

## **Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada**

### **Quality of Work Life of the Nursing Staff in a Private Health Institution**

Rivera Palacios Rosa Edith<sup>1</sup>

Ana María Lara Barrón<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Nacional Autónoma de México, Alumna de la maestría en enfermería, Ciudad de México, [riverip1986@gmail.com](mailto:riverip1986@gmail.com)

<sup>2</sup>Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, Profesora del programa de Maestría en Enfermería. Estado de México, [anamaryl@unam.mx](mailto:anamaryl@unam.mx)

#### **Resumen**

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

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

**Método:** Investigación cuantitativa, descriptivo transversal, prolectivo, observacional. Realizada con 100 enfermeras (os) de hospitalización tomando en cuenta estado civil, nivel académico, sexo, turno y servicio (Cirugía, Oncología, Medicina interna) realizada de noviembre 2017 a febrero del 2018, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario con un Alpha de Cronbach de 0.89. Para el análisis estadístico inferencial se utilizó prueba t de student y Anova para comparación de más de dos grupos.

**Resultados:** El 70% presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Predomina el sexo femenino (67%), la media de edad del personal fue de 33.8 años $\pm$  6.0, con un mínimo de 28 años y un máximo de 50. De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas ( $t = -607$ ,  $gl = 28$ ,  $p = .037$ )

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

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

#### **Summary**

**Introduction:** The quality of life at work is relevant for any nursing administration in a public or private health institution, since its components influence the availability of nursing personnel to carry out an adequate management in care, and it has repercussions in the quality with which this is provided to the person.

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

Method: Quantitative, descriptive transversal, prolective, observational research. Carried out with 100 hospitalization nurses taking into account civil status, academic level, sex, shift and service (Surgery, Oncology, Internal Medicine) performed from November 2017 to February 2018, the CTV-GOHISALO Instrument designed for personnel was used toilet with a Cronbach's Alpha of 0.89. For the inferential statistical analysis, student and Anova t test was used to compare more than two groups.

Results: 70% presented an average level of quality of working life, while 30% showed a high level. Female sex predominates (67%), the average age of the staff was 33.8 years  $\pm$  6.0, with a minimum of 28 years and a maximum of 50. According to the level of quality of work life of the nursing staff according to their state It was found that if there are statistically significant differences ( $t = -607$ ,  $gl = 28$ ,  $p = .037$ )

Conclusions: The evidence shows that the nursing staff in the areas of hospitalization in private health institutions in terms of their level of quality of work life is from the middle level.

Key words: Quality of working life, nursing staff, Care management.

## I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo es un concepto abstracto y multidimensional que se constituye cuando el individuo, a través de sus actividades laborales, cubre sus necesidades personales, económicas y profesionales, que le permiten desarrollar aptitudes y capacidades para alcanzar un óptimo desempeño en el lugar donde trabaja.<sup>1-2</sup>

De acuerdo con la OMS la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes; se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos de su entorno.<sup>3</sup> La OMS incluye todo el sistema personal, social y laboral de la persona, en toda una balanza, comparando los factores que más afectan para mejorar la calidad del trabajador.<sup>4-5</sup>

A principios de los años setenta en occidente empezaron a difundirse las concepciones de calidad de vida, a raíz de la preocupación por entender y explicar el incremento de las patologías sociales en los países desarrollados, donde a pesar de los elevados niveles de bienestar no existía una calidad de vida laboral.<sup>6-7</sup> El conocimiento de la calidad de vida en el trabajo es relevante para cualquier administración de enfermería en una institución de salud pública o privada, ya que sus componentes influyen en la disponibilidad del personal de

enfermería para llevar a cabo una adecuada gestión en el cuidado, y por ende elevar la calidad de la atención.<sup>8-9</sup>

A pesar de que este concepto se ha abordado de diferentes maneras desde hace tiempo, es importante conocer los factores sociodemográficos que intervienen en relación con el nivel de calidad de vida laboral de enfermería, esto debido al aumento en las exigencias profesionales y a los diversos avances en los procesos para la atención a la salud de la persona.<sup>10-11</sup>

De esta manera, al ser el trabajo un componente primordial y necesario de la vida social, en donde sentirse productivo es fundamental para el ser humano<sup>12-13-14</sup> surge la necesidad de conocer si cuentan con las condiciones necesarias para desarrollar el trabajo, por lo que el objetivo de este estudio es evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una institución de salud privada.

## II. MÉTODOS

A. Tipo de estudio y diseño. Cuantitativo transversal descriptivo observacional y analítico: realizado en áreas de hospitalización en una institución de salud privada. El periodo del estudio fue de 4 meses, de noviembre del 2017 a febrero del año en curso.

B. Población y muestra. La población constituida por 150 personal de enfermería y se obtuvo una muestra de 100 enfermeras (os) de las áreas de hospitalización (Cirugía, Oncología y Medicina Interna), la muestra fue calculado con la fórmula de población finita ( $Z =$  Nivel de confianza (95%).  $E =$  Nivel de precisión 5% (.05).  $(P, Q =$  Variabilidad  $P=.5 Q=.5) N =$  Población.  $n =$  Muestra).

C. Criterios de 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. Criterios de 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. Criterios de eliminación: Las enfermeras (os) que por algún motivo o circunstancia se retire del estudio.

D. Variable principal o de interés. Calidad de vida laboral del personal de enfermería y sus factores sociodemográficos que influyen en el nivel de calidad de vida en el trabajo como: estado civil, sexo, nivel académico, turno, servicio laboral, antigüedad laborando y edad del personal de enfermería.

E. Métodos de recolección de la información. Para la recolección se utilizó un instrumento diseñado para el personal sanitario CVT-GOHISALO con confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.89, el instrumento está conformado 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, para las cuales se utiliza 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. El total de ítems fueron 74 y para definir el nivel de calidad de vida laboral se establecieron rangos (bajo, medio y alto) a partir del total de ítems obteniendo La aplicación del cuestionario se realizó en el lugar de trabajo, durante su jornada laboral, y el tiempo promedio para contestarlo fue de 15 a 20 minutos.

F. Análisis de datos. Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS V.22 y se empleó estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes) y estadística inferencial a través de la (prueba T de student y Anova para determinar que la diferencia no se deba al azar es decir que sean significativas estadísticamente.

G. El estudio fue aprobado por el comité de ética e investigación del hospital privado donde se realizó el estudio, en donde se consideró: El código de ética y consentimiento informado. Además de que se le proporcione a cada participante información por parte de su superior de área.

### III. RESULTADOS

Se obtuvieron los datos de 100 enfermeras (os) que se encuentran en áreas de hospitalización en una institución de salud privada. En la siguiente tabla se presentan las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería (Ver tabla 1).

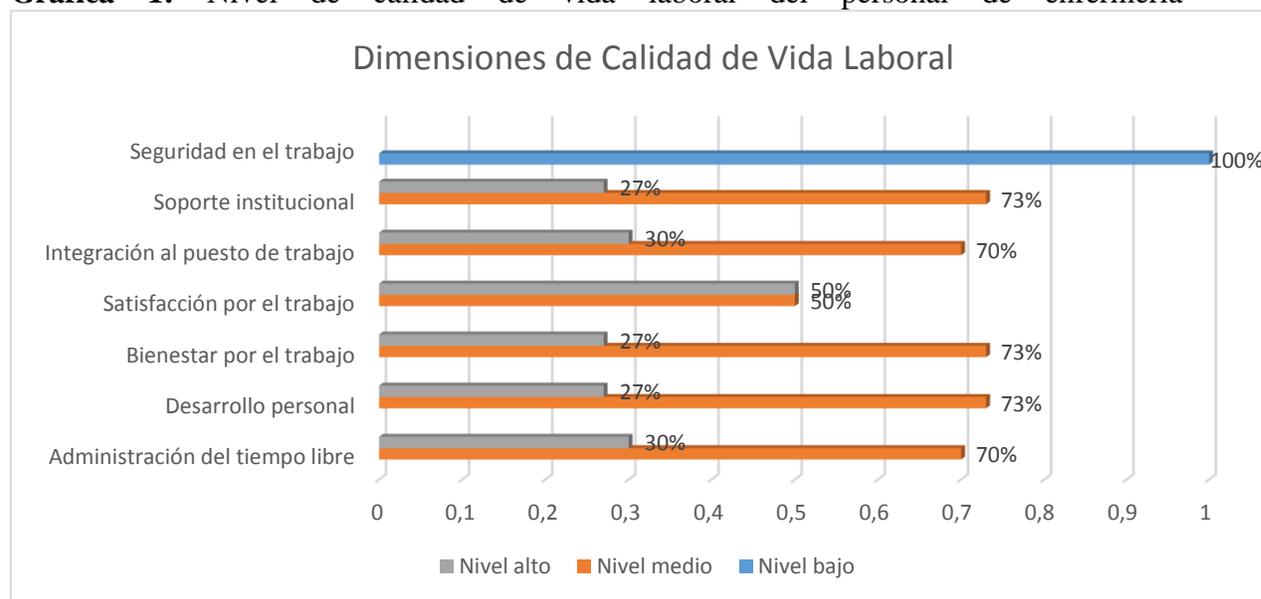
**Tabla 1: Factores sociodemográficos**

Variables	Porcentajes	
<b>Sexo</b>	Femenino	67%
	Masculino	33%
<b>Escolaridad</b>	General	30%
	Licenciada	60%
	Especialidad	10%
<b>Estado Civil</b>	Soltero	47%
	Casado	53%
<b>Turno en el que Labora</b>	Matutino	40%
	Vespertino	30%
	Nocturno	30%
<b>Tipo de transporte</b>	Transporte público	63%
	Carro propio	37%

La media de edad del personal fue de 33.8 años  $\pm$  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.

El puntaje global del nivel de calidad de vida laboral es de 70%, que corresponde a un nivel medio, mientras que el 30% obtuvo un nivel alto. En relación a las dimensiones la mayoría del personal se ubicó en el nivel medio y nivel alto en 6 de ellas. En la dimensión de seguridad en el trabajo se obtuvo que el 100% del personal de enfermería obtuvo puntaje que corresponde al nivel bajo. (Ver Gráfica 1)

**Gráfica 1:** Nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería



#### Análisis inferencial

De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas ( $t = -607$ ,  $gl = 28$ ,  $p = 0.037$ ), por lo tanto se evidencio que el personal de enfermería que su estado civil es casada(o) presento mejor nivel de calidad de vida laboral.

En lo que respecta al nivel académico del personal de enfermería de los servicios de hospitalización se encontró diferencia estadísticamente significativa con la calidad de vida laboral ( $F = .218$ ,  $gl = 2$ ,  $p = .805$ ), por lo que podemos decir que el personal con licenciatura y especialidad obtuvo niveles más alto de calidad laboral en comparación con las enfermeras generales.

Se encontró asociación lineal débil entre la calidad de vida laboral del personal y en los años de antigüedad laboral ( $r_p = -.261$ ,  $p = .163$ )

En cuanto a la calidad de vida laboral del personal de enfermería dependiendo el sexo se encontró que no existe diferencia estadísticamente significativa ( $t = -.814$ ,  $gl = 28$ ,  $p = 0.191$ )

#### IV. CONCLUSIONES

Existen áreas de oportunidad en las dimensiones para mejorar la calidad de vida laboral; dando prioridad a la dimensión de seguridad en el trabajo por ser la que obtuvo puntaje bajo en la totalidad del personal de enfermería.

Aunque predomina el sexo femenino, se encontró que el sexo no influye en la percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

El estado civil y la escolaridad son variables sociodemográficas que influyeron positivamente en la percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Se esperarí que atendiendo las áreas de oportunidad, el personal mejore la calidad del cuidado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Salas RS. La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Educ Med Super [Internet]. 2000 Ago [citado 2017 Nov 13]; 14(2): 136-147. Disponible en: <http://nubr.co/sJRRU0>
- 2.-Velarde JE, Avila FC. Evaluación de la calidad de vida. Salud pública Méx [revista en la Internet]. 2002 [citado 2017 Nov 13]; 44(4): 349-361. Disponible en: <http://nubr.co/442MXY>
3. - Marconato RS, Monteiro M I. Pain, health perception and sleep: impact on the quality of life of firefighters/rescue professionals. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2015 [cited 2017 Nov 23]; 23(6): 991-999. Available from: [goo.gl/uyIkWO](http://goo.gl/uyIkWO)
- 4.- Suescún CS, Sarmiento G, Álvarez L, et al. Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Revista médica Risaralda [Internet]. 2016 [cited 2017 Nov 23]; 22(1): 14-17. Available from: [goo.gl/1agKUc](http://goo.gl/1agKUc)
- 5.- Peñarrieta CI, Santiago AS, Guevara MG, et al. Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Herediana. [Internet] 2014 [Citado 2017 Sep 30]; 7(2): 124-131. Disponible en: [goo.gl/XPuYQE](http://goo.gl/XPuYQE)
- 6.- González BR, Hidalgo SG, Salazar EJ, et al. Elaboración y Validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CTV-GOHISALO”. Cienc & Trab. [internet] 2010. [citado 2017 sep 30]; 12(36): 332-340. Disponible en: [goo.gl/k1K5EF](http://goo.gl/k1K5EF)
- 7.- Alba LA, Salcedo AR, Zarate GR, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General De México. Rev Enferm IMSS [Internet] 2008 [ citado 2017 sep 28]; 16(3): 155-160. Disponible en: [goo.gl/RxqZiq](http://goo.gl/RxqZiq)
- 8.- Guerra PC, Oliveira NF, Len C A, et al. Sleep, quality of life and mood of nursing professionals of pediatric intensive care units. Rev. esc. enferm. USP [Internet]. 2016 Apr [cited 2017 Nov 13]; 50(2): 279-285. Disponible en: [goo.gl/g9cRWW](http://goo.gl/g9cRWW)
- 9.- Ramos LE, Dantas O N, Gleidson A F, et al. La Calidad de Vida en el Trabajo Repercusiones para la Salud del Trabajador de Enfermería de Cuidados Intensivos. Rev.

## XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería, Cuba 2018

Pesqui. Cuid. Fundam. [online] 2014 [citado 2017 Nov 13]; 6(2): 571-583. Disponible en: [http://www.seer.inirio.br/index.php/cuidado\\_fundamental/article/view/2833/pdf\\_1244](http://www.seer.inirio.br/index.php/cuidado_fundamental/article/view/2833/pdf_1244).

10.- Sosa CO. Calidad de vida profesional de enfermería. Rev. Enferm. Inst. [internet] 2011 [citado 2017 May 19]; 18(3): 153-158. Disponible en: <http://eim> 103f.pdf.

11.- Parra GD. Trabajo en la enfermera docente en Chile: reflexión personal. Horiz Enferm [internet] 2013 [citado 2017 May 20] Disponible en: <http://revista> horizonte.uc.cl

12.- Puerto JC, Cortes OI, Montesinos J, et al. Identification of factors in work-related stress among nursing professionals. Cogitare enferm [internet] 2011 [citado 2017 May 20]; 16(4). Disponible en: [goo.gl/C18o6q](http://goo.gl/C18o6q)

13.- Rodarte CL, Araujo ER, Trejo OP, et al. Quality of professional life and musculoskeletal disorders in nurses. Enferm. Clín. Ed. Imprimir [internet] 2016 [citado 2017 May 20]; 26(6): 336-343. Disponible en: [goo.gl/5SVwxz](http://goo.gl/5SVwxz)

14.- Quintana ZM, Paravic KT, Carrillo SK. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. Cienc. Enferm. [internet] 2015 [citado 2017 May 20]; 21(3) Disponible en: [goo.gl/QaUsXw](http://goo.gl/QaUsXw)

15. - Mosadeghrad AM. Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management. Int J Res Nurs [Internet].2013[citado 2017 May 20];4(2):47-54. Disponible en: [goo.gl/QDz4j7](http://goo.gl/QDz4j7)