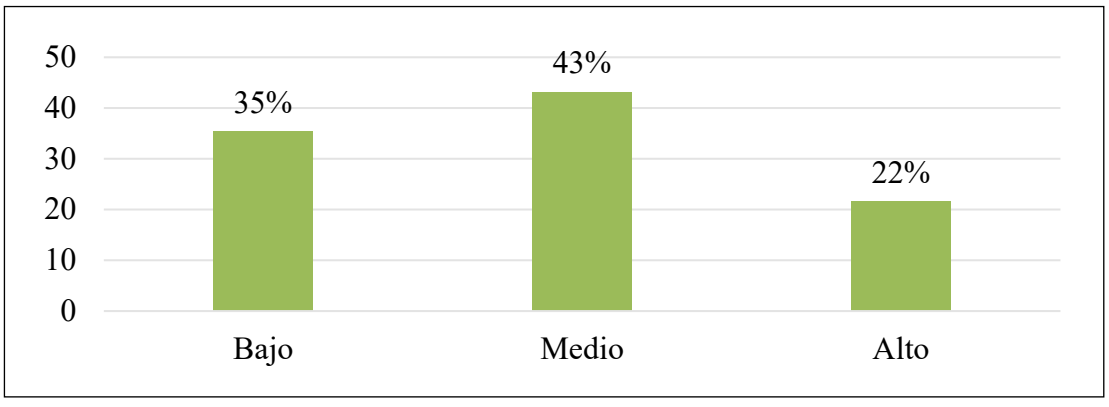

Figura 1. Distribución del personal de Enfermería, según nivel de calidad de vida laboral global (n=153).

Se observa en la Tabla 5, que el análisis de la asociación entre la calidad de vida laboral del personal de enfermería y las características sociodemográficas, utilizando la prueba de chi-cuadrado de Pearson, no reveló ninguna asociación estadísticamente significativa.

Así también, se observa en la Tabla 6 el análisis de la relación entre la calidad de vida laboral del personal de enfermería y las características laborales, donde los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa ($p<0.05$) entre la calidad de vida laboral y el servicio en el cual se desempeña el personal de enfermería.

Características sociodemográficas		Calidad de Vida Laboral Global			Total	Chi²
		Bajo	Medio	Alto		
Grupo de edad	≤29	2	3	3	8	p=0,09
	30 - 39	29	34	10	73	
	40 - 49	20	22	12	54	
	50 - 59	2	7	8	17	
	≥60	1	0	0	1	
Total		54	66	33	153	
Estado civil	Soltero/a	15	16	7	38	p=0,5
	Casado/a	27	35	21	83	
	Unión libre	10	8	5	23	
	Separado/a	2	6	0	8	
	Viudo/a	0	1	0	1	
Total		54	66	33	153	
Sexo	Masculino	8	9	3	20	p=0,7
	Femenino	46	57	30	133	
Total		54	66	33	153	
Preparación Académica	Auxiliar	1	2	2	5	p=0,7
	Técnico	1	1	0	2	
	Licenciado/a	52	63	31	146	
Total		54	66	33	153	

Tabla 5. Distribución del personal de Enfermería, según asociación de la calidad de vida laboral global con las características sociodemográficas (n=153).

Características laborales		Calidad de Vida Laboral Global			Total	Chi²
		Bajo	Medio	Alto		
Servicio	Banco de Sangre	2	3	2	7	p=0,01
	Cirugía-Traumatología	1	4	0	5	
	Clínica Médica	1	6	0	7	
	Consultorio Externo – Programas	4	8	11	23	
	Esterilización	1	1	2	4	
	Gineco-Obstetricia	6	3	1	10	
	Hemodiálisis	7	7	1	15	
	Maternidad	1	9	1	11	
	Neonatología	6	10	6	22	
	PAI	0	3	7	10	
	Pediatría	0	2	1	3	
	Quirófano	1	1	0	2	
	Urgencias	13	2	0	15	
	UTIA	11	7	1	19	
Cargo o Función que desempeña	Asistencial	48	57	33	138	p=0,09
	Gerencial (jefe, coordinador/a, supervisor/a)	6	9	0	15	
Turno de trabajo	Mañana	23	35	16	74	p=0,2
	Tarde	15	18	14	47	
	Noche	15	11	3	29	
	Fin de semana	1	2	0	3	
Antigüedad	Menos de 1 año	0	1	2	3	p=0,05
	De 1 a 5 años	2	7	4	13	
	De 6 a 10 años	30	29	8	67	
	Mas de 10 años	19	22	12	53	
	Mas de 20 años	3	7	7	17	
Vínculo	Contrato	13	19	10	42	p=0,7
	Permanente	41	47	23	111	
A parte de su vínculo con el MSPYBS, posee otro/s vínculo/s	Si	13	10	9	32	p=0,2
	No	41	56	24	121	

Tabla 6. Distribución del personal de Enfermería, según asociación de la calidad de vida laboral global con las características laborales (n=153).

DISCUSIÓN

La calidad de vida laboral es un aspecto que debe ser prioritario en los servicios de salud, teniendo en cuenta que los trabajadores sanitarios se dedican al cuidado de la vida de las personas y que la insatisfacción con sus condiciones de trabajo puede alterar los resultados de la atención brindada. Por tanto, una baja calidad de vida laboral puede traer como consecuencia la falta de compromiso de los trabajadores, por un lado, con los objetivos organizacionales, como así también con los principios de una atención con calidad (14).

En este sentido, el trabajo de enfermería se caracteriza por prácticas fuertemente interconectadas y relaciones interpersonales con otros profesionales de la salud y con los usuarios del servicio, siendo estas relaciones, generalmente, desarrolladas en gran volumen y bajo alta presión. Las características de la profesión también se asocian al trabajo fuertemente normalizado, fragmentado, en jornada de turnos, además de la excesiva responsabilidad y la necesidad constante de perfeccionamiento teórico y técnico (17).

Este estudio ha evidenciado que 43% del personal de enfermería posee una calidad de vida laboral de nivel medio; 35% nivel bajo, mientras que 22% nivel alto. Teniendo en cuenta los antecedentes locales, estos datos son similares a los presentados por González Galeano y Dardo Ledesma (12) cuyo trabajo tuvo por objetivo determinar la calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, en el año 2018, encontrando que la calidad de vida en el trabajo detectada fue media. A pesar de que el trabajo fue con otro colectivo de profesionales, las características del ambiente laboral son las mismas, lo que podría influir en el resultado.

Así también, Paiva, Acosta y Dure (13) se plantearon como objetivo determinar la calidad de vida laboral en tiempos de COVID-19 del personal de Enfermería del Hospital Regional de Coronel Oviedo durante el año 2022, encontrando que la calidad de vida laboral global fue mala (48%) a regular (37%). En este caso, el resultado negativo pudo deberse al hecho de que el trabajo se llevó a cabo en tiempos de COVID-19, época que fue especialmente difícil para todos y mas para los profesionales sanitarios.

Los resultados de este estudio también coinciden con algunos antecedentes internacionales. Quintana Zavala et al (18) en el trabajo denominado "Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado", donde también aplicaron el cuestionario CVL-GOHISALO, encontrando como resultado un nivel medio de calidad de vida laboral (61.82%). Por su parte, Canova Barrios (19) quien se planteó como objetivo medir la calidad de vida percibida en una muestra compuesta por los trabajadores del área de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de tres instituciones de carácter público y privado de la ciudad de Santa Marta (Colombia) encontró que 57,5% presentó una calidad de vida dentro del rango correspondiente a "más o menos satisfecho" y solo el 9,1% se encontraba "bastante satisfecho" con su calidad de vida. Así también, Rivera Palacios y Lara Barrón (8) en el estudio "Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada", utilizando también el cuestionario CVT-GOHISALO, encontraron que 70% presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que 30% un nivel alto. Por otro lado Cruz Luque (10) en el estudio titulado "Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020", aplicaron el cuestionario CVL-GOHISALO adaptado a tiempos de COVID-19, concluyendo que la CVL encontrada es regular y mala.

Teniendo en cuenta la calidad de vida laboral por dimensiones; en este estudio se observó un nivel alto en las dimensiones "soporte institucional para el trabajo", "seguridad en el trabajo", "integración del puesto de trabajo". Por otro lado niveles bajos en las dimensiones "satisfacción por el trabajo", "bienestar logrado a través del trabajo" y "administración del tiempo libre". En este punto, estos datos coinciden con lo expresado por González Ayala & López García (16) en el estudio "Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud", que evidenciaron que 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. Por su parte, Caicedo Fandiño (14) realizó un metaanálisis en el que se determinó como principal criterio de búsqueda la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO. Se evidenció que la calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de las investigaciones analizadas es predominantemente baja, siendo la dimensión "soporte institucional para el trabajo" la mejor calificada y la de "bienestar logrado a través del trabajo" la de menor calificación.

En cuanto a la asociación entre la calidad de vida laboral del personal de enfermería y las características sociodemográficas, no se reveló ninguna asociación estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que factores como la edad, el género, el nivel educativo y el estado civil no influyen significativamente en la percepción de la calidad de vida laboral del personal. Es decir, la variabilidad en la calidad de vida laboral del personal de enfermería parece ser independiente de estas características sociodemográficas. Este hallazgo resalta la necesidad de investigar otros posibles factores que puedan impactar en la calidad de vida laboral, tales como las condiciones laborales específicas, el entorno de trabajo, la carga de trabajo y el soporte institucional. Identificar y abordar estos elementos podría ser clave para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Por otro lado, los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el servicio en el cual se desempeña el personal de enfermería. Este hallazgo sugiere que el área específica en la que trabajan los enfermeros y enfermeras puede tener

un impacto considerable en su percepción de la calidad de vida laboral, posiblemente debido a las diferencias en las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y las demandas específicas de cada servicio. No obstante, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas con otras variables laborales, como el cargo, el turno de trabajo, la antigüedad y el tipo de vínculo contractual. Esto indica que estos factores no influyen de manera determinante en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el contexto estudiado.

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta las dimensiones de la calidad de vida laboral, se observa mayormente un nivel alto en la dimensión de "soporte institucional para el trabajo" y en la de "seguridad en el trabajo"; mientras que predomina un nivel bajo en las dimensiones de "integración al puesto de trabajo", "satisfacción por el trabajo", "bienestar logrado a través del trabajo" y "administración del tiempo libre". En cuanto a la calidad de vida laboral global, predomina el nivel medio y bajo. Al asociar la calidad de vida laboral del personal de enfermería con sus características sociodemográficas, no se observa ninguna asociación estadísticamente significativa. Sin embargo, sí se encuentra una asociación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la característica laboral, específicamente el servicio en el cual se desempeña el personal de enfermería.

Entre las limitaciones del estudio se pueden mencionar el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que restringe la generalización de los resultados a toda la población de enfermería y podría introducir sesgos de selección. En cuanto al instrumento, al emplearse un cuestionario autoadministrado, existe la posibilidad de sesgo de deseabilidad social o la interpretación subjetiva de los ítems. Además, aunque el instrumento CVT-GOHISALO presenta alta confiabilidad, fue validado en otro contexto cultural, lo cual podría afectar la interpretación local. Estos son aspectos a tomar en consideración en futuras investigaciones. Aunque se identificó una asociación significativa con el servicio en el que se desempeña el personal, sería importante en estudios futuros profundizar en el análisis de otros factores laborales o contextuales que podrían influir en la calidad de vida laboral.

Para finalizar, en base a todo expuesto y a fin de mejorar la satisfacción laboral y la integración del personal en sus puestos de trabajo, seria importante implementar programas de desarrollo profesional, fomentando un ambiente colaborativo y eficaz. Así también, se hace necesario la revisión de las políticas de bienestar laboral a fin de promover el mejoramiento del bienestar general del personal e impactar positivamente en su rendimiento y satisfacción laboral. Por último, el fortalecimiento de la comunicación y participación del personal sería fundamental, con el objetivo de aumentar la percepción de apoyo institucional y mejorar la satisfacción laboral.

DATOS AUTORES

(1) Enfermera. Especialista en Materno Infantil y Obstetricia, Especialista en Investigación en Salud, Magister en Administración Hospitalaria y Sistema de Salud. Coordinadora de Docencia e Investigación del Hospital Materno Infantil de Coronel Oviedo. Prof. Adjunto y Coordinadora de Investigación FENOB UNA Coronel Oviedo; (2) Bioquímica. Enfermera. Directora de investigación. Universidad Nacional de Caaguazú (Coronel Oviedo, Paraguay).

Recibido: 14/03/2025. Aceptado: 17/07/2025.
Versión definitiva: 23/07/2025

BIBLIOGRAFÍA

1. 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. Med segur trab [Internet]. 2020 [citado 26 de mayo de 2024];66(261):220-9. Disponible en: *http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es*
2. Parra Giordano D, Felli VA, Saldías Fernández MA, Pinto Galleguillos D, Soto Malabrigo P. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. Ciencia y Enfermería [Internet]. 2020 [citado 6 de mayo de 2024];26(16):1-10. Disponible en: *https://revistas.udec.cl/index.php/cienciayenfermeria/article/view/2759/2924*
3. Ojeda López RN, Mul Encalada J, Jiménez Díez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. RICSH [Internet]. 2020 [citado 6 de mayo de 2024];9(17):430-58. Disponible en: *https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205*
4. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi MLDCC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enf Global [Internet]. 2019 [citado 26 de mayo de 2024];18(3):344-76. Disponible en: *https://revistas.um.es/eglobal/article/view/325961*
5. Sate MR, Salgado PA, Palacio JM, Gómez PF, Cometto MC. Evaluación de las condiciones de trabajo y calidad de vida del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatal. LATAM [Internet]. 2023 [citado 20 de marzo de 2024];4(2):5740-55. Disponible en: *https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1014*
6. Rodarte Cuevas L, Araujo Espino R, Trejo Ortiz PM, González Tovar J. Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática en la literatura actual. Enf Neurol [Internet]. 2016 [citado 6 de mayo de 2024];15(1):48-53. Disponible en: *https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/217*

7. Abouzeid GK, López MJ, Martínez L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Rev cient enferm [Internet]. 2020 [citado 6 de mayo de 2024];(19):24-39. Disponible en: *https://recien.ua.es/article/view/17719*
8. Rivera Palacios RE, Lara Barrón AM. Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada. En Cuba; 2018 [citado 16 de mayo de 2024]. Disponible en: *https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/viewPaper/555*
9. Palacios Rodríguez ML. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales - 2021 [Internet]. [Peru]: Universidad Maria Auxiliadora; 2021 [citado 20 de marzo de 2024]. Disponible en: *https://hdl.handle.net/20.500.12970/533*
10. Cruz Luque CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020 [Internet]. [Peru]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 10 de mayo de 2024]. Disponible en: *https://hdl.handle.net/20.500.12692/51560*
11. Ortega-Soto 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 [Internet]. 2019 [citado 17 de julio de 2024];4(2):6-11. Disponible en: *http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/360*
12. González Galeano MCC, Dardo Ledesma E. Calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. Rev virtual Soc Parag Med Int [Internet]. 2020 [citado 20 de marzo de 2024];7(2):62-71. Disponible en: *http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932020000200062&lng=es&nrm=iso&tlng=es*
13. Paiva C, Acosta Duarte D, Duré de Valiente I. Calidad de vida laboral del personal de Enfermería de un hospital regional de Paraguay durante la pandemia COVID-19. Metas enferm [Internet]. 2024 [citado 20 de marzo de 2024];27(1):28-34. Disponible en: *https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/midias/ibc-230207*
14. Caicedo Fandiño HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión [Internet]. 2019 [citado 20 de marzo de 2024];11(2):41-62. Disponible en: *https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5081*
15. González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, Salazar JG, Preciado Serrano ML. Elaboración y Validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia & Trabajo [Internet]. 2010 [citado 20 de marzo de 2024];1(36):332-40. Disponible en: *http://works.bepress.com/jose_salazar/4/*
16. González Ayala MT, López García MDC. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Rev Colomb Salud Ocup [Internet]. 2021 [citado 16 de mayo de 2024];9(1). Disponible en: *https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418*
17. Teixeira GS, Silveira RCDP, Mininel VA, Moraes JT, Ribeiro IKDS. Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. Enf Global [Internet]. 2019 [citado 20 de marzo de 2024];18(3):510-53. Disponible en: *https://revistas.um.es/eglobal/article/view/340861*
18. Quintana Zavala MO, Sáez Carrillo K, Figueroa Ibarra C, García Puga JA, Salazar Ruibal RE, Tinajero González RM, et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital Privado. Biotecnia [Internet]. 2016 [citado 20 de marzo de 2024];18(1):34. Disponible en: *http://biotecnia.ojs.escire.net/index.php/biotecnia/article/view/226*
19. Canova Barrios C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. Rev Colomb Enferm [Internet]. 2017 [citado 20 de marzo de 2024];15(12):10. Disponible en: *https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2132*