

# 07

Recibido: 20 de noviembre del 2024

Aceptado: 20 de diciembre del 2024

Publicado: 04 de enero del 2025

DOI: [https://doi.org/ 10.57175/evsos.v3i2.27](https://doi.org/10.57175/evsos.v3i2.27)

## **Calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería de un hospital estatal de Lima**

### ***Quality of working life and institutional commitment of nursing staff at a state hospital in Lima***

---

**Fernandez-Pacheco, Maria<sup>1</sup>, Cruz-Gonzales, Gloria<sup>2</sup>**

1. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

Correo: [maria.fernandez@upch.pe](mailto:maria.fernandez@upch.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-5356-2742>

2. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

## Resumen

Con el objetivo de determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el compromiso institucional del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima, Perú; se desarrolló la investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por el total del personal de enfermería, que cumplía los criterios de selección, la muestra fueron 986 personal de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos la escala de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) y el cuestionario de Meyer y Allen para compromiso institucional. Se encontró que el mayor porcentaje del personal de enfermería presenta calidad de vida laboral baja (59.3%) y compromiso institucional medio (79.2%). La calidad de vida en sus dimensiones de que alcanzaron el nivel medio fueron soporte institucional para el trabajo (56%) y seguridad en el trabajo (70.4%). Sólo 6% presentó compromiso institucional alto. La diferencia encontrada resultó estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ). Se concluye que existe relación entre calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería; la calidad de vida laboral general, así como en sus dimensiones satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, administración del tiempo libre, integración al puesto de trabajo y desarrollo personal, es baja; mientras el compromiso institucional desarrollado por el personal de enfermería es medio.

Palabras clave: calidad, laboral, compromiso, institucional

## Abstract

In order to determine the association between the quality of work life and the institutional commitment of the nursing staff of Arzobispo Loayza National Hospital in Lima, Peru; it was conducted a research study with a quantitative approach, correlational level, cross-sectional. The population was made up of the total nursing staff, who met the selection criteria, the sample was 986 nursing personnel. The technique used was the survey and the instruments were the quality of life at work scale (CVT-GOHISALO) and the Meyer and Allen questionnaire for institutional commitment. It was found that the highest percentage of nursing personnel have low quality of work life (59.3%) and medium institutional commitment (79.2%). The

dimensions of quality of life that reached the medium level were institutional support for work (56%) and safety at work (70.4%). Only 6% had high institutional commitment. The difference found was statistically significant ( $p=0.000$ ). It is concluded that there is a relationship between quality of work life and institutional commitment of nursing staff; the quality of general work life, as well as in its dimensions satisfaction for work, well-being achieved through work, management of free time, integration into the workplace and personal development, is low; while the institutional commitment developed by the nursing staff is medium.

Keywords: quality, labor, commitment, institutional

## 1. Introducción

Actualmente, la salud y seguridad en el trabajo (SST) es un tema que preocupación mundialmente. El último informe de la OIT reporta que cada año 2,6 millones de trabajadores mueren debido a enfermedades del trabajo y 330 mil por accidentes laborales; lo que requiere garantizar entornos de trabajo seguros y saludables (OIT, 2023)

Al hablar de salud laboral, la calidad de vida es un tema que mucho interés para los investigadores puesto que la preocupación central definitivamente deben ser los trabajadores (Wang, et al.,2020)

La calidad de vida en el trabajo (CVL) es un constructo que contempla diversos dimensiones y complejo se refiere principalmente a la satisfacción de una variedad de necesidades de las personas, mediante un trabajo formal y remunerado; estas necesidades se identifican como el reconocimiento, la estabilidad laboral, el equilibrio empleo-familia, la motivación, la seguridad etc (Patlán, 2016). A su vez, la CVL está determinada por aspectos como apoyo, reconocimiento, seguridad, bienestar, desarrollo e integración laboral (Bustamante et al., 2020)

En el ámbito de la enfermería, una revisión sistemática al respecto, concluyó que el entorno laboral influye de manera positiva o negativamente, pero de manera significativa, en el compromiso laboral de las enfermeras, lo cual repercute en la calidad de sus cuidados; por lo que se recomienda mantener entornos saludables, con equilibrio en las cargas de trabajo, que brinden y garanticen seguridad y satisfacción al profesional (Contreras y Cuba, 2022).

En este sentido, también se ha demostrado que las enfermeras gestoras son las que impulsan el compromiso organizacional de sus colegas cuando sus comportamientos positivos y alentadores generan confianza, lo que repercute en mejores resultados organizacionales (Akgerman & Sönmez, 2020).

Debido a las condiciones laborales actuales en el personal de salud, se estima importante estudiar variables del entorno laboral que contribuyan a las políticas laborales que incentivan la conservación de la salud mental y el crecimiento profesional (Salgado-Roa et al., 2020)

Generar y poner a disposición evidencia sobre esta temática permite reforzar el concepto de que los derechos laborales son parte de los derechos humanos, en el sentido que el trabajo debe garantizar la seguridad, las condiciones justas y la satisfacción del trabajador (Patlán, 2016)

Por lo mencionado, se eligió un hospital estatal de la ciudad de Lima, caracterizado por la alta demanda de pacientes, alta carga laboral y donde se han reportado algunas situaciones de insatisfacción del personal de enfermería, para realizar un estudio siendo el objetivo principal el determinar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso institucional en el personal de enfermería.

## **2. DESARROLLO**

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, fue de diseño no experimental, corte transversal, observacional nivel correlacional, donde se evaluó la realidad en espacio y tiempo definido.

La población de estudio estuvo constituida por el total de enfermeras (793) y técnicos de enfermería (705), que desempeñan labor en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza y que reunían los requisitos de selección. La muestra no probabilística consideró a 986 personal de enfermería que aceptaron participar en el estudio completando la encuesta.

Para el levantamiento de información se utilizó como técnica, la encuesta teniendo como Instrumento para medir Calidad de Vida en el trabajo (CVT-GOHISALO), elaborado y validado tanto en México, en su versión completa por González et al. (2010) y versión abreviada por Pando et al., (2018), validado en distintos contextos internacionales y a nivel de Latinoamérica como en Chile, donde obtuvo 0.960 de confiabilidad (Bustamante et al., 2020). Del mismo modo, fue validado por Peñarrieta en el Contexto Peruano, con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.9 para los resultados totales y para cada dimensión (Peñarrieta et al., 2014). Está compuesto por 74 ítems en escala Likert, agrupados en 6 dimensiones.

También se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, originalmente validado por sus autores en idioma inglés (Meyer y Allen, 1997), el mismo que ha sido traducida diferentes idiomas y validado en diferentes países y contextos. Este instrumento fue validado en Perú con confiabilidad de 0.9 (Neyra et al., 2020). Está compuesto por una escala Likert de 18 ítems.

Para la recolección de datos se obtuvo la autorización para la ejecución a través de las instancias correspondientes. Una vez obtenida la autorización se coordinó con el representante del departamento de enfermería y jefes de los Servicio seleccionados a para el abordaje del personal de enfermería.

Obtenida la aprobación y la autorización se procedió a la aplicación del instrumento teniendo en cuenta los criterios de inclusión antes mencionados, se aplicó la encuesta según la disponibilidad del personal del servicio.

Se realizó el análisis descriptivo e inferencial con prueba de normalidad y rho de spearman, con la ayuda del software Spss versión 26. Se conservaron los principios éticos y el consentimiento informado de los participantes.

## Resultados

Se observa en la Tabla 1, que la población de estudio estuvo conformada mayoritariamente por enfermeras (62.1%) en distintos grados académicos alcanzados. El personal de enfermería, en general, presentó tiempo de servicio mayor de 20 años (28.1%), condición laboral nombradas (78.6%) y trabajaban en los servicios de hospitalización (65.1%).

**Tabla 1.**

*Características del personal de enfermería de un hospital de Lima*

| Características   | Fcia | %    |
|-------------------|------|------|
| Grado académico   |      |      |
| Técnica           | 374  | 37.9 |
| Licenciada        | 314  | 31.9 |
| Lic. Especialista | 265  | 26.9 |
| Magister          | 31   | 3.1  |
| Doctorado         | 2    | 0.2  |

---

|                        |     |      |
|------------------------|-----|------|
| Años de servicio       |     |      |
| 2 a 5 años             | 141 | 14.3 |
| 6 a 10 años            | 250 | 25.4 |
| 11 a 15 años           | 203 | 20.6 |
| 16 a 20 años           | 115 | 11.6 |
| Mas de 20 años         | 277 | 28.1 |
| Relación contractual   |     |      |
| Contrato               | 211 | 21.4 |
| Nombrado               | 775 | 78.6 |
| <b>Servicio actual</b> |     |      |
| Hospitalización        | 652 | 65.1 |
| Áreas críticas         | 92  | 9.3  |
| Centro quirúrgico      | 142 | 14.4 |
| Consulta externa       | 110 | 11.2 |

En la tabla 2, se muestra que el personal de enfermería, en mayor porcentaje, presenta bajo nivel de calidad de vida (59.3%); en las dimensiones soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo, prevaleció el nivel de calidad medio con 70.4% y 56.0% respectivamente; mientras que en otras dimensiones prevaleció el nivel de calidad bajo, destacando las dimensiones satisfacción por el trabajo (84.1%) y bienestar logrado a través del trabajo (81.3%).

**Tabla 2.**

*Calidad de vida laboral por dimensiones, del personal de enfermería de un hospital de Lima*

| Calidad de vida laboral (n=986)        | Baja       | Media      | Alta       |
|--|------------|------------|------------|
|  | Fcia (%)   | Fcia (%)   | Fcia (%)   |
| Soporte institucional para el trabajo  | 154 (15.6) | 694 (70.4) | 138 (14.0) |
| Seguridad en el trabajo                | 380 (38.5) | 552 (56.0) | 54 (5.5)   |
| Integración al puesto de trabajo       | 586 (59.4) | 368 (37.3) | 32 (3.3)   |
| Satisfacción por el trabajo            | 829 (84.1) | 149 (15.1) | 8 (0.8)    |
| Bienestar logrado a través del trabajo | 802 (81.3) | 178 (18.1) | 6 (0.6)    |
| Desarrollo personal                    | 584 (59.2) | 357 (36.2) | 45 (4.6)   |
| Administración del tiempo libre        | 617 (62.6) | 369 (37.4) | 0 (0.0)    |
| Calidad de vida laboral                | 585 (59.3) | 378 (38.4) | 23 (2.3)   |

En la tabla 3 se muestra que el 84,6% de participantes que tiene calidad de vida laboral baja, presentan nivel medio de compromiso institucional, a la vez que el 69,6% de participantes que presentaban calidad de vida laboral alta, muestran al mismo tiempo, compromiso institucional alto.

**Tabla 3.**

*Calidad de vida laboral y el compromiso institucional del personal de enfermería, Hospital Arzobispo Loayza.*

| CALIDAD DE VIDA LABORAL | COMPROMISO INSTITUCIONAL |     |       |      |      |      | TOTAL<br>N (%) |
|-------------------------|--------------------------|-----|-------|------|------|------|----------------|
|                         | BAJO                     |     | MEDIO |      | ALTO |      |                |
|                         | N                        | %   | N     | %    | N    | %    |                |
| BAJO                    | 55                       | 9.4 | 495   | 84.6 | 35   | 6    | 585 (100.0)    |
| MEDIO                   | 12                       | 3.2 | 279   | 73.8 | 87   | 23   | 378 (100.0)    |
| ALTO                    | 0                        | 0   | 7     | 30.4 | 16   | 69.6 | 23 (100.0)     |
| TOTAL                   | 67                       | 6.8 | 781   | 79.2 | 138  | 14   | 986 (100.0)    |

En la tabla 4 se muestra que la CVL a nivel general y en todas sus dimensiones, presenta relación significativa positiva con el compromiso institucional, con sig 0.000 (<0.05) y coeficientes de correlación entre 0.241y 0.493 que indican tendencia a correlación moderada. Esto quiere decir que, a mayor calidad de vida laboral, habrá mayor compromiso institucional.

**Tabla 4.**

*Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso institucional*

|                 |                                       | 1                          | Compromiso institucional |
|-----------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Soporte institucional para el trabajo | Coeficiente de correlación | 0,415**                  |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | 0.000                    |
|                 |                                       | N                          | 986                      |
|                 | Seguridad en el trabajo               | Coeficiente de correlación | 0,387**                  |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | 0.000                    |
|                 |                                       | N                          | 986                      |
|                 | Integración al puesto de trabajo      | Coeficiente de correlación | 0,423**                  |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | 0.000                    |

|  |                            |         |
|--|----------------------------|---------|
|  | N                          | 986     |
| Satisfacción por el trabajo            | Coeficiente de correlación | 0,420** |
|  | Sig. (bilateral)           | 0.000   |
|  | N                          | 986     |
| Bienestar logrado a través del trabajo | Coeficiente de correlación | 0,440** |
|  | Sig. (bilateral)           | 0.000   |
|  | N                          | 986     |
| Desarrollo personal                    | Coeficiente de correlación | 0,438** |
|  | Sig. (bilateral)           | 0.000   |
|  | N                          | 986     |
| Administración del tiempo libre        | Coeficiente de correlación | 0,241** |
|  | Sig. (bilateral)           | 0.000   |
|  | N                          | 986     |
| Calidad de vida laboral                | Coeficiente de correlación | 0,493** |
|  | Sig. (bilateral)           | 0.000   |
|  | N                          | 986     |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## DISCUSIÓN

En la evaluación de la calidad de vida laboral del personal de enfermería, se encontró que la mayor parte de la población de estudio, presentó CVL baja. Similares resultados se encontraron en un metaanálisis donde se determinó que el nivel de calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de la salud en países de america latina, es principalmente baja. (Fandiño, 2019).

Contrariamente un estudio con personal de salud de Chile mostró calidad de vida alta en todas sus dimensiones a excepción de administración de tiempo libre donde 35,4% presento CVL baja (Montoya-Cáceres et al., 2020). Otro estudio con enfermeros peruanos encontró que 76,1% de enfermeras presentaban CVL media (Adanaqué et al., 2020), lo mismo que otro estudio en Lima mostró promedios de calidad de vida alta, especialmente en las dimensiones interés laboral, salud general y responsabilidad laboral (Cerdeira-Sánchez, 2023). Asi mismo en un estudio con enfermeras mexicanas se encontró que tenían alta CVL alrededor de 63% (Ojeda et al., 2020). Otros estudios en el estado mexicano dieron a conocer que las enfermeras presentaron calidad de vida media (41,6%) (Bautista-García et al., 2022) y que, de las siete dimensiones de CVL, cuatro estaban en un nivel bajo y

tres en nivel medio; pero en general, la CVL del personal de enfermería fue de nivel medio (González-Ayala, 2019).

Una revisión sistemática explica que la CVL podría afectarse por una inadecuada organización del trabajo, pérdida de la autonomía profesional, el multiempleo, la misma sobrecarga de trabajo, un clima laboral difícil; así como a factores individuales como el nivel de autoestima y las relaciones interpersonales (Montero et al., 2020)

Lo señalado permite sustentar la necesidad de que la CVL deba alcanzar los niveles más altos. Enfermería, como equipo de trabajo; entre otras problemáticas, muestra falta de acciones de cuidado de parte de los empleadores, considerando que los principales problemas asociados al trabajo son los riesgos y condiciones laborales, que implican una carga mental que incide de manera considerable en la CVL. El afrontamiento a esta condición requiere soporte institucional para prevenir riesgos y realizar acciones de cuidado y promover el de autocuidado en todas las esferas del ser del personal de enfermería.

De manera específica en los centros prestacionales de servicios de salud, la CVL es una prioridad; ya que por la naturaleza de la profesión, los trabajadores se dedican prioritariamente al cuidado de la vida de las personas y su insatisfacción con las condiciones de trabajo puede poner en riesgo la calidad del cuidado y generar alteración de los resultados en la salud de la población, lo cual ya estaría contemplado en un problema adicional en la salud pública. La calidad de vida en el trabajo debería entenderse desde todo nivel de gestión; como el medio para contribuir de manera significativa en la transformación del sistema prestacional; a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su repercusión en el trabajador, actor principal de un sistema de cuidado de calidad.

Respecto al compromiso institucional, este se ha encontrado en niveles medios. Resultados similares fueron reportados por un estudio con enfermeras mexicanas (66,67%) que mostraron compromiso medio (Muñoz-Palomar et al., 2022). Lo mismo que un grupo de enfermeras españolas presentó niveles medios de compromiso institucional, especialmente en la dimensión dedicación y menores puntuaciones en la dimensión vigor (Climent-Rodríguez et al., 2023). Contrariamente otro estudio con enfermeros peruanos encontró promedios de buen compromiso laboral, especialmente en el indicador sentirse lleno de energía en el

trabajo (Cerde-Sánchez, 2023). Esto podría explicarse por el contexto de la pandemia donde las organizaciones de salud han presentado una serie de deficiencias que han llevado el compromiso organizacional del personal de enfermería al límite.

La literatura menciona que se requiere de voluntad de parte de las organizaciones para mantener un entorno que garantice el compromiso y esfuerzo organizacional, ello se logra con políticas organizacionales que provean entornos saludables, valoración y respeto hacia los empleados; pero a su vez también se requiere del liderazgo de enfermería comprometido con la creación y mantenimiento de entornos laborales saludables (Peña y Arango, 2022)

Los entornos laborales difíciles, pueden ocasionar percepciones de falta de bienestar, con posible falta de incentivo emocional por el trabajo y menor entusiasmo por la actividad que realiza. En consecuencia, una inversión oportuna, específica y acertada de muchas empresas, con retorno favorable, debe ser el fomento sostenible del bienestar laboral.

Por otro lado, la experiencia institucional muestra que el proceso de capacitación involucra de manera más directa al personal con su tarea, generando un sentido de pertenencia al área, a los procesos que allí se desarrollan y por ende a la institución; por lo tanto los estímulos sensoriales recibidos por parte de la institución respecto a condiciones laborales puede representar el desaliento y un posible sentimiento de frustración; hecho que se explica porque el mayor porcentaje de las participantes de este estudio estaban ubicadas en áreas de hospitalización donde se evidencian más de cerca las carencias propias de una institución del estado.

Por último, la investigación demuestra correlación significativa positiva entre las dimensiones de la CVL y el compromiso organizacional. Resultados similares se encontro en un estudio con enfermeras de Lima, donde se identifico relación directa alta entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en el personal de enfermería (Cerde-Sánchez et al., 2023); Por otro lado, también en Lima, se encontró un estudio donde se demuestra correlación positiva y estadísticamente significativa entre las dimensiones de la CVL y el Compromiso Organizacional (Ceron 2020). A nivel mundial, resultados similares también se han reportado con enfermas de Malasia donde la calidad de vida laboral explica el 33%

de la varianza en la media del compromiso organizacional (Ibrahim et al., 2020) y enfermeras de Kuwait donde la calidad de la vida laboral de enfermería y el compromiso organizacional estaban correlacionados positivamente (Essa et al., 2021).

Al respecto, se entiende que entornos laborales saludables, son aquellos que se focalizan en la seguridad y satisfacción de los usuarios, (internos como externos). En el caso del sector salud, en estos entornos de calidad se resuelven las necesidades de los proveedores de la prestación (personal de enfermería), a la vez que se logran los objetivos institucionales, gracias al compromiso de los trabajadores y ello permite alcanzar los objetivos de salud y calidad de atención (Peña y Arango, 2022)

En consecuencia, la CVL debe buscar la satisfacción general del trabajador, que involucra la sensación de bienestar físico, mental y social del individuo (WHO, 2018), esta condición multidimensional (física, emocional, social, interpersonal) de la CVL es la métrica del bienestar del equipo laboral, donde se interrelacionan diferentes aspectos propios del entorno laboral; por ello es sumamente necesario el abordaje institucional con implementación de propuestas de cambio positivo para el personal.

Enfermería es una profesión fundamental para una salud pública de calidad, ya que ofrece al mismo tiempo un servicio autónomo y colaborativo, que nace de la propia voluntad, vocación de servicio y se fortalece con los logros alcanzados en bien de la humanidad. Por ello una calidad de vida laboral baja, significa decaimiento del entusiasmo y estaría evidenciando una situación de riesgo en los trabajadores (físico, emocional y legal), frente a la expectativa con respecto a su desempeño laboral.

### **3. Conclusiones**

Los resultados muestran la asociación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería, siendo este un elemento a considerarse, por la implicancia en la calidad final de la atención de las prestadoras de salud con involucramiento del personal, lo que garantizaría un cuidado técnico, científico, pero sobre todo humano. La calidad de vida laboral general percibida por el personal de enfermería del hospital arzobispo Loayza es baja; lo que pone de

manifiesto la insatisfacción que siente el personal de enfermería frente a las condiciones laborales y factores motivacionales. Se identifica en la población de estudio un nivel de compromiso medio, con mayor énfasis en el compromiso normativo, demostrando la responsabilidad del personal en razón a su vocación y pensamientos producto de su formación.

## REFERENCIAS

Adanaqué, J., Reynoso, A., Conteras, F.L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista científica de ciencias de la salud*; 13 (1): 59-66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>

Akgerman A. & Sönmez B. (2020) The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *International Nursing Review* 67(2), 183–190. [doi.org/10.1111/inr.12576](https://doi.org/10.1111/inr.12576)

Bautista-García, J., Hinojosa-García, L., Guerra-Ordoñez, J.A., García-García, P., Jiménez-Martínez, A.A. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral en enfermería. *Enfermería universitaria*; 19(1): 58-69. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2022.1.1359>

Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>

Cerda-Sánchez, M., Fernández-Giusti, A., Barja-Ore, J., Ramos, J. & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*; 52(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es&tlng=pt)

Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado de Psicología Organizacional. Unidad de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15560>

Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., García-Iglesias, J. J., Vaca-Acosta, R. M., Ortega-Moreno, M., & Gómez-Salgado, J. (2023). Violence at work and work engagement against nursing professionals in Spain: a cross-sectional study. *Revista española de salud pública*, 97, e202301003. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10541725/>

Contreras, R. M. y Cuba, J. M. (2022). Compromiso en el cuidado de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192022000200012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012&lng=es&tlng=es).

Essa, M.A., Abood, S.A., Thabet, M. (2021). Relation between Quality of Nursing Work Life and Organizational Commitment. *Minia Scientific Nursing Journal*; 10 (1): 27- <https://doi.org/34.10.21608/msnj.2021.195576>

Fandiño, H. Y. C. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., Preciado, M. *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo, manual para su aplicación e interpretación*. Guadalajara, México: Ediciones de la Noche; 2009

González-Ayala, M. T. (2019). Calidad de vida laboral en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 2(Especial 1), 25-26. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00081>

Ibrahim Alzamel, L.G, Abdullah, K.L, Chong, M.C. (2020). La calidad de vida laboral y las intenciones de rotación entre enfermeras de Malasia: el papel mediador del compromiso organizacional. *J. Egypt. Public. Health. Assoc.* 95 , 20 <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-

Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*;62(1):87-95. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90992>

Meyer J.P. & Allen N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications. 150 p. doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>

Montero, Y.Y., Vizcaíno, M.C., Montero, V.Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cub Med Mil.*; 49(2):364-374. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedmil/cmm-2020/cmm202n.pdf>

Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66 (261), 220-229. Publicado electrónicamente el 4 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>

Muñoz-Palomar, D. M., Vázquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, K. P., Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1330. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es).

Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chávez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Ojeda López, R. N., Mul Encalada, J., & Jiménez Díez, O. (2020). Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. *RICSH Revista*

*Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 9(17), 430 - 458.

<https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.205>

Organización internacional del trabajo. (2023). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo*. OIT; Ginebra. <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>

Pando, M., González, R., Aranda, C., Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo. *Salud Uninorte*. 34(1): 68-75. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA Ergo-Sum*, 23(2), 121-133. <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=10446094004>

Peña-Alfaro, B., & Arango-Bayer, G. (2022). Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12 (1), 1-11. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.8290>

Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Araujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2015). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562>

Salgado-Roa, J. A., & Lería-Dulčić, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06-16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Wang Y, Chen H, Liu B, Yang M and Long Q (2020) A Systematic Review on the Research Progress and Evolving Trends of Occupational Health and Safety Management: A Bibliometric Analysis of Mapping Knowledge Domains. *Front. Public Health* 8:81. <https://doi:10.3389/fpubh.2020.00081>

World Health Organization. (2018). *Global Action Plan on Physical Activity 2018-2030: More Active People for a Healthier World*. Ginebra: OMS.