

Calidad de vida en el trabajo, en el personal de enfermería Quality of work life in nursing staff Qualidade de vida no trabalho em trabalhadores de enfermagem

Maya-Fonseca, María Isamar  0009-0003-8716-0292

Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
Licenciada en Enfermería.
isa_mf2723@hotmail.com

*Gallegos-Torres, Ruth Magdalena  0000-0001-8034-4089

Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
Doctora en Ciencias de la Salud. *Autor corresponsal.
isismgx@gmail.com

Palomé-Vega, Gabriela  0000-0002-0334-2327

Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
Doctora en Tecnología Educativa.
gpalome@gmail.com

Milián-Suazo, Feliciano  0000-0003-4893-4868

Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
Doctor en Epidemiología.
feliciano.milian@uaq.mx

Recibido: 13 de febrero de 2025. **Aceptado:** 28 de abril de 2025.

Esta obra está publicada bajo una licencia Creative Commons 4.0 Internacional
Reconocimiento-Atribución-NoComercial-Compartir-Igual 
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

RESUMEN

Introducción. La calidad de vida laboral es un factor indispensable para un desarrollo fluido y productivo entre el personal de enfermería y su entorno de trabajo.

Objetivo. Medir el nivel de Calidad de Vida Laboral (CVL) en el personal de enfermería y verificar su asociación con variables sociodemográficas.



Método. Estudio transversal, descriptivo. Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO que consta de 7 dimensiones, alfa de Cronbach de .83, en una muestra de 102 sujetos, hombres y mujeres. La información se analizó en el programa SPSS v. 25; se usó estadística descriptiva y prueba de Chi cuadrada para verificar asociaciones. Se cuidaron los principios éticos.

Resultados. La media de edad fue de 35 ± 8.7 años, 81.4 % del sexo femenino, un 50.9 % de nivel licenciatura, 40.2 % con tres a cinco años de antigüedad. La CVL se encontró en un nivel medio; los resultados se asocian con el tener o no pareja $p = .036$ y la antigüedad laboral $p = .001$.

Conclusión. Es importante monitorear este fenómeno en el personal de enfermería debido a que la calidad de vida laboral impacta en la calidad de la atención.

Palabras clave: Calidad de Vida, Personal de Enfermería, Trabajo (DeCS).

ABSTRACT

Introduction. The quality of work life is an essential factor for smooth and productive development among nursing staff and their work environment. Objective. To measure the level of QWL (Quality of Work Life) in nursing staff and verify the association between sociodemographic variables.

Method. Cross-sectional, descriptive study. The CVT-GOHISALO instrument was applied, consisting of 7 dimensions with a Cronbach's Alpha of 0.83, sample of 102 subjects. Man and woman were considered. The information was processed using SPSS v. 25. with descriptive statistic and Chi square in order to verified associations. Ethical principles were adhered to.

Results. The mean age was 35 ± 8.7 years old, 81.4 % were female, 50.9% had a bachelor's degree, and 40.2 % had three to five years of seniority. The QWL was in a medium level; the results were associated with to have or not a partner $p = .036$ and with job seniority $p = .001$.

Conclusion. It is important to study the phenomenon in nursing staff because quality of work life is related with the quality of the attention.

Keywords: (MeSH). Quality of Life, Nursing Staff, Work.

RESUMO

Introdução. A qualidade de vida no trabalho é um fator essencial para um desenvolvimento fluido e produtivo entre a equipe de enfermagem e seu ambiente de trabalho.

Objetivo. Mensurar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho (QV) em trabalhadores de enfermagem e verificar sua associação com variáveis sociodemográficas.

Método. Estudo transversal, descritivo. O instrumento CVT-GOHISALO composto por 7 dimensões, alfa de Cronbach de 0,83, foi aplicado a uma amostra de 102 sujeitos, homens e mulheres. As informações analisadas no programa SPSS v. 25; estatística descritiva e



teste Qui-quadrado foram utilizados para verificar associações. Os princípios éticos foram atendidos.

Resultados. A média de idade foi de 35 ± 8.7 anos, 81,4% do sexo feminino, 50,9 % de bacharelado, 40,2 % com três a cinco anos de antiguidade. A CVL estava em um nível médio; Os resultados estão associados a ter ou não companheiro $p = .036$ e tempo de trabalho $p = .001$.

Conclusão. É importante monitorar esse fenômeno no pessoal de enfermagem, pois a qualidade de vida no trabalho impacta na qualidade da assistência.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Equipe de Enfermagem, Trabalho (DeCS).

Introducción

La calidad de vida laboral (CVL) fue definida por Chiavenato como un proceso influenciado por diversas variables, que muestra el nivel de satisfacción o bienestar de las personas que trabajan, durante su jornada laboral (Cerdeira-Sanchez *et al.*, 2023). Así, la pertenencia o identidad laboral recae en los roles de trabajo y está estrechamente vinculada con las personas y la organización donde se labora, lo que implica que el trabajador se identifique perteneciente a su organización y a su entorno laboral; este entorno laboral puede ser cambiante de negativo a positivo (Moreno-Hurtado *et al.*, 2018).

La CVL se centra en cuestiones de percepción que expresan los trabajadores de una organización o institución ante su ambiente laboral, relacionado con su nivel de satisfacción o insatisfacción en su medio (Cruz Velazco, 2018). Los componentes pueden considerar el contexto laboral, posibilidad de crecimiento profesional, reconocimiento, contar con la justa remuneración y la sensación de contar con un trabajo estable (Leitão *et al.*, 2019; Mosadeghrad, 2013).

Así mismo, la CVL toma en cuenta condiciones y riesgos psicosociales del trabajo, a su vez considera metas de las organizaciones y el hecho de que al mejorar el bienestar biopsicosocial y salud del personal los estándares de calidad institucional aumentan, siendo un valor agregado para los servicios prestados a los usuarios, sobre todo si se trata de áreas de la salud, debido a que los empleados, al sentirse apoyados por su organización, supervisores o compañeros de trabajo tienden a corresponder a través de un sentimiento de compromiso (Vidal-Blanco *et al.*, 2018).

Una CVL favorable puede influir en el desenvolvimiento psicológico o emocional, que a su vez repercute en la motivación, adaptación al entorno y a los cambios, creatividad, entre otros. De manera desfavorable, puede promover la insatisfacción, ausentismo, estrés, errores en el desempeño y más (Herrera Sánchez & Cassals Villa, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) señaló que hay cinco dimensiones a considerar para contar con un trabajo “decente” en equilibrio con la vida de cada persona, dentro



de lo que se consideran las horas de trabajo que ayuden a promover la salud, seguridad e igualdad de género, fomentar la productividad de empresas y la competitividad, favorecer las opciones de los trabajadores y ejercer influencia sobre las horas de trabajo.

Para el personal de enfermería que labora en las instituciones hospitalarias, además de las situaciones ya señaladas, se consideran aspectos como deficiencias en las condiciones de los contratos de trabajo (por renovación periódica o definitivo), falta de recursos para la realización de los procedimientos, sobrecarga laboral por el número de pacientes, tiempo de descanso, beneficios extras, entre otros (dos Santos Ribeiro *et al.*, 2021).

Una desfavorable CVL puede promover la presencia de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, reflejado en la presencia de patologías, estrés o lesiones (Castro *et al.*, 2018). Los factores que pueden alterar la calidad de vida del trabajador se denominan factores de riesgo psicosocial y están definidos como aquellos fenómenos, situaciones o acciones dadas por la interacción con otros en el medio político, social, laboral y cultural, que puede afectar la salud física y mental (Montero Vizcaíno *et al.*, 2020).

El indagar en aquellos factores que pueden afectar la calidad de vida en el trabajo, se puede contar con información precisa de los elementos que contribuyen a la vulnerabilidad o satisfacción de las personas, con la finalidad de contar con un referente que permita promover un clima laboral satisfactorio, que, en el caso de enfermería, impactará en la atención de excelencia de los pacientes, al ser este personal un elemento fundamental del sistema sanitario (Cueva Pila *et al.*, 2023).

Relacionado con lo anterior, se reconoce que son escasos o nulos los estudios en América Latina que aborden el fenómeno de la CVL en el personal de enfermería; en México la situación no es diferente, especialmente en el centro de este país (Cueva Pila *et al.*, 2022). Además de que implica diversas complicaciones para el acceso al personal de las instituciones de salud y participación del mismo por diversas cuestiones (como saturación de actividades).

En un estudio realizado en tres hospitales de Quito, Ecuador (Cueva Pila *et al.*, 2023), se realizó un muestreo proporcional para tener una muestra de 217 enfermeros. Se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo. De los participantes, el 95 % fueron mujeres. Los resultados arrojaron que la CVL se encontraba en un nivel bajo con un 61.3 % de prevalencia, seguido del nivel medio con 30 %. Las dimensiones que se ubicaron con un nivel medio fueron Soporte institucional y Seguridad en el trabajo; tuvieron un nivel bajo las dimensiones Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo y Desarrollo personal.

En otro estudio similar, se valoró la CVL en 48 enfermeros de un hospital público de Perú, aplicando el “Cuestionario de vida laboral en hospitales públicos (CVL.HP)” conformado por 12 ítems.



95.8 % de los enfermeros eran mujeres, 54.2 % sin una especialidad. Se encontró una alta CVL, la cual estuvo relacionada con el compromiso con el trabajo (Cerdeira-Sanchez *et al.*, 2023).

Una investigación realizada en personal de enfermería de la ciudad de Zacatecas, México, en 111 enfermeros y enfermeras (Trejo Ortíz *et al.*, 2023), con la finalidad de verificar la asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida, reportó que, de los participantes, 77.5 % fueron mujeres. Se aplicó el cuestionario CVP-35 para medir la variable de CVL. El nivel de CVL global fue medio, donde la percepción del apoyo directivo estuvo por arriba de la media en puntaje (53), igualmente la demanda de trabajo (58.64). De los participantes, el 47.7 % eran licenciados en enfermería.

En la Ciudad de México, un estudio consideró a 345 miembros de personal de enfermería de los tres niveles de atención de siete instituciones de salud de tipo público para aplicar el cuestionario CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo. Se encontró que 79.4 % eran mujeres, donde el mayor porcentaje (34.5%) tenía entre 19 y 29 años y 41.4 % tenía una antigüedad laboral de entre 1 y 5 años. Tuvieron una baja CVL 24.3 % del personal de primer nivel, 34 % del segundo y 20.8 % del tercero (Quintana-Zavala *et al.*, 2015).

De igual manera, en un estudio realizado en San Luis Potosí en 235 enfermeras del segundo nivel de atención, que manejó el mismo instrumento que la investigación anterior, reportó que hubo áreas con una baja CVL, como la administración del tiempo libre y otras altas, como el Desarrollo Personal (Cheverría Rivera, 2021).

Dado que no se encontró evidencia del fenómeno de estudio en otros estados de México, el objetivo de este estudio fue medir el nivel de Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Querétaro, así como verificar su asociación con variables sociodemográficas.

Metodología

Estudio cuantitativo, de corte transversal, descriptivo y de asociación. La institución cuenta con una plantilla de personal de enfermería de 663. Con base en la fórmula para poblaciones finitas, manejando un nivel de confianza del 95%, se determinó que el tamaño de muestra necesario era de 102 enfermeros/as.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, dado que se trataba de una muestra previamente conocida. Se consideró personal de diversos; de ambos sexos, que tuvieran contrato laboral vigente al momento de la recolección de los datos, de cualquier nivel de formación. Se consideró la eliminación de aquellos documentos que estuvieran incompletos.



Se administró el cuestionario CVT GOHISALO (Pando Moreno *et al.*, 2018), el cual consta de 31 ítems con 7 dimensiones a evaluar, las cuales se muestran en la **Tabla 1**. Cuenta con un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach general de .83.

Tabla 1. Dimensiones y reactivos correspondientes, del cuestionario.

Ítems	Dimensión
3, 11, 15, 20, 21, 22	1. Soporte institucional para el trabajo
2, 4, 5, 6, 16	2. Seguridad en el trabajo
10, 17, 19	3. Integración al puesto de trabajo
1, 7, 8, 9, 12, 13	4. Satisfacción por el trabajo
14, 18, 25, 26, 27, 31	5. Bienestar logrado a través del trabajo
28, 29, 30	6. Desarrollo personal del trabajo
23, 24	7. Administración del tiempo libre

Fuente. Cuestionario CVT GOHISALO, 2017.

Para evaluar el cuestionario, se obtienen rangos derivados de la suma total de puntos, donde las respuestas a cada pregunta presentan una escala tipo Likert de 0 a 4, donde 0 es nada satisfecho y 4 total satisfacción. La puntuación mínima es de 0 y la máxima de 124, por lo que se obtienen 3 puntos de corte de los valores. El primer rango de 82 a 124 puntos, que corresponde a un nivel alto, segundo rango de 41 a 81 puntos para un nivel medio y el tercer rango de 0 a 40 puntos con un nivel bajo (Cueva Pila *et al.*, 2023; Pando Moreno *et al.*, 2018).

El protocolo se evaluó y aprobó por el Subcomité de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Querétaro, con número de registro 550/FE-SI-01-05-23. Posteriormente fue aprobado por el Comité de Bioética de la misma institución. Para acceder a la institución hospitalaria, el trabajo se presentó al comité de investigación del mismo, el cual lo aprobó para su implementación.

El consentimiento informado se integró en la sección inicial del cuestionario, junto con la posibilidad de aceptar o rechazar participar en el estudio. Se aclararon los aspectos de la confidencialidad de la información y no hacer mal uso de los datos (Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la salud, 2014).

Se realizó una prueba piloto con un cuestionario físico administrado a 10 profesionales de enfermería de la misma institución de salud, en quienes su contrato estaba previo a vencer, de manera tal que, al momento de la recolección definitiva de datos no se encontraban laborando. Se hicieron ajustes a las preguntas sociodemográficas.

La recolección definitiva de datos se llevó a cabo vía plataforma de red social WhatsApp®, ya que, con la finalidad de no interrumpir la jornada laboral, se pidió al personal que contestara el cuestionario en cuanto tuviera oportunidad. Se envió la liga del formulario (elaborado mediante los formularios de Google), más la imagen del memorándum de aprobación de recolección de datos, a las jefas y jefes de cada servicio para que a su vez se difundiera en sus propios grupos con el personal; alcanzado el número de muestra necesario se cerró el formulario.



Dentro de las variables sociodemográficas se consideraron edad, sexo, estado civil, si cuentan o no con hijos, servicio dentro de la institución, turno, antigüedad laboral y tipo de contratación. Los datos fueron procesados mediante un programa estadístico de cómputo, donde se trataron con medidas de tendencia central para las variables cuantitativas, con promedios y desviación estándar. Para las variables cualitativas se obtuvieron frecuencias absolutas y porcentajes. Se verificó la asociación del resultado de CVL con variables sociodemográficas mediante prueba de Chi cuadrada (χ^2), con un valor de significancia de $p < .05$, IC 95 %.

Resultados

Respecto a los datos sociodemográficos, de los 102 enfermeros, 81.4 % eran mujeres, el promedio de edad fue de 35.2 ± 8.7 años, mínima de 23 y máxima de 60 años. Con respecto al estado civil, el 53.9 % de los participantes refirieron estar solter(a) y 31.4 % casada(o), 49 % no tiene hijos y 41 % tiene entre 1 y 2.

Con relación al grado de estudios, 50.9 % presentaron licenciatura y 25.5 % maestría. El turno laboral y servicio donde se encuentran ubicados los participantes, se muestran en la **Tabla 2**.

Tabla 2. Servicio y turno del personal encuestado.

Turno	<i>f</i>	%	Servicio	<i>f</i>	%
Matutino	25	24.5	Urgencias	35	34.3
Vespertino	37	36.3	Cirugía general	5	4.9
Nocturno A	12	11.8	Medicina Interna	5	4.9
Nocturno B	8	7.8	Traumatología	6	5.9
Especial diurno	13	12.7	UCIA	16	15.7
Especial nocturno	7	6.9	CEYE	5	4.9
			Quirófano	6	5.9
			UTI	7	6.9
			Quimioterapia	3	2.9
			Hemodinamia	1	1.0
			Cirugía ambulatoria	2	2.0
			Clínica de catéter	1	1.0
			Clínica de heridas	1	1.0
			Consulta externa	3	2.9
			Movible	3	2.9
			Jefatura de Enfermería	3	2.9

Fuente. Base de datos.

Nota. *f*=frecuencia, %=porcentaje, *n*=102.

Con respecto a la antigüedad laboral, 40.2 % del personal tiene de 3 a 5 años, 17.6 % tiene de 11 a 15 años de antigüedad y 17.6 %, 15 años o más. El 68.6 % tiene contratación eventual estatal y 18.6 % federal.



Los resultados del nivel de CVL por dimensión, se aprecian en la **Tabla 3**.

Tabla 3. Frecuencia de niveles de CVL por dimensión.

	Bajo	Medio	Alto
Soporte institucional para el trabajo	42.2 %	54.9 %	2.9 %
Seguridad en el trabajo	19.6 %	70.6 %	9.8 %
Integración al puesto de trabajo	8.8 %	64.7 %	26.5 %
Satisfacción por el trabajo	12.7 %	74.5 %	12.7 %
Bienestar logrado a través del trabajo	5.9 %	69.6 %	24.5 %
Desarrollo personal del trabajo	8.8 %	56.9 %	34.3 %
Administración del tiempo libre	36.3 %	49 %	14.7 %

Fuente. Base de datos, n=102.

Con respecto al nivel de CVL, el 68.6 % se ubicó en un nivel medio y 31.4 %, alto. Se revisó la asociación entre la CVL con variables sociodemográficas, lo cual se observa en la **Tabla 4**.

Tabla 4. Resultado de la asociación entre la Calidad de Vida Laboral con variables sociodemográficas.

Variable		Nivel	%	X^2	p
Sexo	Mujer	Medio	71 %	1.249	.264
		Alto	29 %		
	Hombre	Medio	58 %		
		Alto	42 %		
Pareja	Sin pareja	Medio	76.6 %	4.374	.036
		Alto	23.3 %		
	Con pareja	Medio	57.14 %		
		Alto	42.8 %		
Antigüedad	Hasta 5 años	Medio	82.14 %	10.53	.001
		Alto	17.85 %		
	6 años y más	Medio	52.17 %		
		Alto	47.82 %		
Hijos	Sin hijos	Medio	73.46 %	1.027	.311
		Alto	26.53 %		
	Con hijos	Medio	64.15 %		
		Alto	35.84 %		

Fuente. Base de datos.

Nota. X^2 = Chi cuadrada, p = valor significativo (<.05). Sin pareja (solteros, viudos, divorciados); con pareja (casados, unión libre).



Discusión

El objetivo de este trabajo buscó medir el nivel de CVL en el personal de enfermería y verificar su asociación con variables sociodemográficas. Los principales hallazgos se discuten a continuación. Como suele suceder con el personal de enfermería, la mayoría del personal es del sexo femenino, igual como se aprecia en una investigación realizada en 235 profesionales de San Luis Potosí, México, donde se midió la percepción de este sobre la CVL. El 73.6 % eran mujeres, 56.1 % casadas y un promedio de edad de 39 años (Cheverría Rivera, 2021). En este sentido, los datos son similares a lo reportado en esta investigación, exceptuando el estado civil, donde la mayoría de los participantes estaban solteros.

Con respecto a la antigüedad laboral, en una investigación que también buscó valorar la CVL en personal de enfermería de una ciudad de Brasil, que trabajó con 78 enfermeros, se encontró que las prevalencias más altas estaban en 3 a 5 años y 5 a 10 años, con 33.3 % y 30.8 % respectivamente (dos Santos Ribeiro *et al.*, 2021). Estos datos son similares a los encontrados en esta investigación en relación a que la antigüedad laboral de 3 a 5 años tiene la mayor prevalencia.

Con relación al nivel de estudios, en el trabajo realizado en 111 enfermeras de Zacatecas (México) con la finalidad de verificar la CVL; se reportó que predominaron los licenciados con 47.7 % (Trejo Ortíz *et al.*, 2023). Dichos Hallazgos fueron similares a los encontrados en los trabajadores de esta investigación.

Con respecto a los valores reflejados en cada dimensión de la CVL, utilizando el cuestionario GOHISALO, en el estudio de Cheverría (2021) mostraron dimensiones en un nivel bajo, el soporte institucional (51.8 %), integración al puesto del trabajo (44.7 %), satisfacción por el trabajo (40.6 %), bienestar logrado a través del trabajo (45 %) y administración del tiempo libre (57.4 %). Sólo la dimensión de seguridad en el trabajo estuvo en un nivel alto (46 %). No obstante, con relación al presente estudio, los datos difieren a lo señalado por Cheverría, dado que el nivel medio de CVL es la que más prevalece en cada una de las dimensiones, con promedios que, van del 49 % al 74.5 %. Estos datos son consistentes con el reporte de Chile, donde se observó que en 217 enfermeros, se obtuvo en su mayoría el nivel medio en cada dimensión del mismo instrumento (Cueva Pila *et al.*, 2023).

Los estudios que abordan la variable de CVL, usando el GOHISALO reportan niveles globales bajos (61.3 % de 217 sujetos) (Cueva Pila *et al.*, 2023); medio para el caso de la investigación que trabajó con personal de San Luis Potosí (44.6 % de 235 participantes) (Cheverría Rivera, 2021). De esta manera, los resultados presentados son similares a los hallazgos de este estudio al estar situados en el nivel medio de CVL; aunque en los estudios ya señalados, sí se obtuvieron datos en los niveles alto y bajo, cosa que no sucedió en esta investigación.



En investigaciones similares que utilizaron otros instrumentos, como el CVP-35, encontraron un nivel medio en la CVL (Trejo Ortíz *et al.*, 2023), o el TQWL-42, quien también reflejó niveles medios en esta variable (dos Santos Ribeiro *et al.*, 2021).

Conclusiones

Como otros autores ya lo han señalado, el estudio de la Calidad de Vida Laboral es complejo, ya que cada institución de salud tiene lineamientos contractuales distintos, y de la misma manera, las variables a abordar del personal de enfermería pueden ser inmensas.

A pesar de lo anterior, se cumplió con el objetivo planteado y se cuenta con un panorama del fenómeno en una institución de salud pública relevante para el estado de Querétaro (México).

Dado que las condiciones sociales y laborales han sido muy cambiantes (tipos de contratación, reglas con respecto a la rotación, entre otros), así como mayor la demanda de usuarios al interior de las instituciones, es que se ha considerado estudiar fenómenos como la Calidad de Vida Laboral, de manera tal que se implementen acciones diversas que ayuden a favorecer la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan, y por ende, la calidad de la atención.

En este sentido, como puntos de mejora de este trabajo, se sugiere aumentar el tamaño de la muestra y procurar un muestreo aleatorio; procurar que la muestra también cuente con más puntos de vista de enfermeros del sexo masculino y de todos los turnos laborales.

Referencias

- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K. & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. <https://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cerda-Sanchez, Ma., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J. & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), 1-12. <https://search.bvsalud.org/gim/resource/fr/biblio-1521973>
- Cheverría Rivera, S. (2021). Capítulo 3. Calidad de vida laboral desde la percepción del personal de enfermería. En V. Azuara Pugliese, A. Sánchez Macías & J. A. Alcalá Jáuregui (coords.), *La responsabilidad empresarial en la era digital ante los retos de la contingencia sanitaria* (pp. 25-40). Universidad



- Autónoma de San Luis Potosí. https://www.researchgate.net/publication/350412426_La_responsabilidad_empresarial_en_la_era_digital_ante_los_retos_de_la_contingencia_sanitaria
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (45), 58–81. <https://doi.org/10.14482/PEGE.45.10617>
- Cueva Pila, G. C., Valenzuela Suazo, S. V. & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral en enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55), 46–64. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2292>
- Cueva Pila, G., Valenzuela Suazo, S., Alvarado Alvarado, A. L. & Hidalgo Ortiz, J. P. (2022). Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 11(2), e2905, 1-18. <https://doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
- dos Santos Ribeiro, E., Vieira da Silva, E. K., de Albuquerque Jatobá, L., Nogueira Andrade, W. & Nogueira Miranda, L. (2021). Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*, 20(3), 461–501. <https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>
- Herrera Sánchez, R. & Cassals Villa, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Leitão, J., Pereira, D. & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3706>
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. C. & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014
- Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G. & Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Revista de Salud y Administración*, 5(14), 59–67. <https://revista.unsis>



edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24

- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3937940/>
- Olga Quintana-Zavala, M. O., Paravic-Klijn, T. & Sáez-Carrillo, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, 21(3), 49-62. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *Educación Obrera para el Trabajo Decente*. OIT Argentina. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249875.pdf
- Pando Moreno, M., González Baltazar, R., Aranda Beltrán, C. & Elizalde Núñez, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la salud (2014). *Diario Oficial de la Federación*. Secretaría de Gobernación [SEGOB]. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf
- Trejo Ortíz, P. M., Esparza Flores, E., Zorrilla Martínez, L. B., Valdéz Esparza, G. & Calderón Ibarra, A. (2023). Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5598-5612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742
- Vidal-Blanco, G., Oliver, A., Galiana, L. & Sansó, N. (2018). Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. *Enfermería Clínica*, 29(3), 186-194. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004>