

ARTÍCULO ORIGINAL**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA INSTITUCIÓN SANITARIA DE BUENOS AIRES**

Carmen Juliana Báez-Sánchez¹  Elvia Evangelista Caballero-Gómez¹  Brenda Díaz¹ 
Marcela Noemi Cabral¹  Carlos Canova-Barrios² 

Recibido: 15 de Octubre 2023 **Aceptado:** 10 de Diciembre 2023

Publicado: 18 de Diciembre 2023

Como citar: Báez-Sánchez CJ, Caballero-Gómez EE, Díaz B, Cabral MN, Canova-Barrios C. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una institución sanitaria de Buenos Aires. Cuid. enferm. educ. salud 2023;8(1):13-21. <https://doi.org/10.15443/ceyes.v8i1.2103>

Editor: Felipe Machuca-Contreras 

RESUMEN

Introducción: La Calidad de Vida Profesional es la percepción del trabajador de la capacidad para responder a las demandas de trabajo, y se ha vinculado con la seguridad del paciente haciéndolo un área de interés en materia de salud pública.

Objetivo: Describir la Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería del servicio de internación general de una institución sanitaria de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en el periodo comprendido entre marzo y abril de 2023. **Metodología:** Estudio descriptivo, cuantitativo y transversal. Se encuestó a 35 profesionales de enfermería y se implementó el cuestionario CVP-35 en su versión en español.

Resultados: Los encuestados fueron mayormente mujeres (82,86%), con edades entre los 31 y 40 años (60,00%) y de estado civil solteros (51,43%). Se encontró que el reactivo mayor puntuado fue el contar con la “Capacitación necesaria para hacer mi trabajo” con una media de 9,06 (DE = 1,98) y el menor puntuado fue el contar con el “Apoyo de los compañeros” con una media de 0,40 (DE = 0,77). Las dimensiones Carga de trabajo y Apoyo directivo fueron las mejor y peor percibidas. La Calidad de Vida Profesional obtuvo una media de 5,89 de 10.

Conclusión: La Calidad de Vida Profesional fue categorizada como regular y estuvo relacionada positivamente con el turno nocturno de trabajo. Se requiere de implementar intervenciones para mejorar este aspecto en el trabajo en aras de garantizar el mejor desempeño del personal.

Palabras Clave: Calidad de Vida, Personal de Enfermería, Servicios de Salud, Satisfacción en el trabajo.

¹ Carrera de Licenciatura en Enfermería, Universidad Isalud. Buenos Aires, Argentina.

² **Autor de correspondencia:** Carrera de Licenciatura en Enfermería, Universidad Isalud. Buenos Aires, Argentina. 

QUALITY OF PROFESSIONAL LIFE OF NURSES IN A HEALTH CARE INSTITUTION IN BUENOS AIRES

ABSTRACT

Introduction: Quality of Professional Life is the worker's perception of the ability to respond to work demands and has been linked to patient safety making it an area of public health concern.

Aim: To describe the professional quality of life of nursing staff in the general hospitalization service of a health institution in the city of Buenos Aires, Argentina, in the period between March and April 2023.

Methodology: Descriptive, quantitative, cross-sectional study. Thirty-five nursing professionals were surveyed, and the Spanish version of the CVP-35 questionnaire was administered.

Results: Respondents were mostly women (82.86%), aged between 31 and 40 years (60.00%) and single (51.43%). It was found that the highest rated item was "Training needed to do my job" with a mean of 9.06 (SD = 1.98) and the lowest rated item was "Support from colleagues" with a mean of 0.40 (SD = 0.77). The dimensions Workload and Management Support were the best and worst perceived. Quality of Professional Life scored a mean of 5.89 out of 10.

Conclusion: Quality of Professional Life was categorized as fair and was positively related to the night shift. Interventions to improve this aspect of work are required to ensure the best performance of staff.

Key Words: Quality of Life, Nursing Staff, Health Services, Job Satisfaction.

QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS EM UMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE EM BUENOS AIRES

RESUMO

Introdução: A qualidade de vida profissional é a percepção do trabalhador sobre a capacidade de responder às demandas do trabalho e tem sido associada à segurança do paciente, o que a torna uma área de preocupação da saúde pública.

Objetivo: Descrever a qualidade de vida profissional da equipe de enfermagem do serviço de hospitalização geral de uma instituição de saúde na cidade de Buenos Aires, Argentina, no período entre março e abril de 2023.

Metodologia: Estudo descritivo, quantitativo e transversal. Trinta e cinco profissionais de enfermagem foram pesquisados e a versão em espanhol do questionário CVP-35 foi aplicada.

Resultados: Os entrevistados eram em sua maioria mulheres (82,86%), com idade entre 31 e 40 anos (60,00%) e solteiros (51,43%). Verificou-se que o item mais bem avaliado foi "Treinamento necessário para fazer meu trabalho", com uma média de 9,06 (DP = 1,98), e o item menos bem avaliado foi "Apoio dos colegas", com uma média de 0,40 (DP = 0,77). As

dimensões Carga de trabalho e Apoio da gerência foram as melhores e mais mal percebidas. A Qualidade de Vida Profissional obteve uma média de 5,89 em um total de 10.

Conclusão: A qualidade de vida profissional foi classificada como razoável e foi positivamente relacionada ao turno da noite. Intervenções para melhorar esse aspecto do trabalho são necessárias para garantir o melhor desempenho da equipe.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida, Recursos Humanos de Enfermagem, Serviços de Saúde

INTRODUCCIÓN

La Calidad de Vida Profesional (CVP) es definida como la capacidad percibida del profesional para responder a las demandas de la jornada laboral y del trabajo en general. Este concepto es complejo y multidimensional e involucra aspectos del medio ambiente de trabajo como la relación con los jefes y compañeros de trabajo, la remuneración, la motivación para el trabajo y la carga laboral.¹

Diversos estudios han buscado analizar la Calidad de Vida (CV) de los profesionales de enfermería indagando sobre el impacto del trabajo sobre la salud psicofísica del trabajador,²⁻⁵ sobre la participación en actividades extralaborales⁶ y, sobre todo, respecto a la satisfacción de las expectativas laborales.¹ Respecto a esto último, eje del presente trabajo, estudios realizados en Colombia¹ y Ecuador⁷ hallaron una alta motivación por el trabajo y una baja satisfacción con las relaciones con el personal jerárquico, y revisiones de literatura han concluido un nivel medio a bajo en la CVP de los profesionales de enfermería latinoamericanos.⁸

METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo integrada por la totalidad del personal de enfermería (n = 35) del servicio de internación general de una

Actualmente, se ha aumentado la cantidad de publicaciones cuyo interés es indagar sobre la CVP de los profesionales de enfermería, refiriendo que sus variables vinculadas, como el estrés laboral, la insatisfacción y la carga de trabajo, la baja remuneración percibida o la imposibilidad de suplir las necesidades básicas con sus ingresos, han mostrado incidir en la seguridad del cuidado brindado al paciente. Asimismo, una adecuada CVP estimula la motivación y la creatividad en el trabajo, aumenta la retención o permanencia del profesional en su empleo, favorece la adaptación a los cambios en la dinámica laboral y disminuye el riesgo de desarrollar Burnout.⁸⁻¹⁰

Basados en lo anterior, el presente estudio fue realizado con el objetivo de describir la Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería del servicio de internación general de una institución sanitaria de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, en el periodo comprendido entre marzo y abril de 2023.

institución sanitaria de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Se incluyó a los profesionales de enfermería, del servicio de internación general, con una antigüedad en la institución de al menos seis meses y

que accedieran de forma voluntaria a participar del estudio diligenciando el consentimiento informado. Se excluyó a los profesionales con roles de gestión y a quienes se encontraban de licencia (por enfermedad, vacaciones o gestación). Los datos fueron recolectados en el periodo comprendido entre marzo y abril del 2023.

Para la recolección de los datos se implementó el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) validado al español por Cabezas Peña, el cual está compuesto por 35 preguntas, de las cuales 34, están agrupadas en tres dimensiones: Apoyo directivo (13 reactivos), Carga de trabajo (11 reactivos) y Motivación intrínseca (10 reactivos), más una pregunta extra que busca evaluar la percepción de la Calidad de vida profesional.¹¹ Los reactivos son respondidos en una escala de Likert de 10 adjetivos que se agrupan en las categorías nada (1 y 2), algo (3, 4 y 5), bastante (6, 7 y 8) y mucho (9 y 10). El instrumento cuenta con alta consistencia interna, describiendo en diversos estudios que posee un alfa de Cronbach de 0,81.^{1,7,11} En nuestra muestra el instrumento obtuvo un alfa de Cronbach de 0,78 (alta fiabilidad).

Para la recolección de los datos, se concurrió al servicio en los distintos turnos y se explicaron los objetivos y el alcance del estudio, y se solicitó el consentimiento informado a quienes accedieran/desearan participar. El instrumento fue remitido vía aplicaciones de mensajería instantánea o correo electrónico a los profesionales, volcado en el software de administración de encuestas Formularios de Google.

Una vez recolectada la información se exportó a una base de datos en Microsoft Excel y se analizó utilizando el software Infostat. Para la corrección de la prueba, se realizó la sumatoria general de los 35 reactivos arrojando valores que oscilan entre 35 y 350, que categorizan la Calidad de vida profesional como buena (puntajes entre 246 y 350), regular (puntajes entre 140 y 245) y mala (puntajes entre 35 y 139). Para el análisis de las dimensiones, se realiza en el caso de Apoyo directivo el promedio de los reactivos 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30; para la dimensión Carga de trabajo se promedian los reactivos 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33; y finalmente, para la dimensión Motivación intrínseca se promedian los reactivos 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35.

Para las variables cuantitativas se procedió a calcular la media y desvío estándar, mientras, para las variables cualitativas (categóricas) se calcularon las frecuencias absolutas (n) y relativas (%). Las relaciones entre las variables fueron calculadas mediante las pruebas de U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis. Se fijó un nivel de significancia (NS) de $p \leq 0,05$.

En cuanto a los recaudos éticos, el protocolo fue aprobado por la institución y constituyó un estudio “sin riesgo” dado el carácter observacional y que no se recopilaron datos sensibles ni personales (anonimato de las respuestas). Se implementó el consentimiento informado escrito y se resaltó que la participación fue en todo momento voluntaria.

RESULTADOS

Se encuestó a 35 profesionales de enfermería, los cuales fueron en su mayoría mujeres (82,86%), con edades entre los 31 y 40 años (60,00%) y de estado civil solteros (51,43%) (Tabla 1).

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica de la muestra.

Variable	Categorías	n	%
Sexo	Hombre	6	17,14
	Mujer	29	82,86
Edad	20-30 años	6	17,14
	31-40 años	21	60,00
	41-50 años	6	17,14
	50 años o más	2	5,71
Estado civil	Soltero	18	51,43
	Casado o Unión libre	16	45,71
	Viudo o Divorciado	1	2,86
Total		35	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la caracterización laboral, se encontró que los encuestados en su mayoría tenían formación de Tecnicatura en enfermería (74,29%), antigüedad laboral de entre 1 y 5 años (62,86%), se desempeñaban en el turno mañana (45,71%) y tenían un solo trabajo (65,71%) (Tabla 2).

Al analizar los ítems que componen el instrumento según las tres dimensiones, se encontró que en la dimensión Apoyo directivo, el reactivo mejor puntuado fue “Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” con una media de 8,66 (DE = 1,70), mientras, la “Satisfacción con el tipo de trabajo” tuvo la media más baja con un puntaje de 3,20 (DE = 2,04). En la dimensión Carga de trabajo, se encontró que el reactivo “Incomodidad física en el Trabajo” presentó la media más alta con un

puntaje de 7,83 (DE = 1,74) lo cual lo caracteriza de manera negativa, mientras, el reactivo “Conflictos con otras personas de mi trabajo” obtuvo la media más baja con un puntaje de 4,00 (DE = 2,01), considerado un elemento positivo. Finalmente, en la dimensión Motivación intrínseca el reactivo mayor puntuado fue el contar con la “Capacitación necesaria para hacer mi trabajo” con una media de 9,06 (DE = 1,98) y el menor puntuado fue el contar con el “Apoyo de los compañeros” con una media de 0,40 (DE = 0,77), siendo estos, además, los ítems mayor y menor puntuados del instrumento general.

Tabla 2. Caracterización laboral de la muestra.

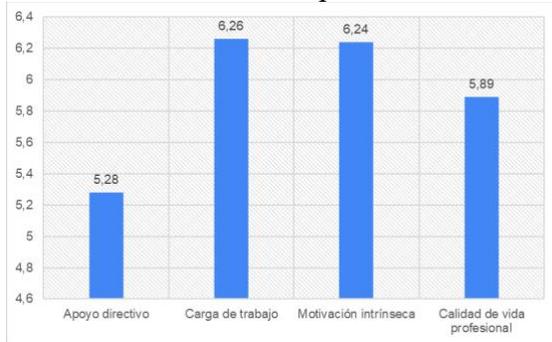
Variable	Categorías	n	%
Nivel formativo	Tecnicatura	26	74,29
	Licenciatura	9	25,71
Antigüedad laboral	1-5 años	22	62,86
	6-10 años	6	17,14
	11 años o más	7	20,00
Turno de trabajo	Mañana	16	45,71
	Tarde	6	17,14
	Noche	7	20,00
	SaDoFe	6	17,14
Pluriempleo	Sí	12	34,29
	No	23	65,71
Total		35	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Al comparar las dimensiones se encontró que Apoyo directivo obtuvo la media más baja con un puntaje de 5,28 (DE = 1,08, IC95%:4,91-5,65), mientras, Carga de trabajo presentó la media más alta con un valor de 6,26 (DE = 1,05, IC95%:5,90-6,63). La Calidad de vida profesional

obtuvo una media de 5,89 (DE = 1,86, IC95%:5,25-6,52) (Gráfica 1).

Gráfica 1. Medias de las dimensiones de la Calidad de vida profesional.



Fuente: Elaboración propia.

La Calidad de vida profesional fue categorizada como Regular en el 94,29% de los encuestados (Gráfica 2).

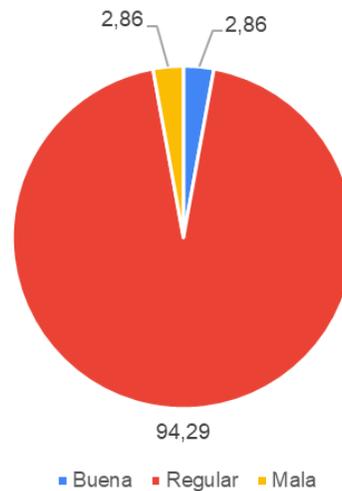
Al realizar el análisis inferencial, no se halló relación entre las variables sociodemográficas (edad, sexo y estado civil), laborales (nivel formativo y pluriempleo) con la Calidad de vida profesional en ninguna de sus dimensiones. Si bien se encontraron medias más altas en las mujeres, en los

DISCUSIÓN

La CVP es un área de creciente interés en la literatura científica, dada su relación con el bienestar integral del trabajador y con la calidad del cuidado brindado al paciente.⁹ Diversos estudios han resaltado que las dinámicas laborales actuales pueden afectar negativamente al profesional, llevándolo a percibir insatisfacción y baja motivación lo cual afecta las dinámicas en el trabajo y derivan en ausentismo, aumento en las enfermedades laborales, bajo compromiso y estrés. Asimismo, se han descrito que las jornadas laborales largas, la falta de reconocimiento,

profesionales con un empleo y en aquellos con formación de licenciatura, estos valores no fueron estadísticamente significativos. Se encontró que los profesionales que desempeñaban labores en el turno nocturno presentaron medias más altas ($p < 0,001$).

Gráfica 2. Caracterización de la Calidad de vida profesional del personal de enfermería.



Fuente: Elaboración propia.

problemas con los jefes y personal jerárquico, y la percepción de mala remuneración, se asocian con una baja o mala CVP.¹²

En el presente trabajo se describe una percepción baja de apoyo directivo, similar a estudios como los de Puello Vilorio et al.,¹ y Guanoluisa Chicaiza & Arráiz de Fernández⁷ y esto podría estar relacionado con la percepción de poco respaldo y compromiso por parte de quienes toman las decisiones en el servicio y la institución. Sin embargo, este hallazgo contrasta con un estudio realizado en

Argentina en 2013 que identificó un nivel alto de apoyo directivo, aunque, se destaca que los profesionales de género masculino y de profesión médico, fueron quienes tuvieron las medias más altas¹³, siendo consistente este hallazgo con el presente trabajo.

Asimismo, se encontró una adecuada percepción de la carga de trabajo, lo cual se explica con un adecuado ratio enfermero-paciente y la percepción de que se pueden realizar las actividades propias de la profesión durante la jornada laboral. Se ha descrito que la satisfacción y calidad de vida en el trabajo presentan una correlación positiva.¹⁴ Este hallazgo resulta interesante, dado que en Argentina se ha buscado desarrollar políticas para aumentar la cantidad de personal de enfermería capacitado debido a la escases de capital humano, ascendiendo de acuerdo con las últimas cifras publicadas a 52,19 enfermeros por cada 10 mil habitantes.¹⁵ Sin embargo, estos resultados deben ser analizados en su contexto, debido a que algunos estudios recientes han resaltado que la carga de trabajo elevada alcanza a más del 90% de los trabajadores.^{5,16}

Se ha referido en la literatura que las mujeres, los profesionales con solo un trabajo y aquellos con formación de grado suelen presentar mejor percepción de su CVP. Esto se puede explicar en primer lugar, con el rol del hombre como proveedor del hogar, lo cual requiere que se perciba que los ingresos (remuneración) le permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, haciendo que estos tengan

menores niveles de CVP en comparación con las mujeres. En segunda instancia, los trabajadores con un solo empleo suelen presentar una menor exposición a las condiciones de trabajo adversas, al estar mayormente en una jornada expuestos, y no en varios espacios o jornadas; además, los profesionales en situación de poliempleo, a menudo describen niveles de remuneración más bajos, lo cual motiva el requerir de dos ingresos para suplir sus necesidades.¹⁷ Finalmente, los profesionales con formación de grado tienen una mayor remuneración y desarrollan roles mayormente vinculados a la gestión del cuidado con baja realización de actividades técnico-asistenciales, lo cual explicaría las medias más altas en su CVP.^{1,12}

Basados en los aspectos desarrollados, se sugiere abordar la CVP de los trabajadores de enfermería, teniendo en cuenta que son el pilar del sistema sanitario, superando el 50% de la masa laboral en salud. Las condiciones de trabajo, el formato de contratación, la remuneración, la duración de la jornada de trabajo, la carga de trabajo, la disponibilidad de insumos y las características del servicio, son variables a tener en cuenta debido a su influencia sobre la satisfacción con el trabajo y con la CVP.

Entre las limitaciones del presente trabajo, se resaltan el hecho de que es una muestra pequeña y que el estudio se realizó en un único servicio de una sola institución sanitaria, lo cual puede afectar la representatividad de los hallazgos.

CONCLUSIONES

Se encontró que los profesionales de enfermería del servicio de internación general presentaron una CVP categorizada como regular, vinculándose con variables como el turno de trabajo, aunque, si bien se detecta una mayor satisfacción en los profesionales de género femenino, con un solo trabajo y con nivel de formación de grado, estos hallazgos no fueron

estadísticamente significativos. Finalmente, al comparar las medias de las distintas dimensiones, se encontró que Apoyo directivo obtuvo la media más baja y la Carga de trabajo presentó la media más alta, siendo las dimensiones con peor y mejor percepción de CVP, respectivamente.

FUENTE DE FINANCIAMIENTOS

Los autores declaran que no recibieron financiamiento para el desarrollo de este artículo.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflictos de interés

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

CBS, ECG y BD: Conceptualización, Metodología, Investigación, Análisis Formal, Escritura - Borrador inicial, Escritura - Revisión y edición.

MNC y CCB: Metodología, Análisis Formal, Curación de datos, Visualización, Supervisión, Escritura - Borrador inicial, Escritura - Revisión y edición.

REFERENCIAS

1. Puello Viloria Y, Quintero Ramírez N, Canova Barrios C, Camargo Mejía Y, Amaya Hernández L, Guzmán Galván Y, Cervantes Polo S. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. *Investig Enferm. Imagen Desarr.* 2014;16(1): 87-99. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.IE16-1.cvpp>
2. Canova Barrios CJ, Ramos de la Cruz E, Álvarez-Miño L, González Noguera TC, Osorio Duran EM. Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enf Global.* 2023;22(2):64-90. <https://doi.org/10.6018/eglobal.540111>
3. Ayala A, Basualdo R, Salazar J, Núñez R, Manzitto G, Canova Barrios C. Calidad de Vida Relacionada con la Salud en Enfermeros de Unidad de Cuidados Intermedios Moderados Pediátricos. *Ibero-American Journal of Health Science Research.* 2023;3(1):50-56. <https://doi.org/10.56183/iberojhr.v3i1.593>
4. Parra-Giordano D. Calidad de vida del personal de salud de atención primaria de salud en cuidados paliativos

- postpandemia. *Rev Chil Enferm.* 2021;3(1):114–127.
<https://doi.org/10.5354/2452-5839.2021.64553>
5. Canova-Barrios C, Oviedo Santamaría P. Health-related quality of life among intensive care unit workers. *Enferm Intensiva.* 2021;32(4):181-188.
<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2020.11.002>
 6. Canova-Barrios C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. *Rev Colomb Enferm.* 2017;15:10-8.
<https://doi.org/10.18270/rce.v15i12.2132>
 7. Guanoluisa Chicaiza SD, Arráiz de Fernández C. Calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en la práctica pre-profesional. *Enferm Investig.* 2022;7(4):46–52.
<https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i4.1867.2022>
 8. Cueva-Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería (Montevideo).* 2022;11(2):e2905.
<https://doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
 9. Khatatbeh H, Pakai A, Al-Dwaikat T, Onchonga D, Amer F, Prémusz V, Oláh A. Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. *Nurs Open.* 2022;9(3):1564-1574.
<https://doi.org/10.1002/nop2.936>
 10. Ramírez Aguilera N, García Jara R, Machuca-Contreras F. Diagnóstico de la implementación de la gestión del cuidado de enfermería para atención cerrada en Chile. *Salud, Ciencia y Tecnología.* 2023;3:348.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt2023348>
 11. Cabezas C. La calidad de vida de los profesionales. *FMC.* 2000;7(supl.7):53-68.
 12. Henríquez-Figueroa SC, Cerda Aedo B, Vargas Chávez P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Rev Cubana Med Gen Integr.* 2022;38(3):e1719
 13. de Nasetta S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Altern Psicol.* 2013;17(28):8-19.
 14. Villanueva NA. Factores psicosociales y estrés en la industria textil del vestido de Irapuato, Guanajuato. *Rev Raites.* 2014;7(13):25-58.
 15. Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud. Fuerza de trabajo en el sector salud en Argentina, 2020. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_fdt_datos2019_vf-1.pdf
 16. Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir.* 2022;38:e1226.
 17. Quintana Zabala MO, Paravic Klinj T, Saenz Carrillo K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2016;24:e2713.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>