South American Publishing

SAP Multidisciplinary Open. 2024; 2:92
doi: 10.62486/mo202492

REVIEW

Assessment of quality of work life and healthy lifestyles in nursing professionals: review of the conceptual framework and background

Evaluación de la calidad de vida laboral y estilos de vida saludables en profesionales de Enfermería: revisión del marco conceptual y antecedentes

Lizceth Quispe[1], Evelyn Arauco[1], Celeste Abigail Mauricio Esteban[2], Wilter C. Morales-García[1]

[1]Unidad de post grado de Ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
[2]Unidad de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.

Cite as
Quispe L, Arauco E, Mauricio Esteban CA, Morales-García WC. Assessment of quality of work life and healthy lifestyles in nursing professionals: review of the conceptual framework and background. SAP Multidisciplinary Open. 2024; 2:92. https://doi.org/10.62486/mo202492

Publication History
Submitted: 03-12-2023
Revised: 08-05-2024
Accepted: 29-08-2024
Published: 30-08-2024

ABSTRACT

Quality of working life (QWL) refers to a process that seeks to humanize the work environment, requiring an agreement between employers and workers on tasks and work environments, both physical and social. This concept goes beyond salary, encompassing dimensions such as identity, sense of belonging and social recognition, which directly influences people's quality of life. A narrative bibliographic review on the topic was conducted with the aim of investigating the concepts and research background on the evaluation of quality of working life and healthy lifestyles in nursing professionals. Quality of working life has become a topic of great importance internationally, especially in the context of a global labor crisis. In this scenario, job insecurity is increasing and the working conditions that have been achieved over the last two centuries are threatened, largely due to global capitalism. Studies on this topic suggest an interrelationship that could impact both the health of staff and the quality of patient care. Furthermore, the lack of healthy habits, such as physical activity and good nutrition, contributes to work-related stress in the nursing field, burnout syndrome and a negative perception of quality of life.

Keywords: Quality of Work Life; Lifestyles; Nursing.

RESUMEN

La calidad de vida laboral (CVL) se refiere a un proceso que busca humanizar el entorno de trabajo, requiriendo un acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre tareas y ambientes laborales, tanto físicos como sociales. Este concepto va más allá del salario, abarcando dimensiones como la identidad, el sentido de pertenencia y el reconocimiento social, lo que influye directamente en la calidad de vida de las personas. Se realizó una revisión bibliográfica narrativa sobre el tema con el objetivo de objetivo indagar en los conceptos y antecedentes investigativos sobre la evaluación de la calidad de vida laboral y estilos de vida saludables en profesionales de enfermería. La Calidad de Vida Laboral se ha convertido en un tema de gran importancia a nivel internacional, especialmente en el contexto de una crisis laboral global. En este escenario, la precariedad laboral está en aumento y se ven amenazadas las condiciones de trabajo que se han logrado a lo largo de los últimos dos siglos, en gran medida debido al capitalismo global. Los estudios sobre este tema sugieren una interrelación que podría impactar tanto la salud del personal como la calidad de la atención a los pacientes. Además, la falta de hábitos saludables, como la actividad física y una buena nutrición, contribuye al estrés laboral en el ámbito de la enfermería, al síndrome de Burnout y a una percepción negativa de la calidad de vida.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral; Estilos de Vida; Enfermería.

© 2024; The Authors. This Open access article is distributed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral (CVL) es un proceso para humanizar el lugar de trabajo, donde para que exista CVL en una organización y se dé, debe haber un acuerdo entre empleador y trabajador a cerca de la tarea, los ambientes físicos de trabajo y el ambiente social en la planta de trabajadores. Lo que significa que la calidad de vida está mediada desde las relaciones interpersonales dentro y fuera de la organización.[1]

La calidad de vida laboral incide en la calidad de vida de una persona, por eso se debe tener en cuenta el trabajo en el ser y hacer de una persona que van más allá del salario es de carácter multidimensional, además, implica la reproducción de la sociedad, la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social.[2]

La calidad de vida incluye aspectos físicos, mentales y sociales de la vida y es un aspecto importante para comprender el bienestar de las personas. Las percepciones de los individuos sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que viven y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.[3]

El hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global.[4]

La calidad de vida laboral de los profesionales de la salud, particularmente en el ámbito asistencial, es un tema de suma importancia. Entre estos, se destaca el grupo de enfermería que trabaja en áreas críticas, quienes enfrentan una gran carga laboral, una alta demanda de pacientes y recursos insuficientes para su atención. Esta situación conlleva una sobrecarga física y emocional para los profesionales de enfermería. En este contexto, un estilo de vida poco saludable puede afectar negativamente la calidad de su trabajo, lo que se refleja en un bajo rendimiento dentro de la organización.[5]

El profesional de enfermería que trabaja en unidades críticas como Emergencias enfrenta a diario situaciones desafiantes como el dolor y la cercanía con la muerte. Frecuentemente, deben tomar decisiones rápidas y responsabilizarse del cuidado del paciente, además de lidiar con las demandas de las familias. Estas circunstancias pueden afectar su desempeño profesional, especialmente cuando se combinan con condiciones laborales exigentes, turnos irregulares, limitadas oportunidades de formación y el estrés inherente a la profesión. Esta carga laboral puede desencadenar niveles elevados de estrés, agravados por hábitos de vida poco saludables y un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal.[6]

Es esencial que las organizaciones consideren este aspecto clave, ya que puede tener un impacto significativo en el entorno laboral. La falta de atención oportuna a las necesidades funcionales de los empleados puede afectar la productividad y el rendimiento. Por esta razón, se ha diseñado el plan de acción sobre la salud de los trabajadores para el período 2015-2025. Su objetivo principal es fortalecer la capacidad del sector de la salud para ofrecer una atención integral a la salud de los trabajadores y mejorar los entornos laborales. El plan también busca implementar actividades de promoción de la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, centrándose en la creación de entornos laborales saludables y respetuosos. Además, se pretende mejorar la calidad de vida en el trabajo y ampliar el acceso a seguros que protejan contra los riesgos laborales y promuevan la salud.[7]

La presente revisión tuvo como objetivo indagar en los conceptos y antecedentes investigativos sobre la evaluación de la calidad de vida laboral y estilos de vida saludables en profesionales de enfermería.

MÉTODO

Se realizó una búsqueda bibliográfica en las bases de dato Redalyc, Elsevier Science Direct, PubMed/Medline, SciELO, así como en los servicios ClinicalKeys y el buscador Google Académico. Para recuperar la información se emplearon estrategias de búsqueda avanzada, mediante la estructuración de fórmulas de búsqueda con el empleo de los términos “calidad de vida laboral”, “estilos de vida saludables”, “enfermería”, “seguridad laboral” y “satisfacción laboral”, etc., así como sus equivalentes en idioma inglés. De los documentos resultantes se seleccionaron aquellos que aportaran información teórica y empírica sobre la evaluación de la calidad de vida laboral y estilos de vida saludables en profesionales de enfermería, en idioma español o inglés.

DESARROLLO

Toda organización busca que sus trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con la labor que realizan puesto que son ellos los que realizan cotidianamente una serie de acciones, de modo que esta permita alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Como se sabe, “cuando una persona se encuentra motivada, se orienta hacia la meta, persiste y sobrepasa las dificultades que limitan su camino hacia el logro de dicha meta”.[8]

Existen dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, la organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial, asimismo han demostrado que la calidad de vida laboral es el estado deseado de felicidad personal.[8]

Dimensiones de Calidad de Vida Laboral

El concepto de CVL es difícil de definir y operacionalizar, debido a la complejidad y riqueza de dimensiones, que traspasan el límite organizacional y laboral. Esta concepción debe de ser considerada multidimensional, debido a que comprende diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral; dado que es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral se configura de manera objetiva y subjetiva, tanto en los aspectos operativos como relacionales.[9]

Soporte institucional para el trabajo

El soporte institucional puede definirse como los elementos del puesto de trabajo que la institución facilita a sus colaboradores con la finalidad de éstos puedan desempeñar adecuadamente sus actividades.[10]

Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es tener un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora"., así mismo la supervisión es un mecanismo que permite garantizar un trabajo optimo a pesar de existir riesgos.[10]

Integración al puesto de trabajo

La motivación del trabajador con su entorno laboral es óptima es decir lograr estrechar lazos y aprecio con su empresa y lograr el ausentismo. Así mismo las empresas al lograr integrar tantos los aspectos materiales y humanos permitirá la eficiencia de la institución en bien del trabajador.[11]

Satisfacción por el trabajo

Para Charaja y Gamarra[12] la satisfacción en el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos.

Bienestar logrado por el trabajo

Se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional.[13]

Desarrollo personal del trabajo

Se denomina como "la acción de superarse personalmente crecer y adoptar nuevos conceptos o una nueva forma de pensar (creencia)".[12]

Administración del tiempo libre

Se puede señalar que la administración del tiempo libre es el proceso para planear, organizar y distribuir el tiempo no empleado en obligaciones, y utilizarlo en actividades recreativas, que proporcionan diversión y placer personal.[11]

Estilos de Vida

La base de la calidad de vida, está dada por la adopción de estilos de vida saludables, concepto que la Organización Mundial de la Salud (2002), define como "la percepción que un individuo tiene de su contexto personal, familiar, social, cultural y económico"; y que lo diferencia completamente de los demás, donde al mantenerse en un estado óptimo de salud garantizan que el desarrollo integral del ser humano sea equilibrado.[14]

El estilo de vida comúnmente se ha definido como una construcción multidimensional que involucra un conjunto de comportamientos tales como: la nutrición, la actividad física, el sueño, consumo de alcohol, cigarros/ sustancias, manejo del estrés, y tiempo en pantalla. La función principal de los hábitos de vida saludables es reducir las causas de morbimortalidad y mejorar el nivel de salud y bienestar de las personas.[15]

Estilos de Vida Saludable- Dimensiones

Actividad Física

La actividad física insuficiente se ha identificado como uno de los principales factores para la mortalidad global y se encuentra en aumento en muchos países. La actividad física regular y adecuada, incluido cualquier movimiento corporal que requiera energía, puede reducir el riesgo de muchas enfermedades y trastornos no transmisibles, como la hipertensión, la enfermedad coronaria, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes, el cáncer de mama y colon y la depresión.

Crecimiento espiritual

Uso de recursos para lograr la paz interior y abrir la posibilidad de crear nuevas oportunidades para lograr la autorrealización

Manejo del Estrés

Hace referencia al conjunto de respuestas ante la situación estresante, que suponen la identificación y puesta en práctica de los recursos psicológicos y físicos, ejecutados para controlar o reducir la tensión eficazmente. Para Pender el estrés es una amenaza potencial para la salud mental y el bienestar físico del sujeto, y un factor de riesgo para problemas de salud tales como dolores de cabeza, dolores de espalda, cáncer, enfermedades del corazón y desordenes gastrointestinales, sugiriendo que el estrés de la vida cotidiana debería ser evaluado como una parte de la valoración de salud exhaustiva. Pender señala que algunas de las principales estrategias para un adecuado manejo del estrés consisten en: evitar el cambio excesivo, administrar y controlar el tiempo, realizar actividad física, elevar la autoestima, aumentar la autoeficacia, incrementar la asertividad, establecer metas realistas, construir recursos de afrontamiento y llevar a cabo técnicas de relajación, entre otras.[16]

Nutrición

Dentro del modelo de promoción de la salud, la nutrición es esencial para el desarrollo, la salud y el bienestar del individuo; implica la selección y consumo informado de los alimentos. El bienestar nutricional está determinado por el consumo de comida segura como parte de una dieta apropiada y balanceada que contenga las cantidades adecuadas de nutrientes en relación con los 19 requerimientos corporales. La salud y el estilo de vida de un individuo se ven influidos por lo que come al grado de contribuir al bienestar social, mental y físico. Evalúa el conocimiento y la selección y consumo de alimentos esenciales para el sustento, la salud y el bienestar.[17]

Relaciones Interpersonales

Permite conocer el uso de la comunicación para lograr una sensación de intimidad y cercanía significativa con los demás y no sólo a un nivel casual.[4]

Responsabilidad hacia la salud

La responsabilidad de la salud supone un sentido activo de responsabilidad por el propio bienestar. Esto incluye comportamientos de auto-observación, informarse y educarse acerca de la salud, ejercer un uso oportuno de los servicios de salud y un consumismo informado cuando se solicita asistencia profesional. Fomentar la responsabilidad de la propia salud en las personas, consiste en centrar la atención en el individuo y las familias y promover el auto-cuidado, a través de educar y animar a la localidad en general a conocer la manera de reducir los factores de riesgo de diversos sucesos; percatarse de la forma de controlar enfermedades leves y transitorias de sí mismo y de su familia; identificar el momento pertinente en el que es necesaria la atención profesional; informarse con los profesionales de la salud sobre medidas preventivas que pueden implementar en el cuidado de su salud. Pero, sobre todo, consiste en que cada uno se adjudique un papel activo y asuma el compromiso que implica promover la salud a nivel individual, familiar, sociocultural y medioambiental.[16]

Base teórica

Una teoría de enfermería que respalda la calidad de vida de los profesionales de enfermería es la Teoría de Autocuidado de Dorothea Orem. Esta teoría se centra en empoderar a los individuos para que asuman un papel activo en su propio cuidado, promoviendo la autonomía y la responsabilidad de la salud. Para los profesionales de enfermería, esto implica reconocer la importancia de su propio autocuidado físico, emocional y profesional. Al aplicar los principios de la Teoría de Autocuidado, los enfermeros pueden desarrollar estrategias para gestionar el estrés, establecer límites saludables en su trabajo y priorizar su bienestar personal, lo que en última instancia contribuye a una mejor calidad de vida laboral y una mayor satisfacción profesional.[18]

Revatta[19] realizó una investigación en Lima con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicios críticos de un hospital nacional. Fue un estudio observacional, analítico, transversal y prospectivo por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 133 profesionales de enfermería a los cuales se le aplicó los instrumentos CVP 35 Y SL 20/23. Se encontró el 94 % de trabajadores mencionaron que la calidad de vida profesional era regular y que un 67,7 % dijeron que la satisfacción laboral es media. Se concluyó que no existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Sin embargo, se encontró relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y la dimensión de apoyo directivo.

Carbajal y col.[20] realizaron una investigación en Lima con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se tuvo como resultado que la calidad de vida laboral es medio con un 56,7 %, enfatizando que en la dimensión carga de trabajo es medio, en apoyo directivo es bajo y en motivación intrínseca es medio. La población fue de 90 enfermeros a los cuales se les aplicó dos cuestionarios Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables, lo cual indica que las condiciones individuales mejoran la calidad de vida laboral aumentando así su capacidad profesional.

Rojas y Vera[21] realizaron una investigación en Cajamarca con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en el Hospital Santiago Apóstol Bagua Grande. Fue un estudio cuantitativo no experimental, relacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 36 enfermeros a quienes se les aplicó dos cuestionarios, elaborados y validados en Perú. Se tuvo como resultado que la calidad de vida laboral alcanzó un nivel bueno, en las dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca con 69,4 % y 66,7 % respectivamente. El cuidado de enfermería, obtuvo un nivel medio en las diferentes dimensiones como rol de ayuda, función diagnóstico y seguimiento del paciente. Se concluye que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en los enfermeros.

Montes[22] desarrolló un artículo en Arequipa con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el estilo de vida del personal de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2023. Fue un estudio tipo de investigación es de campo, y el nivel descriptivo relacional de corte transversal. La muestra fue de 30 trabajadores y se utilizó la técnica de la encuesta, La técnica usada en ambas variables fue el cuestionario y los instrumentos aplicados fueron dos cédulas de preguntas, El Cuestionario de Estrés Laboral de Maslach, Schaufeli y Leiter, para medir el estrés laboral y el Cuestionario de Estilos de vida saludable de Salazar y Arrivillaga, para valorar el estilo de vida. Se encontró que El 76,7 % del personal de enfermería presenta nivel medio de estrés laboral y un 23,3 % un nivel bajo de estrés, en cuanto a estilos de vida el 56,7 % del personal de enfermería del mismo muestran un estilo de vida poco saludable y el 43,3 % muestran un estilo de vida saludable. Se concluyó que existe una relación significativa negativa con intensidad media entre el estrés laboral y el estilo de vida en el personal de Enfermería.

Salazar[23] realizo una investigación en Lima con el objetivo de determinar el estilo de vida del profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, 2017. Fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de corte transversal. La población estuvo constituida por 68 enfermeros. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento el Health Promoting Life Profile (HPLP), instrumento estandarizado por SN Walker, K. Sechrist, N. Pender en español conformado por 52 items. Se encontró que El 59 % de los profesionales de enfermería tienen un estilo de vida saludable y el 41 % es no saludable. Se concluyó que el mayor porcentaje de los profesionales de enfermería tienen estilos de vida saludable.

Trejo y col.[24] realizó una investigación en México, tuvo como objetivo identificar la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería. Fue un estudio correlacional, comparativo de corte transversal en 111 enfermeros(as) trabajadores de un hospital público de Zacatecas, México. Se aplicaron los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional (CPV-35) y el instrumento de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida. La calidad de vida laboral presentó una media de 62,71; lo que significa una calidad de vida laboral media y el estilo de vida presentó una media de 62,38; lo que puede interpretarse como regular. Concluyeron que hay una bidireccionalidad existente entre lo laboral y lo personal, donde al verse comprometida la calidad de vida laboral también lo hará el estilo de vida y quizá la salud del personal sanitario, con un efecto negativo en el cuidado brindado a los usuarios.

Vidotti y col.[25] desarrollo una investigación en Brasil con el objetivo de analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería, fue un estudio transversal realizado entre 502 profesionales de enfermería con un instrumento con preguntas de caracterización sociodemográfica, ocupacional y de hábitos de vida, *Maslach Burnout Inventory,* el*Demand-Control-Support Questionnairey World Health Organization Quality of Life - Bref.* WHOQOL-BREF. Se encontró que la ocurrencia del síndrome de burnout fue del 20,9 %, concluyeron que el síndrome de Burnout estaba relacionado con altos niveles de estrés y a la percepción negativa de la calidad de vida de los trabajadores de enfermería.

Palacios y Lara[26] ejecutaron una investigación en Cuba donde tuvo como objetivo evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo transversal, proyectivo, observacional. La muestra estuvo conformada por 100 enfermeras(os) de hospitalización, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario. Se encontró que El 70 % presento un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30 % manifiesta un nivel alto. Se concluyó 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.

Laje y col.[27] realizo un estudio en Ecuador con el objetivo de determinar la relación del estrés laboral con el estilo de vida saludable en el personal de Enfermería, fue un estudio cualitativo, el cual estuvo respaldado por artículos científicos publicados entre varios años atrás hasta la actualidad 2022. Se demostró que la falta actividad física, descanso, recreación, nutrición, higiene y el uso de sustancias nocivas provocan que el personal de enfermería tenga estrés y un estilo de vida no saludable.

En México se realizó un estudio sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería, en el cual el 70 % de los encuestados la percibe como regular, de acuerdo con los indicadores, el apoyo directivo resulto malo, las cargas de trabajo regulares y la motivación intrínseca. La constante y prolongada rotación de turno conlleva adaptaciones de la enfermera que afectan su calidad de vida laboral, relacionada con el apoyo recibido, motivación y cargas de su trabajo.[28]

De igual forma sucede en Lima, Perú, donde se reporto que el 51 % tuvo una calidad alta, sin embargo los enfermeros que laboran en el servicio cirugía tienen menos posibilidad de tener calidad alta. Por otra parte los que laboran en un turno matutino tienen más posibilidades de tener una carga laboral alta.[29]

La Organización Mundial de la Salud define el estilo de vida como la manera general de vivir basada en la interrelación entre las condiciones de vida general y los patrones individuales de conducta que van a ser determinados por factores tanto socioculturales como por características personales.[30] Reconociendo que el aumento de la actividad física y la disminución del sedentarismo pueden prevenir al menos 3,2 millones de defunciones debidas a enfermedades no transmisibles cada año, 2 reducir la morbilidad y la discapacidad relacionadas con esas enfermedades y la carga financiera para los sistemas de salud, y aumentar el número de años vividos con buena salud.

Es de gran importancia los estilos de vida en los profesionales de Enfermería debido a su gran potencial para influir de manera positiva sobre la forma de vivir de las personas, éste se constituye en una estrategia importante para la protección de la salud y la prevención de la enfermedad.[31]

En México se ejecutó una investigación en la cual se buscó la asociación entre calidad de vida profesional y estilo de vida en personal de enfermería, en el cual se encontró que el 40 % manifiesta tener un estilo de vida regular, dentro de las características se encontró que las personas de menor edad, con menor antigüedad laboral y escolaridad más baja, fueron quienes presentaron estilos de vida menos saludables.[24]

De igual forma sucede en Ecuador, donde se comprobó que los profesionales de enfermería tienen poco tiempo para sí mismos, existe un descuido en su autocuidado por las exigencias de sus trabajos a nivel administrativo, no existe tiempo para su vida emocional, no se dispone de tiempo para mantener amistades fuera de su actividad laboral, se reduce la actividad física, el estrés produce alteraciones fisiológicas y hábitos tóxicos de manera deficiente.[32]

A nivel nacional, en Perú también se realizaron estudios sobre el tema, uno de ellos reportó el 74 % de enfermeros practican estilos de vida no saludable y el 26 % saludable, demostrando pues que es el grupo profesional por el trabajo y la sobre carga laboral y familia son condicionantes para esta práctica de estilo de vida sea no saludable en alto porcentaje.[33]

CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral se convierte en un tema relevante a nivel internacional, especialmente en un contexto de crisis laboral

global, donde la precariedad aumenta y se ven amenazadas las condiciones laborales logradas en los últimos dos siglos, en gran parte debido al capitalismo global. Los estudios realizados sobre el tema parecen sugerir una interdependencia que podría afectar la salud del personal y la atención a los pacientes. La falta de hábitos saludables como actividad física y buena nutrición contribuye al estrés laboral en enfermería, al síndrome de Burnout, y a una percepción negativa de la calidad de vida.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.
Curación de datos: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.
Análisis formal: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.
Investigación: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.
Redacción – borrador original: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.
Redacción – revisión y edición: Lizceth Quispe, Evelyn Arauco, Celeste Abigail Mauricio Esteban, Wilter C. Morales-García.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cruz, J. (2023). 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

2. Castellano, N. del C., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. Visión de Futuro, 25, No 1 (Enero-Junio), 75–91. https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es

3. Alfaro, N., & Espinoza, R. (2021). Personas mayores en Costa Rica: un acercamiento a las percepciones sobre su calidad de vida. Revista ABRA, 41(63), 99–123. https://doi.org/10.15359/abra.41-63.5

4. Amasifuen, E., & Murayari, C. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. Compendium: Cuadernos de Economía y Administración, 9(3), 241. https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064

5. Flores, M., Escalante-Hernández, C., Ortiz-López, G., & Chico-Barba, L. G. (2021). Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. Revista de Enfermería Neurológica, 19(2), 53–65. https://doi.org/10.51422/ren.v19i2.299

6. Molina-Chailán, P., Muñoz-Coloma, M., & Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Medicina y Seguridad del Trabajo, 65(256), 177–185. https://doi.org/10.4321/s0465-546x2019000300002

7. Pilingua, L., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio de caso Hardepex Cía Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de la Administración - Ecuador, XVI(28), 1–25.

8. Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional Job motivation and organizational commitment. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas, 1. http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index

9. Trejo, O., Chávez, D., García, P., & Zegbe, J. (2017). Consideraciones conceptuales de la calidad de vida en el trabajo. Ibn Sina – Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud, 7. http://mcs.reduaz.mx/ibnsina

10. Montoya, C., & Boyero, M. (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2), 1–20. https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/

11. García, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia, 26, 548–567. https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/

12. Charaja, Y., & Gamarra, J. (2018). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2017. COMUNI@CCIÓN, 1. http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf

13. Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia, 24, 843–859. https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/

14. Mogollón, F., Becerra, L., & Ancajima, J. (2020). Estilos de vida saludables en estudiantes de Pregrado. Revista Conrado, 16, 69–75. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-69.pdf

15. García-García, J., Garza-Sanchez, R. I., & Cabello-Garza, M. L. (2022). Dimensiones de los estilos de vida saludable durante el confinamiento por COVID-19 en población mexicana. PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social, 249–270. https://doi.org/10.25100/prts.v0i34.11671

16. Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2019). El estres como respuesta. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(1), 37–48. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003

17. Organización Panamericana de la Salud. (2019). Nutrición y salud. https://www.fao.org/3/am283s/am283s05.pdf

18. Prado, L., González, M., Paz, N., & Romero, K. (2019). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Revista Médica Electrónica, 6(36), 835–845. http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/rt/printerFriendly/1208/228

19. Revatta, M. (2022). Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicio críticos de un Hospital Nacional, 2022. En Universidad de San Martín de Porres. Universidad San Martín de Porres.

20. Carbajal, S., Jaimes, C., & Berastain, H. (2020). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima - 2023. Universidad César Vallejo.

21. Rojas, G., & Vera, E. (2021). Calidad de vida laboral y el cuidado de enfermería en el Hospital Santiago Apóstol Bagua Grande 2021. Universidad Nacional de Cajamarca.

22. Montes, B. (2023). Estrés laboral y estilo de vida del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital III Goyeneche Arequipa, 2023. https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/18f1ee80-9900-43b8-b5c7-1ea650a45632/content

23. Salazar, S. (2017). Estilos de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Cayetano Heredia, 2017. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3070/vilca_aaa.pdf?sequence=3&isAllowed=y

24. Trejo, P., Esparza Flores, E., Zorrilla Martínez, L. B., Valdéz Esparza, G., & Calderón Ibarra, A. (2023a). 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

25. Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. do C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. Enfermeria Global, 18(3), 344–354. https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961

26. Palacios, R., & Lara, A. (2019). Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada. https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/download/555/534

27. Laje, G., Tigrero Reyes, S. M., Mite Menéndez, J. J., & Alvarez Toala, I. J. (2022). Relación del estrés laboral con estilo de vida saludable en el personal de enfermería. RECIMUNDO, 6(4), 505–515. https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(4).octubre.2022.505-515

28. Sánchez, F. (2019). Calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado. En Universidad Autonoma de San Luis de Potosí (Vol. 5, Número 1). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.

29. Cazana-Vásquez, Z. (2017). Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud, 2(2), 89–99. https://doi.org/10.35626/casus.2.2017.36

30. Organización Mundial de la Salud. (2019). Guía de entornos y estilos de vida saludables. En Municipio de Yamaranguila (pp. 1–83).

31. Giraldo, A., Toro Rosero, M. Y., Macías Ladino, A. M., Valencia Garcés, C. A., & Palacio Rodríguez, S. (2019). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 15(1), 128–143.

32. Echeverría, K., Romero Urréa, H. E., Sellan Reinoso, G. N., & Méndez Sánchez, E. M. (2020). Estilos de vida del Profesional

Enfermero y su relación en la calidad de atención. Salud bienestar colect, 4(1), 44–58.

33. Ucancial, O. (2018). Nivel de conocimientos y prácticas de estilos de vida en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2018. Universidad Señor de Sipán.