

# Calidad de Vida Profesional de las Enfermeras Intensivistas en un hospital de niños de Barquisimeto.

González S. María J<sup>(1)</sup>; Vargas Rodríguez Elsa<sup>(2)</sup>

DOI: <https://zenodo.org/uploads/10680521>

## RESUMEN

El presente estudio tiene como **objetivo** determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola. Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga, en la ciudad de Barquisimeto, estado Lara. En cuanto a la **metodología** de la investigación, se ubica enfoque cuantitativo, tipo descriptivo de diseño de campo, no experimental de tipo transversal, en la cual se tomó como población 30 enfermeras. A esta población, con previo consentimiento informado se les aplicó el cuestionario CVP-35, el cual consta de tres componentes: apoyo directivo, motivación intrínseca, carga de trabajo y un componente adicional que mide la percepción del individuo acerca de su calidad de vida profesional: calidad de vida percibida. **Resultados** arrojaron que el apoyo directivo en la calidad de vida se evaluó en un nivel medio, la carga de trabajo un nivel alto, la motivación intrínseca un nivel alto y se **concluye** que los profesionales de enfermería del estudio, perciben como muy baja su calidad de vida profesional.

**Palabras clave:** trabajo, calidad de vida, calidad de vida profesional, profesional de enfermería.

Professional quality of life of intensivist nurses in a children's hospital in Barquisimeto

## ABSTRACT

**The objective** of this study is to determine the quality of professional life of nursing staff working in the Dr. Francisco Finizola intensive care unit. Decentralized Service Dr. Agustín Zubillaga Pediatric University Hospital, in the city of Barquisimeto, Lara state. Regarding the research **methodology**, a quantitative approach is located, a descriptive type of field design, non-experimental of a cross-sectional type, in which 30 nurses were taken as a population. The CVP-35 questionnaire was applied to this population, with prior informed consent, which consists of three components: managerial support, intrinsic motivation, workload, and an additional component that measures the individual's perception of their quality of professional life.: perceived quality of life. **Results** were that the managerial support in the quality of life was evaluated at a medium level, the workload a high level, the intrinsic motivation a high level and it is **concluded** that the nursing professionals in the study perceive their quality of work as very low. professional life.

**Keywords:** work, quality of life, professional quality of life, nursing professional.

Qualidade de vida profissional de Enfermeiros Intensivistas em um Hospital Infantil De Barquisimeto

## RESUMO

**O objetivo** deste estudo é determinar a qualidade de vida profissional da equipe de enfermagem que atua na unidade de terapia intensiva Dr. Francisco Finizola. Serviço Desconcentrado Hospital Universitário Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga, na cidade de Barquisimeto, estado de Lara. Quanto à **metodologia** da pesquisa, há uma abordagem quantitativa, tipo descritivo de desenho de campo, e não experimental tipo transversal, em que foram tomados como população 30 enfermeiros. A esta população, mediante consentimento prévio e informado, foi aplicado o questionário CVP-35, que é composto por três componentes: apoio gerencial, motivação intrínseca, carga de trabalho e um componente adicional que mede a percepção do indivíduo sobre sua qualidade de vida profissional. : qualidade percebida de vida. **Resultados** arrojaron que el apoyo directivo en la calidad de vida se evaluó en un nivel medio, la carga de trabajo un nivel alto, la motivación intrínseca un nivel alto y se **concluye** que los profesionales de enfermería del estudio, perciben como muy baja su calidad de vida profesional.

**Palavras-chave:** trabalho, qualidade de vida, qualidade de vida profissional, profissional de enfermagem.

<sup>(1)</sup> Enfermera Especialista Unidad de cuidados intensivos. Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga  
<https://orcid.org/0000-0003-0172-3473>

### CONTACTO

sulvaranmariajose@gmail.com  
Teléfono 04163993038

<sup>(2)</sup> Dra. En Enfermería Profesora Titular Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado UCLA.  
<https://orcid.org/0000-0002-0112-0990>

### CONTACTO

elsavargas@ucla.edu.ve  
04145125001

Recibido: 08 febrero 2023  
Aceptado: 20 de mayo 2023  
Publicado 15 de Julio 2023



## INTRODUCCIÓN

La salud puede ser definida como el nivel de eficiencia del metabolismo y las funciones de un ser vivo a escala micro (celular) y macro (social). Según la Organización Mundial de la Salud en 1946 define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Además, hace referencia que la salud puede dividirse en salud física y salud mental<sup>1</sup>. Para el cuidado de la salud física se recomienda la realización frecuente y regular de ejercicios, además de una dieta equilibrada y balanceada con variedad de nutrientes y proteínas. Mientras que para la salud mental hace referencia al bienestar emocional y psicológico, en el cual el ser humano puede utilizar sus capacidades cognitivas y emocionales, para desenvolverse mejor en la sociedad y resolver las demandas de la vida diaria.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo y la OMS en 2010 exponen la salud ocupacional como la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, mediante la prevención de desviaciones en la salud, el control de riesgos, y la adaptación del trabajo a las personas, como también la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo. Si bien, la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud eficaz<sup>2</sup>.

En ese mismo marco de ideas, ambas organizaciones buscan la adaptación a esas transformaciones y necesidades en materia de seguridad y salud laboral, con el fin de mejorar sus condiciones y promover el bienestar al ser humano, así como también mantener un ambiente para el trabajo completamente seguro, que contribuya a que el talento humano pueda desenvolverse eficientemente, obteniendo con ello, mayor satisfacción al contar así con las condiciones óptimas para ejecutar sus funciones.

El trabajo representa toda actividad que es realizada por el ser humano con el propósito de producir bienes y servicios que le permitan satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual (que implica esfuerzo físico) o intelectual (que implica esfuerzo mental), esto

a cambio de un pago, llámese salario, sueldo, comisiones y propina, sin importar la relación de dependencia bien sea empleo, dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo, otro autor refiere como aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o un servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad<sup>3</sup>.

En relación a lo anteriormente mencionado, la OMS (2021)<sup>4</sup> refiere que en el mundo hay cientos de millones de personas que trabajan bajo condiciones inseguras poniendo en riesgo su salud. Cada año, 1.1 millones de personas en todo el mundo mueren a causa de lesiones y enfermedades ocupacionales; Por año suceden 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales en el mundo, incluidas las enfermedades mentales. Lo que significa que un número cada vez mayor de trabajadores en países industrializados padecen de estrés psicológico. Según la OIT, uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio.

El concepto de calidad se puede entender de una forma general, como el grado de cumplimiento de los objetivos para los que fue creado un producto determinado. Este concepto surgió en el ámbito industrial como una necesidad ante un mundo cada vez más competitivo y exigente. La importancia de la calidad de vida en el ambiente laboral de las organizaciones, pone en manifiesto su relación directa con el trabajo realizado y el servicio proporcionado al cliente, además de la satisfacción del propio trabajador<sup>5</sup>.

La calidad de vida en el contexto actual puede ser percibida desde diferentes puntos de vista, surgiendo de situaciones vividas y experimentadas por cada ente que compone el sistema actual en relación a los aspectos económicos, sociales, ambientales, culturales, físicos y espirituales. En tal sentido, investigadores destacan que la calidad de vida profesional está definida como el sentimiento de bienestar al equilibrio que la persona tiene entre la exigencia de la profesión, y el entorno psico organizacional con el que cuenta para enfrentar estas exigencias<sup>6</sup>. Es así como el trabajador necesita obtener un desarrollo óptimo en su vida profesional, personal y familiar para poder hablar de calidad de vida profesional<sup>7</sup>.

Factores como el estrés, la insatisfacción con el tipo de trabajo realizado, la carga laboral aumentada y una baja remuneración económica condicionan negativamente la percepción que tiene el trabajador sobre su calidad de vida profesional. Se puede encontrar que se suman también a estos elementos: La falta de oportunidades para el desarrollo profesional, los inadecuados, o inexistentes incentivos organizacionales al esfuerzo, y las expectativas insatisfechas para el crecimiento personal y profesional.

En el ámbito de la salud, el valor que se le otorga a la calidad de vida del profesional en enfermería ha sido bajo, en comparación al de los pacientes que han sido motivo de preocupación para las autoridades y por ende el motivo de investigación. Sin embargo, es el profesional quien actualmente va adquiriendo relevancia, ya que la persona profesional que trabaja en el área de salud requiere un abordaje especial, no solo por el efecto que esta puede tener sobre la atención del paciente, sino también por ellos mismos. Ya que brindan servicios de salud, que son servicios indispensables<sup>5</sup>.

La enfermera con buena calidad de vida profesional se mostrará positiva, confiada y motivada; su quehacer será efectivo y demostrará mayor facultad para enfrentar las exigencias<sup>8</sup>. Cabe destacar que el trabajo con personas que presentan dificultad en su salud, implica una carga emocional para el personal que los atiende ya que es de suma responsabilidad tener el control sobre la dosis de medicación junto con los cuidados que esto conlleva.

Al mismo tiempo el contacto con el dolor, la angustia, el deterioro físico, el deterioro mental, los temores, la pérdida afectiva, la confusión y la muerte de los pacientes pueden llegar a romper el equilibrio entre lo cognoscitivo, fisiológico y conductual en las(os) enfermeras(os) generando así que el ser humano que ayuda a otros, esté expuesto a múltiples factores de riesgo en su salud y calidad de vida. Durante mucho tiempo las emociones fueron ignoradas en el ambiente de trabajo, puesto que éste era visto como un lugar racional donde las emociones no tenían cabida. Esta visión se ha desvanecido poco a poco a medida que se ha ido demostrando cómo las emociones en el trabajo pueden ayudar a explicar importantes fenómenos tanto individuales como organizacionales<sup>9</sup>.

Por otro lado, el paciente es el objeto central de atención de este personal. El contacto continuo con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, constituyen una carga mental para este grupo de trabajadores. A esta carga psíquica le son añadidos las dificultades cotidianas ligadas a la organización del trabajo, los factores de riesgo y los estilos de vida. Todo ello en conjunto, configura perfiles de desgaste físico y emocional, como incapacidades e insatisfacciones específicas del personal de enfermería. La complejidad, las exigencias y el estrés al que a diario se ven sometidos los enfermeros profesionales que laboran en una Unidad de Cuidados Intensivos, les exige intrínsecamente manifestar en sí mismos las condiciones adecuadas de calidad de vida profesional y laboral, para así poder proyectarse al cuidado de los pacientes<sup>10</sup>.

En el área de cuidados intensivos del Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga, el personal asistencial refirió que, en su quehacer diario, busca brindar una atención de calidad que logre satisfacer la necesidad del paciente. Por ser una unidad crítica, el personal se somete a situaciones inherentes a su profesión como jornadas extenuantes, sobrecarga laboral, cansancio, exposición de situaciones extremas por el estado crítico de pacientes. Por consiguiente, teniendo en cuenta todo lo antes mencionado, y habiendo observado la importancia de la calidad de vida laboral en el personal de enfermería, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional de la enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola? ¿Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga? **Objetivo General** Determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola. Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga.

## METODOLOGIA

Estudio bajo el enfoque cuantitativo, de modalidad de campo, tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 30 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. El método utilizado es la encuesta cuya técnica de recolección de datos que se utilizó es mediante un instrumento, empleado en un cuestionario CVP-35, este mide la calidad de

vida profesional. Consta de 35 preguntas, que se miden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10) y da una medida resumen de la percepción de la calidad de vida profesional.

Este instrumento fue propuesto por García Sánchez S. en 1993 y construido bajo el marco teórico del modelo de Karasek (demandas-control-apoyo social), ha sido validado en varias ocasiones y con  $\alpha$  Cronbach de 0.75 a 0.86, evaluado su validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios. El CVP-35 está dividido en 3 indicadores: Apoyo

directivo: Cargas o demandas en el trabajo; Motivación intrínseca: Además de una pregunta individual que mide la percepción del individuo acerca de su calidad de vida profesional.

## RESULTADOS.

Distribución de frecuencias absolutas y porcentuales de la calidad de vida profesional en cuanto a los conceptos apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca de los enfermeros(as) en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola. Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga.

Calidad de vida Profesional	Apoyo		Carga de Trabajo		Motivación Intrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Muy Alta	0	0	4	14	0	0
Alta	4	14	19	66	22	76
Medio	24	83	6	21	7	24
Baja	1	3	0	0	0	0
Muy Baja	0	0	0	0	0	0

Con respecto a los resultados obtenidos del concepto calidad de vida profesional del enfermero(a) en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola, el indicador confirma que 66% de los enfermeros que laboran en la UCI neonatal presentan un nivel alto de carga de trabajo, adicional a 14% más, que se incluye dentro del rango muy alto en este concepto. Viendo que el profesional tiene 76% una alta motivación intrínseca, al desarrollar sus labores a pesar de su alta carga de trabajo y de que su percepción del apoyo directivo llega tan solo a un nivel medio en 83%.

### Discusión de Resultados

La evaluación de la calidad de vida profesional permite conocer cómo afecta la vida diaria del enfermero sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno en el que trabajan. Esto produce una valoración del nivel de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores. La misma que cuando es negativa; en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la organización, obedece diversos

factores personales como la edad, el género y la personalidad; familiares como el estado civil y el apoyo familiar; y aspectos estrictamente laborales como el pago, la carrera profesional, e inclusive, los tipos de gestión.

Tras el análisis de los resultados obtenidos en este estudio, se hace la contratación de los hallazgos y de allí es importante mostrar las investigaciones cuyos resultados coinciden con otros estudios como autores en 2016, quienes realizaron una investigación, cuyo objetivo fue medir la Calidad de Vida Profesional de los enfermeros en la unidad de urgencias de un hospital en su puesto de trabajo, la muestra correspondió a 60 enfermeros/as, como resultado se obtuvo que la dimensión Apoyo directivo fue valorada con una puntuación de una media de 4,57. La dimensión Carga de trabajo recibió una valoración media de 6,94 puntos. La Motivación intrínseca fue valorada con la puntuación más alta 7,40.<sup>6</sup>

Por otro lado, investigador<sup>11</sup> realizó un estudio titulado Calidad de vida de los profesionales en Enfermería que trabajan en el nosocomio San José, Chíncha, Perú. Se

caracterizó por ser un estudio cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal. Los resultados indican que el enfermero(a) mantiene una calidad global de vida regular con 52%; 34% bueno y 14% malo; concluyó que la CV del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital San José de Chíncha es regular.

Un Estudio conformado por el personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos adulto 19 personas y neonatal 15 personas. Como resultado se obtuvo que en la UCI-N se encuentran niveles bajos en las dimensiones apoyo directivo (D1) y percepción de la carga de trabajo (D2), y alto en las dimensiones motivación intrínseca (D3) y CVP. En este servicio, el personal profesional de enfermería mostró puntuaciones superiores en las dimensiones 1, 3 y CVP<sup>12</sup>.

En México, se publica un estudio donde se describe la calidad de vida profesional, Hospital del Niño y la Mujer. San Luis Potosí. se utilizó el cuestionario CVP-35. De acuerdo a los porcentajes de la evaluación por dimensiones 72% de las enfermeras consideran que el apoyo directivo fue bueno, 52.9% determinan que las cargas de trabajo son altas y 72.5% opinaron que la motivación intrínseca fue excelente. Por otro lado, Sánchez F. (2017)<sup>14</sup> realizó un estudio para determinar la calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado, como resultado el nivel de Calidad de vida laboral de las enfermeras(os) fue regular con 87.1%, en los 3 turnos (matutino, vespertino y nocturno) más del 47 70% de las enfermeras(os) perciben la Calidad de vida laboral como regular y en la pregunta 34 que se refiere a la Calidad de vida en mi trabajo se obtiene una media de 6.33 en la escala del 1 al 10, lo que indica que el turno laboral no es indicativo de una buena o mala Calidad laboral<sup>13</sup>.

En el turno cubre descansos 100% considera su Calidad de vida laboral mala porque interfieren enormemente en sus actividades familiares, sociales y por exceso de carga de trabajo al estar rotando constantemente. De igual manera, se realizó una investigación llamada Factores que se asocian a la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital público en Perú. El estudio fue de corte explicativo, transversal; la muestra estuvo conformada por 92 enfermeros, el resultado mostró que el 51% tiene una calidad de vida alta<sup>15</sup>.

Además, los enfermeros que trabajan en hospitalización de cirugía cuentan con menos probabilidad de contar con una alta calidad de vida; pero, sí la posibilidad de tener una calidad de vida alta, en comparación a los que laboran en un turno matutino, quienes son más propensos a mantener una alta carga de trabajo. Concluyó así, que trabajar en la hospitalización de cirugía tiene relación con una calidad de vida profesional global baja. Así mismo, encontró asociaciones de importancia en cuanto a las dimensiones del CVP y los factores de trabajo.

Así mismo es necesario señalar a quien realizó un estudio con el fin de conocer la relación entre la auto-eficiencia y la calidad de vida profesional, el muestreo se conformó de 82 enfermeros de hospitalización, los resultados obtenidos indicaron que más del 50% cuenta CVP media y que tienen una autosuficiencia alta. Concluyó que no hay relación importante entre la auto-eficiencia y la calidad de vida del profesional en una 20 entidad de salud privada. También mostró que la autoeficiencia y la CVP en una entidad de salud privada son alta<sup>16</sup>.

Lo anterior, demuestra que la Calidad de vida laboral depende mucho de cada individuo, la adaptación que realice y los recursos emocionales y personales que dispone. Además, está sometido a determinantes económicos, sociales y culturales y se modifica, con el paso del tiempo, para un mismo individuo. Considerando que las expectativas de salud, el soporte social, la autoestima y la habilidad para competir con limitaciones y discapacidad pueden afectar la calidad de vida, dos personas con el mismo estado de salud, mismo ambiente laboral y mismo servicio tienen diferente percepción personal de su salud y su calidad de vida laboral.

El turno laboral como se observó, es un factor importante en la Calidad de vida, sobre todo aquel que interfiere enormemente con sus actividades personales, lúdicas y de descanso. Provocando muchas veces desgaste físico y mental al personal de Enfermería y que, a su vez, afecta en la calidad del servicio que proporciona al paciente.

En función a los objetivos planteados al Determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos Dr. Francisco Finizola. Servicio Desconcentrado Hospital Universitario Pediátrico Dr. Agustín Zubillaga, se demostró en los resultados que los enfermeros y enfermeras que laboran en esta



área, presentan un nivel medio, alto y muy alto entre las 3 dimensiones existentes.

**Agradecimientos** Las autoras quieren agradecer a los participantes el tiempo y esfuerzo dedicado a la investigación. Además, al CDCHT de la Universidad Lisandro Alvarado por el registro y la Universidad Hugo Chávez Frías.

**Conflicto de intereses** Las autoras no presentan ningún conflicto de intereses.

**Derecho a la privacidad y consentimiento informado** Las autoras declaran que en este artículo no aparecen datos de pacientes.

**Contribución de los autores** Las autoras somos responsables de la investigación y confirmamos la autoría de este trabajo. Todos los autores hemos participado en su concepto y diseño, en la recogida de muestra, en el análisis e interpretación de los datos, escritura y corrección del manuscrito

**Consideraciones éticas** Se aseguró en todo momento la confidencialidad del participante. No se vulnerarán ninguno de los principios ético y bioéticos y se consideró la firma del consentimiento informado.

## REFERENCIAS

1. OMS Organización Mundial de la salud. 1946. Disponible en <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
2. OIT y la OMS. Salud de los Trabajadores. 2010 Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es#gsc.tab=0)
3. Guerra P. Sociología del trabajo. 2021. Disponible en: [https://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping\\_Libro%20SDT\\_dig.pdf](https://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf)
4. OMS y la OIT. Salud y Seguridad en el trabajo 2021. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_819802/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm)
5. Contreras F. y otros. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). Rev. Psicología desde el caribe [Seriada en línea] 2013; 30 (3): 569-590. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>. Consultado Octubre 04.2022
6. Fernández A. y otros. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia en España. Enfermería Global.2016 Universidad de Valladolid, España. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
7. Hanzelíková et al. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. Rev Enferm glob [Seriada en línea] 2011; 1 (24): 145-157. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/127451/124521> Consultado mayo 25, 2022.
8. Farro, G.). Calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2018 Retrieved from [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3533/Calidad\\_CubasReinoso\\_Paola.pdf?sequence=1&iisAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3533/Calidad_CubasReinoso_Paola.pdf?sequence=1&iisAllowed=y)
9. Feldman, L., Blanco, G. Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. Revista de la Facultad de Medicina, 29(2), 103-108. 2006 Recuperado en 31 de octubre de 2022. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S079804692006000200002&lng=es&tng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S079804692006000200002&lng=es&tng=es)
10. Muñoz, Rumie, Torres y Villarroel. Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresante. Cienc. enferm. vol.21 no.1 Concepción abr. 2015. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000100005](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005)
11. Velásquez, C. Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el hospital San José de Chincha. Universidad San Juan Bautista, Perú 2017. Retrieved from: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/530/T-TPLE-CeferinaVelasquezCeferian.pdf?sequence=1&iisAllowed=y>
12. Puello V. otros. 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. Rev Investig. Enferm. Imagen Desarr [Seriada en línea] 2014; 16 (1): 87-99. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1452/145231426007.pdf>. Consultado octubre 16, 2014.
13. Gutiérrez E. Loredo M. Manzano R. Calidad de vida laboral del personal de Enfermería Hospital del Niño y la Mujer. San Luis Potosí, S.L.P. México enero de 2010 Universidad Autonomía San Luis Potosí
14. Sánchez F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado: Universidad autónoma de San Luis Potosí; 2017. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
15. Cazana, Z. Factores asociados a la calidad de vida. Casus. Universidad Cayetano Heredia. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6258757.pdf> Clínica San Judas Tadeo. (2016). Nosotros, Clínica San Judas Tadeo. Retrieved January 20, 2022 Disponible en: <http://www.clinicasanjudastadeo.com.pe/nosotros>
16. Milla, E. Calidad de vida profesional y autoeficiencia del personal de enfermería en una clínica privada. 2017. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla\\_FEO.pdf?sequence=1&iisAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&iisAllowed=y)