



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TEMA:

**Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del
área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil
Los Ceibos, durante el año 2024-2025**

AUTORES:

Alvares Flores, Karla Denisse
Pincha Rivera, Andrea Natalia

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciatura en Enfermería**

TUTOR:

Lcda. Holguin Jimenez Martha Lorena, Mgs.

**Guayaquil, Ecuador
01 de septiembre del 2025**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Alvarez Flores, Karla Denisse y Pincha Rivera, Andrea Natalia**, como requerimiento para la obtención de título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA**

TUTORA

f. _____

Lcda. Holguin Jimenez, Martha Lorena, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Lcda. Mendoza Vincas, Angela Ovilda

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Alvarez Flores, Karla Denisse**

El Trabajo de Titulación, **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Alvarez Flores, Karla Denisse



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Pincha Rivera, Andrea Natalia

El Trabajo de Titulación, **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025** previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Pincha Rivera, Andrea Natalia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Alvarez Flores, Karla Denisse**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2025.

LA AUTORA:

f. _____


Alvarez Flores, Karla Denisse



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, Pincha Rivera, Andrea Natalia

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 del mes de septiembre del año 2025.

LA AUTORA:

f. 
Pincha Rivera, Andrea Natalia

REPORTE DE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
 magister

Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025

Tesis

3%

Textos sospechosos

3%

Similitudes

0% similitudes entre comillas
 0% entre las fuentes mencionadas
 < 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)
 7% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: KARLA ALVAREZ Y ANDREA PINCHA.docx
 ID del documento: 96dc79263cd17067945633da777345a0s427d78
 Tamaño del documento original: 1,98 MB
 Autor: KARLA ALVAREZ Y ANDREA PINCHA KARLA ALVAREZ Y ANDREA PINCHA

Depositante: KARLA ALVAREZ Y ANDREA PINCHA KARLA ALVAREZ Y ANDREA PINCHA
 Fecha de depósito: 27/8/2025
 Tipo de carga: un submission
 fecha de fin de análisis: 27/8/2025

Número de palabras: 13.897
 Número de caracteres: 92.617

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario Viene de otro grupo 7 fu entre sim ilares	2%		Palabras idénticas: 2% (20 palabras)
2	www.dsplace.espol.edu.ec https://www.dsplace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/123456789/1/415403-POSTG128-54-GUL... 1 fu entre sim ilares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (126 palabras)
3	dsplace.umach.edu.ec http://dsplace.umach.edu.ec/bitstream/123456789/123456789/1/415403-POSTG128-54-GUL... 8 fu entre sim ilares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (86 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net Calidad de Vida de los profesionales de enfermería de la unidad ... https://hdl.handle.net/20.500.12893/54119	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (8 palabras)
2	www.sciencedirect.com Estudio de la Calidad de Vida Profesional en trabajadores de A... https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950268824000000	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (6 palabras)
3	hdl.handle.net Calidad de Vida profesional de licenciados en enfermería en esta... https://hdl.handle.net/20.500.12893/54119	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	INFORME FINAL CARSUACHI Y TORRES correcciones informe final Viene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	biblioteca.ujms.edu.bo https://biblioteca.ujms.edu.bo/bitstream/handle/123456789/123456789/1/415403-POSTG128-54-GUL...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios Todopoderoso, por ser la luz que ha guiado cada paso de este camino, por darme la fortaleza necesaria para superar los obstáculos y la serenidad para no desistir.

A mis padres, por su amor infinito, sus sacrificios silenciosos y por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo, perseverancia y honestidad. A mi familia por ser mi soporte firme en cada momento, brindándome aliento y apoyo incondicional.

A mi novio, por su paciencia, comprensión y apoyo constante, por caminar a mi lado con amor sincero, alentándome incluso en los días más difíciles.

A mis amistades cercanas, por su apoyo sincero, sus palabras de aliento y por celebrar cada logro como propio.

A mis docentes y tutores, quienes con dedicación y compromiso entregaron no solo sus conocimientos, sino valores fundamentales, contribuyendo a forjar en mi vocación.

A todos quienes, de manera directa o indirecta, formaron parte de este proceso y dejaron huella en mi formación personal y profesional, les expreso mi gratitud más profunda.

Alvarez Flores Karla Denisse

DEDICATORIA

Dedico esta meta alcanzada a Dios, por ser mi fortaleza en cada paso, por iluminar mi camino en momentos de incertidumbre y regalarme perseverancia para llegar hasta aquí.

A mis padres, que son el pilar de mi vida, por enseñarme con su ejemplo que no existen sueños imposibles cuando se camina con amor, dedicación, esfuerzo y fe. A mi familia, mi refugio constante, por brindarme su apoyo en los momentos más difíciles.

A mi pequeño círculo de amistades, por acompañarme con lealtad y alegrar todo este camino con su luz sincera.

Este logro no solo es mío, porque en esta tesis hay una parte de todos aquellos que me han acompañado y apoyado.

Alvarez Flores Karla Denisse

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la vida y a Dios por brindarme fortaleza, salud, inteligencia y perseverancia necesaria para culminar esta etapa importante en mi vida.

Agradezco infinitamente a mis padres, hermanos, abuelitos, tíos y primos quienes han sido mi pilar fundamental, mi apoyo incondicional y mi motivación a seguir luchando día a día. Sin duda, sin ustedes este logro en mí vida no habría sido posible.

A mis docentes y tutores, por compartirme cada uno de sus conocimientos necesarios y valiosos, que contribuyeron de manera positiva en mi formación profesional y personal.

A mis compañeros y amigos, por la compañía que me brindaron cuando más lo necesitaba, gracias por sus palabras de aliento y por siempre recordarme lo valiosa que era nuestra amistad. Mis queridos amigos espero vernos pronto en nuestro campo laboral.

Finalmente, agradezco una vez más a Dios, quien escuchó mis plegarias y me permitió contar con la presencia de mis abuelitos durante la finalización de mi vida académica. Ellos han sido mi mayor motivación: Adelita, Gonzalito y Charito. Cada logro se los dedico a ustedes, con solo una sonrisa, un beso y un abrazo me llenan de fuerza y aliento. Sin duda, la presencia de mis abuelitos es el mejor regalo que Dios me pudo dar ante la finalización de mi carrera.

Pincha Rivera Andrea Natalia

DEDICATORIA

Dedico este logro a mis amados padres con su amor infinito, sacrificio y ejemplo me han enseñado que los sueños se alcanzan con dedicación, con esfuerzo y perseverancia. Gracias por ser mi guía, mi refugio y mi fortaleza en cada paso de este camino. Este logro no solo es mío sino también suyo, porque sin ustedes nada de esto habría sido posible.

A mis abuelitos mi mayor tesoro y fuente de inspiración. Ustedes han sido la razón más grande para luchar y no rendirme.

A mi tía Jeny Rivera Salazar, que con su apoyo incondicional y sus consejos supo guiarme en los momentos de duda, brindándome siempre su compañía y confianza. Gracias por ser un pilar más en este camino.

A Dios, por escuchar mis oraciones, darme salud y fortaleza, y por bendecirme con la vida de las personas que más amo.

También dedico este logro a mis tristezas y a mis errores de la vida, porque de ellos aprendí a levantarme, a crecer y a valorar cada instante de superación. Gracias a esos tropiezos hoy celebro con mas orgullo esta meta alcanzada.

Pincha Rivera Andrea Natalia



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. ANGELA OVILDA MENDOZA VINCES, Mgs
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA. MARTHA LORENA HOLGUIN JIMENEZ, Mgs
COORDINADORA DEL ÁREA DE TRABAJO DE TITULACION

f. _____

LCDA. MUÑOZ AUCAPIÑA MIRIAM JACQUELINE
OPONENTE

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Preguntas de investigación.....	6
1.2. Justificación	7
1.3. Objetivos.	8
1.3.1. Objetivo General	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
CAPITULO II	9
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	9
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.2. Marco conceptual.....	11
2.3. Marco legal	23
CAPÍTULO III	27
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.1. Tipo De Estudio	27
3.2. Población y Muestra.....	27
3.3. Criterios de inclusión y exclusión	27
3.3.1. Criterios de inclusión.....	27
3.3.2. Criterios de exclusión	27
3.4. Procedimientos para la recolección de la información.	27
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.	28
3.7. Variables generales y operacionalización.....	28
3.8. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	32
DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	44
RECOMENDACIONES	45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución porcentual por sexo	32
Figura 2: Distribución porcentual por edad.....	33
Figura 3: Distribución porcentual por estado civil	34
Figura 4: Distribución porcentual por nivel de educación	35
Figura 5: Distribución porcentual por otro trabajo.....	36
Figura 6: Distribución porcentual por turno laboral.....	37
Figura 7: Distribución porcentual por apoyo directivo.....	38
Figura 8: Distribución porcentual por carga de trabajo.....	39
Figura 9: Distribución porcentual por motivación intrínseca	40

RESUMEN

La calidad de vida laboral es imprescindible para el bienestar enfermería, particularmente en zonas críticas como lo es emergencias, donde la sobrecarga y estrés impactan en su desempeño y atención hacia los usuarios. **Objetivo:** Establecer la calidad de vida laboral del personal enfermero que labora en emergencias del hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo, realizado entre marzo y julio de 2025. **Población:** Incluyó a 81 profesionales de enfermería del área de emergencia. No se aplicó muestra, se trabajó con la totalidad. **Técnica e instrumento:** Encuesta directa utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), que evaluó apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. **Resultados:** La mayor parte de los encuestados fueron jóvenes de 25 y 30 años (61,7%), solteros (68.3%). Aunque muchos manifestaron sentirse orgullosos por su trabajo y tener elevada autopercepción de competencia, subsisten niveles moderados-altos de estrés, carga laboral elevada y percepción de reconocimiento insuficiente de parte de la institución. También se identificó que el 31,7% tiene otro empleo, aspecto que acrecienta la sobrecarga. **Conclusiones:** La CVL de los enfermeros del área de emergencia se encuentra en un nivel intermedio, destacando motivación y cohesión de equipo, pero con debilidades en apoyo directivo, carga laboral y salario; se recomienda implementar políticas de reconocimiento, redistribución del trabajo y apoyo emocional.

Palabras clave: Calidad de vida laboral; Enfermería; Servicio de Emergencia; CVP-35; Carga de trabajo

ABSTRACT

Quality of work life is essential for the well-being of nurses, particularly in critical areas such as emergency rooms, where overload and stress impact their performance and patient care. Objective: Establecer la calidad de vida laboral del personal enfermero que labora en emergencias del hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos. Methodology: Quantitative, descriptive, transversal and prospective study, carried out between March and July 2025. Population: It included 81 nursing professionals from the emergency area. No sample was applied, the totality was worked on. Technique and instrument: Direct survey using the Professional Quality of Life Questionnaire (CVP-35), which evaluated managerial support, workload and intrinsic motivation. Results: The majority of respondents were young people between the ages of 25 and 30 (61.7%), single (68.3%). Although many expressed pride in their work and a high self-perception of competence, moderate-high levels of stress, a high workload, and a perception of insufficient recognition from the institution persist. It was also identified that 31.7% have another job, a factor that increases the workload. Conclusions: The QoL of emergency department nurses is at an intermediate level, highlighting motivation and team cohesion, but with weaknesses in managerial support, workload and salary; it is recommended to implement policies of recognition, redistribution of work and emotional support.

Keywords: Quality of work life; Nursing; Emergency Service; CVP-35; Workload

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral (CVL) se considera como un amplio termino multidimensional que refleja el bienestar general de los empleados en su entorno de trabajo, abarcando aspectos como la satisfacción laboral, el equilibrio entre la vida personal y profesional, la salud física y mental, y las condiciones organizacionales(1). En el ámbito del área de salud, particularmente entre el personal de enfermería, la calidad de vida laboral es fundamental, ya que influye directamente en su nivel de desempeño, nivel de motivación y, por ende, en la atención brindada a los pacientes(2).

En La sección de emergencias es particularizada por un ritmo laboral acelerado, en el que el equipo de salud interacciona constantemente a fin de tomar decisiones inmediatas para así brindar protección a la vida de los usuarios(3). En este sentido, el Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos converge como una unidad operativa referencial acerca de la atención de emergencia dentro de la ciudad, por lo que se destaca por su compromiso con la excelencia en cada servicio proporcionado(4).

Para ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que el bienestar físico, emocional y social de los profesionales sanitarios se asocia con su calidad de vida en el régimen laboral(5). Por ende, un elemento primordial que incide en la percepción de una buena calidad de vida laboral es el apoyo dado por la dirección de la institución en la que se labora(6). Siendo así, un liderazgo comprometido, acompañado de comunicación efectiva entre el equipo enfermero y directivos, es imprescindible para generar un ambiente de trabajo positivo, colaborador y motivador(6).

Como tal, este tipo de entorno es fundamental porque favorece el desarrollo profesional del personal y contribuye a su estabilidad emocional y mayor satisfacción en la aplicación de sus funciones(6).

Otro indicador relevante es la carga de trabajo en áreas críticas, entre ellas, emergencias, donde enfermería se enfrenta a un ritmo de trabajo intensivo y se

ve expuesta continuamente a circunstancias de elevada presión, aspecto que puede concluir en agotamiento físico y emocional(7). Es así que la sobrecarga laboral, escasez del equipo de personal y extensas jornadas laborales estimulan un ambiente estresante, lo cual acrecienta la probabilidad de desarrollar agotamiento profesional(8). Por ende, estas condiciones afectan la salud de los enfermeros y la calidad del cuidado que receptan los usuarios(8).

Como tal, la motivación intrínseca converge como un factor indispensable para la satisfacción y desempeño del personal enfermero(9). Esta motivación se refiere al impulso interno que mueve al profesional a realizar su trabajo por el placer y la satisfacción de ayudar a los demás, sin esperar necesariamente una recompensa externa(9).

Sin embargo, para que esta motivación sea sostenible, es necesario que los enfermeros perciban que su esfuerzo es valorado, que tienen oportunidades de desarrollo profesional y que cuentan con un entorno laboral que favorezca su bienestar(9).

Es por ello que la finalidad de esta investigación es establecer las fortalezas y debilidades del contexto laboral y proporcionar un diagnóstico referente a los factores que afectan a profesionales de enfermería en sus actividades laborales(10).

Por ende, los resultados alcanzados permitirán el planteamiento de recomendaciones fundamentadas en la evidencia para optimizar las condiciones laborales, lo cual beneficiará al personal de enfermería y directivos del hospital. Siendo así, esta indagación será útil para la toma de decisiones estratégicas en gestión del personal y optimización eficaz de recursos(11).

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La calidad de vida laboral (CVL) de los profesionales de enfermería es un factor determinante en su bienestar físico, mental y emocional, así como en la calidad del servicio que prestan a los pacientes(12). En el área de emergencias, donde las jornadas son extenuantes y las decisiones deben tomarse en segundos, los enfermeros enfrentan condiciones de trabajo que pueden afectar su desempeño y salud(13).

Los profesionales de enfermería que laboran en unidades de emergencia enfrentan diariamente una alta demanda de pacientes, escasez de personal, extensas jornadas laborales y una exposición constante a situaciones críticas(14). Estas condiciones generan un entorno altamente exigente, que provoca agotamiento físico y mental, afectando negativamente el rendimiento del personal e incrementando el riesgo de errores en la atención(14).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala la importancia de contar con entornos saludables como elemento fundamental para granizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud(15). Según sus informes, hasta un 62% de los profesionales de enfermería que se desempeñan en áreas críticas, como el área de emergencia, presentan niveles elevados de estrés laboral, situación que puede derivar en el desarrollo del síndrome de Burnout(15). Diversas investigaciones a nivel mundial han podido evidenciar que la CVL del personal de enfermería en el área de emergencia se ve seriamente comprometida(16). Un estudio que se llevó a cabo en hospitales de Estados Unidos y Europa reveló que el 57% de los enfermeros presenta un estrés laboral elevado, lo cual se ha asociado directamente con el aumento de la rotación de personal y el ausentismo laboral(16).

Asimismo, diversos estudios científicos respaldan que el exceso de sobre carga laboral representa un factor de riesgo significativo para el personal de salud, asociado a un incremento del 25% en la incidencia de errores clínicos y a una reducción del 30% en los niveles de satisfacción laboral del personal de

enfermería(17). Estas variables no solo afectan de manera negativa en la salud ocupacional y el desempeño profesional, sino que también la estabilidad y eficiencia del sistema de salud(17).

En Latinoamérica, el equipo de enfermería que brinda atención en las unidades de emergencias hace frente a diversos problemas estructurales, los cuales, habitualmente se particularizan por la creciente carga laboral y escasez de apoyo institucional(18). En esta línea, en un Hospital privado del Noroeste de México se llevó a cabo un análisis de la CVL de 55 enfermeros a través del instrumento CVL-GOHISALO(18).

Como tal, dicha investigación reportó que el 61.82% de encuestados posee un grado moderado de CVL, lo cual evidencia la existencia de zonas susceptibles de mejora asociadas con bienestar ocupacional(18). En Bogotá, revelaron que la relación entre enfermera- paciente en unidades de cuidados intensivos alcanzo un promedio de 5,98 pacientes por enfermera, superando los estándares internacionales establecidos(19). La sobrecarga laboral puede afectar la calidad y deterioro del estado psicosocial del personal de enfermería(19).

En el contexto ecuatoriano, la calidad de vida laboral (CVL) del personal de enfermería que desempeñan en el área de emergencia presenta retos sustanciales que inciden tanto en el bienestar ocupacional como en la calidad de la atención brindada(20). Una investigación realizada a 146 licenciados en enfermería de diferentes instituciones de salud del país, donde se evidencio que el 77,4% reporto una CVL baja, resaltando como aspecto crítico la dimensión relacionada con la gestión del tiempo libre, en la que el 89,04% mostró niveles severos de insatisfacción(20).

En la ciudad de Guayaquil, se reportó en un estudio desarrollado en el año 2020 la mejora en la calidad de vida laboral del personal de enfermería repercutió de manera directa en la calidad de la atención(21). Registrándose que el 66% de los enfermeros presenta una disminución en los niveles de estrés laboral, debido a que los trabajadores participan activamente en iniciativas para fortalecer el apoyo emocional, lo que beneficia tanto al personal como a los pacientes(21).

Esta investigación permitirá identificar las principales problemáticas en términos de apoyo directo, la carga asistencial y la motivación intrínseca, con el propósito

de diseñar estrategias que optimicen las condiciones laborales del personal de enfermería(22). De este modo, se busca optimizar la eficiencia del servicio hospitalario y garantizar una atención de calidad a los pacientes(22).

1.1.Preguntas de investigación

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos?
- ¿Cuáles son las características y aspectos laborales que describen la situación actual de los profesionales de enfermería del área de emergencia del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos?
- ¿Cuál es la percepción del nivel de apoyo directivo percibido por los profesionales de enfermería del área de emergencia, aplicando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35?
- ¿Cuál es el nivel de carga de trabajo percibido de los profesionales de Enfermería del área de emergencia, aplicando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35?
- ¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca percibida por los profesionales de enfermería del área de emergencia, aplicando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35?

1.2. Justificación

La calidad de vida laboral es un elemento fundamental en el desempeño del personal de enfermería, ya que influye directamente en su bienestar físico, emocional y atención proporcionada a los usuarios(23). En el área de emergencia, las exigencias laborales son elevadas debido a la sobrecarga asistencial, el estrés continuo y la exposición constante a situaciones críticas(24). En Ecuador estas condiciones pueden generar impactos negativos en la salud del personal, afectando su rendimiento y satisfacción profesional (24).

Ante esta problemática, se plantea esta investigación, cuya elección de este tema responde a la necesidad de identificar los factores que inciden en el bienestar de los profesionales de enfermería y de proponer estrategias que contribuyan a mejorar sus condiciones laborales.

Desde el punto de vista científico, este estudio adquiere relevancia al aportar evidencia sobre la calidad de vida laboral en el área de emergencia, lo que permitirá comprender las dificultades que enfrentan este personal. A nivel teórico, se busca contribuir al conocimiento en el área de la salud ocupacional a través del suministro de información referente al vínculo entre condiciones laborales y desempeño profesional. En cuanto al nivel práctico, se podrán diseñar intervenciones orientadas al mejoramiento del ambiente de trabajo, reducción del agotamiento y fortalecimiento del bienestar del personal enfermero.

De la misma manera, este estudio es factible debido a que se cuenta con accesibilidad directa a la población seleccionada en las instalaciones del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos y al cuestionario CVP-35. A esto se suma el respaldo teórico y metodológico necesario para efectuar la recolección de datos y su posterior análisis.

De este modo, los beneficiarios de este estudio serán los enfermeros de la sección de emergencias porque contarán con información verificada para impulsar mejoras en su contexto laboral. Asimismo, se beneficiará a la unidad operativa porque podrá implementar estrategias que mejoren el bienestar del personal. Finalmente, este estudio representará un aporte académico y profesional para sus autoras, permitiéndoles obtener el grado de Licenciadas en Enfermería y contribuir al desarrollo del conocimiento en su campo de estudio.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las características y aspectos laborales de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos.
2. Describir el nivel de apoyo directivo percibido por los profesionales de Enfermería del área de emergencia, usando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35.
3. Detallar el nivel de carga de trabajo percibido los profesionales de Enfermería del área de emergencia, utilizando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35.
4. Especificar el nivel de motivación intrínseca percibida por los profesionales de enfermería del área de emergencia, empleando el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

El concepto de calidad de vida laboral se vincula estrechamente con el bienestar físico, mental y social del trabajador dentro del entorno organizacional(25). A nivel psicológico, el síndrome de burnout se define como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, frecuente en profesionales de la salud expuestos a estrés prolongado(26).

Esta visión amplia surge del hecho de que el bienestar en el ámbito laboral depende de múltiples factores que interactúan de forma dinámica, tales como las exigencias propias del puesto, la autonomía percibida para tomar decisiones, la disponibilidad de recursos, el nivel de apoyo recibido y la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente dentro de la organización(27).

De igual forma, el estrés laboral converge como una respuesta adaptativa frente a demandas que se perciben como excesivas o amenazantes, por lo que cuando este panorama se torna crónico, pueden suscitarse alteraciones físicas, emocionales y cognitivas(25). Dado este contexto, el estrés laboral es una reacción normal frente a circunstancias que exigen una adaptación rápida o esfuerzos adicionales(28). No obstante, cuando se extiende el tiempo sin estrategias adecuadas de afrontamiento ni suficientes recursos para manejarlo, se puede concluir en un proceso patológico que afecta el bienestar psicológico y la salud física del trabajador(28).

Por otra parte, la motivación intrínseca constituye un elemento protector de gran relevancia en la práctica enfermera(29). Esta tipología de motivación brinda referencia al interés genuino, compromiso ético y satisfacción personal que nota un profesional al llevar a cabo sus actividades, independientemente de incentivos económicos o reconocimientos externos(29). Sin embargo, la exposición progresiva a entornos de creciente demanda y disminuido reconocimiento puede deteriorar gradualmente dicha motivación, con la posibilidad de concluir en la pérdida de entusiasmo inicial y, en última instancia, al abandono de la profesión(30).

El equilibrio entre la vida laboral y personal representa, asimismo, una dimensión crucial en la comprensión de la CVL(27). Este equilibrio hace referencia a la capacidad del trabajador para organizar su tiempo, energías y prioridades de modo que pueda cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar sus necesidades personales, familiares y sociales(25).

Es por ello que la conservación de este balance adecuado contribuye a reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo, y además, se encuentra asociado con el incremento en la satisfacción global con la vida, desempeño laboral más efectivo y mayor intención de permanecer en la organización(27).

2.1. Antecedentes de la investigación

Numerosas investigaciones recientes en distintas partes del mundo han puesto en evidencia la trascendencia de la CVL como un determinante clave de salud y el rendimiento en el personal de enfermería, confirmando que este no es un problema exclusivo de un país o sistema sanitario, sino un fenómeno global que se manifiesta con particular intensidad en los entornos hospitalarios(31).

En el contexto europeo, exploran en España la relación existente entre el estilo de liderazgo ejercido por los directivos, el nivel de estrés percibido y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante el mismo periodo pandémico(31). Así, se evidenció que los líderes empáticos y participativos, capaces de comunicar claramente y reconocer los esfuerzos de sus equipos, contribuyeron a la reducción del estrés y mejoramiento de la percepción de bienestar entre trabajadores(31). Por ende, estos hallazgos resaltan el rol decisivo que conlleva el apoyo directivo en la prevención de riesgos psicosociales y fortalecimiento de la motivación intrínseca y compromiso organizacional (32).

Por otro lado, en Costa Rica se llevó a cabo un estudio que identificó factores vinculados con el burnout en enfermería, en el cual se destacó el impacto de la sobrecarga asistencial, escasez de personal y turnos prolongados(26). De este modo, el análisis concluyó que dichas condiciones, al ser persistentes, impulsan un entorno laboral adverso que deteriora la salud física y mental del trabajador, y compromete la calidad del cuidado proporcionado a los usuarios(26).

En Ecuador se llevó a cabo un estudio enfocado en un hospital público, el cual refirió que el 77% de las enfermeras refirieron insatisfacción con su CVL, donde los motivos mayormente reportados fueron falta de tiempo libre (89%) e inestabilidad contractual(31). Por ende, se resalta la necesidad de la revisión de las políticas de gestión del personal en el sector sanitario nacional a través de la priorización de acciones que impulsen la estabilidad y desarrollo profesional(31).

Respecto a los instrumentos de evaluación, el cuestionario CVP-35 es un instrumento que mide la percepción de CVL en profesionales sanitarios y, a su vez, muestra consistencia interna elevada y capacidad para detectar variaciones entre unidades, turnos y periodos(28). Este instrumento ha sido aplicado en investigaciones en México, Perú, Colombia y España, sirviendo no solo para diagnosticar la situación actual, sino también para orientar intervenciones destinadas a mejorar el ambiente laboral y prevenir trastornos vinculados al estrés y el burnout(28).

2.2. Marco conceptual

Calidad de vida (CV)

Es concebida como un concepto que engloba la percepción individual referente a la posición que conserva una persona, en la cual se considera el margen cultural, valores, metas, expectativas y preocupaciones personales(23). Como tal, esta visión subyace de la definición planteada por la OMS, que resalta la importancia de la comprensión de la calidad de vida y la conecta directamente con factores sociales, emocionales y culturales, y con las propias aspiraciones de cada persona(23).

Calidad de vida laboral

En el contexto sanitario, la CVL brinda referencia al bienestar que experimenta un individuo al equilibrar las demandas inherentes a su profesión con los recursos psicológicos, organizacionales y relaciones que halla a su disposición para hacer frente a tales exigencias(23). Es así que contempla diversas dimensiones, tales como, estado físico y mental, estabilidad emocional y vínculos laborales, lo cual permite que el profesional de la salud se adapte a los desafíos cotidianos que surgen en el ejercicio de su actividad(23).

La calidad de vida laboral corresponde a la percepción que tiene el trabajador sobre las condiciones físicas, psicológicas y sociales presentes en su entorno de trabajo(23). Este constructo incorpora dimensiones como la estabilidad en el empleo, la seguridad en el puesto, el desarrollo personal, el bienestar emocional y la armonía entre el trabajo y la vida personal, lo cual resulta fundamental para cualquier profesional, en especial para quienes desempeñan labores en el sector salud(23). La calidad de vida laboral se constituye a partir de factores diversos, que abarcan tanto elementos físicos y mentales como condiciones sociales, materiales y ambientales; también se ve influida por factores laborales, entre los que destacan el estrés y el burnout, consecuencias frecuentes de la atención continua a pacientes(23).

Enfoques teóricos de la CVL

Los modelos que mayormente se emplean en la investigación contemporánea son el Modelo Demanda-Control, Modelo Esfuerzo-Recompensa y Teoría de la Autodeterminación, los cuales brindan puntos de vistas complementarias acerca de los factores que inciden sobre la experiencia laboral(33).

A saber, el Modelo Demanda-Control, que fue planteado por Karasek, se enfoca en el nexo entre exigencias del trabajo y nivel de autonomía o control del trabajador acerca de sus tareas(33). Así, sostiene que la conjunción de elevadas demandas laborales con un disminuido control acrecienta la probabilidad de efectos negativos en la salud físicas y mental, como por ejemplo, el estrés, agotamiento y síntomas psicosomáticos(33).

En Taiwán, consta un estudio que brindó validez a la vigencia del modelo, ya que, demostró que el índice de tensión laboral se asocia de forma negativa con la calidad de vida asociada con la salud entre los trabajadores del sector público, por lo que los autores resaltaron que la deficiente autonomía intensifica el impacto de las demandas laborales en relación al bienestar psicológico(33).

Así también, el Modelo Esfuerzo-Recompensa que fue desarrollado por Siegrist, se focaliza en la reciprocidad existente entre el esfuerzo proporcionado al trabajo y recompensas receptadas, como por ejemplo, salario, reconocimiento y estabilidad(33). Es así que cuando los trabajadores perciben un desbalance, es decir, elevados niveles de esfuerzo conjugados con bajas recompensas, se

acrecienta la probabilidad de desarrollar alteraciones en la salud mental y física(33). A saber, estudios preliminares identifican que el desbalance esfuerzo-recompensa predice con mayor fuerza la reducción de la calidad de vida e incremento del malestar psicológico en contraste con otras variables organizacionales(34). Así también, este modelo fue validado en muestras de distintos contextos laborales, por lo que evidencia que el esfuerzo-recompensa y el sobrecompromiso, afectan sustancialmente el bienestar físico y mental(34).

A esto se le suma la Teoría de la Autodeterminación, misma que suministra una visión focalizada en la motivación humana y la manera en que los requerimientos de autonomía, competencia y relación influyen en la experiencia laboral(34). De acuerdo con este punto de vista, la satisfacción de dichas necesidades dentro del entorno de trabajo promueve compromiso, desarrollo profesional y satisfacción general, en tanto que su frustración genera consecuencias negativas, entre ellas, desmotivación y abandono del puesto(34). Según la evidencia actual, la motivación autónoma que es impulsada por la autodeterminación, fomenta mayor satisfacción y retención, mientras que la motivación controlada fundamentada en recompensas externas o presiones reduce el bienestar laboral(34).

Al integrar estos enfoques teóricos, la literatura científica reciente recomienda considerar de manera conjunta las demandas laborales, el balance entre esfuerzo y recompensa, así como la satisfacción de las necesidades psicológicas fundamentales, para lograr una visión más completa de la calidad de vida laboral en contextos hospitalarios y, en especial, en áreas críticas como la enfermería de emergencia(33).

Importancia de la CVL en entornos hospitalarios críticos

Dentro de las instituciones hospitalarias, la calidad de vida laboral adquiere una importancia aún mayor cuando se analiza el trabajo en áreas críticas, como los servicios de emergencias(23). El personal de enfermería en estos está sujeto a presión asistencial constante y enfrenta situaciones que pueden afectar tanto la salud física como la mental, así como la calidad del servicio suministrado a cada usuario(23).

Los estudios muestran que condiciones desfavorables en la calidad de vida laboral derivan en ausentismo, alta rotación del personal, disminución del compromiso profesional y mayor probabilidad de errores en la atención, lo que convierte la gestión de la calidad de vida laboral en un elemento estratégico para el desarrollo del talento humano y la mejora de los resultados en salud(35).

Consecuencias de una CVL inadecuada

El deterioro de la CVL en el personal de enfermería se refleja en diversos problemas organizacionales y personales, una manifestación recurrente de una CVL deficiente es el aumento del ausentismo y la intención de dejar el puesto(36). Estudios recientes han demostrado que una baja percepción de la calidad de vida en el trabajo incrementa de forma significativa la tendencia de las enfermeras a abandonar su empleo, lo que genera problemas de retención y pone en riesgo la estabilidad de los equipos de salud(37) (38).

La rotación de personal en hospitales tiende a incrementarse cuando la calidad de vida laboral está reducida, lo cual genera consecuencias directas en costos institucionales y calidad de la atención(35). Es así que el recambio continuo de enfermeros dificulta el fortalecimiento de equipos y limita la transmisión de experiencia entre colegas(35). Investigaciones han identificado que el ausentismo y la rotación están asociados no solo con condiciones laborales insatisfactorias, sino también con factores como la sobrecarga, el bajo reconocimiento y la falta de oportunidades e desarrollo profesional(39).

La baja calidad de vida laboral se asocia también a un incremento en la frecuencia de errores durante la atención al paciente(40). El cansancio, la fatiga emocional y la sobrecarga de trabajo disminuyen la capacidad de concentración y aumentan la probabilidad de equivocaciones clínicas, lo que puede comprometer la seguridad de los pacientes y la confianza en los servicios de salud(41).

Otra consecuencia importante de una CVL inadecuada es la insatisfacción profesional(36). El personal de enfermería que no percibe un entorno laboral positivo exterioriza menor motivación, involucramiento y compromiso con su labor, lo cual se traduce en la disminución en la calidad del servicio y satisfacción

del usuario(41). Adicional a ello, trastornos de salud mental y disminución de la vida útil en la profesión(41).

La literatura reciente sostiene que para evitar estas consecuencias resulta necesario intervenir sobre los factores que inciden en la calidad de vida laboral, como el reconocimiento, el clima organizacional, el apoyo directivo y las condiciones contractuales, con el objetivo de proteger el bienestar de los profesionales y la seguridad del paciente(38).

Aspectos y factores de la calidad de vida laboral en enfermería de emergencia

- **Demanda laboral y CVL**

El aumento en la carga laboral en hospitales, acentuado tras la pandemia de COVID-19, ha deteriorado la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Investigaciones recientes han comprobado una correlación negativa entre la exigencia física y mental del trabajo y los niveles de calidad de vida laboral, donde jornadas extensas y alta demanda asistencial generan agotamiento y reducen el rendimiento profesional(35).

Las áreas con escasez de personal reflejan puntajes muy bajos en cuanto a seguridad laboral y balance emocional, lo cual impacta en el desempeño del equipo de enfermería y calidad del cuidado prestado a los usuarios(41).

- **Equilibrio trabajo-vida personal**

El equilibrio entre vida personal y laboral representa un pilar en el bienestar del personal de enfermería(41). Estudios realizados durante la sexta ola de COVID-19 en Europa confirman que la imposibilidad de armonizar la vida profesional y familiar aumenta el riesgo de trastornos psicosomáticos, fatiga y desmotivación(40). La falta de descanso y el aislamiento social también favorecen la aparición de insatisfacción y disminuyen la permanencia en el puesto(40).

- **Intención de dejar y satisfacción laboral**

El deseo de abandonar la profesión suele estar estrechamente vinculado con la insatisfacción laboral y la percepción negativa del ambiente de trabajo(36).

Estudios multicéntricos demuestran que la intención de renunciar es más frecuente en contextos donde el reconocimiento es escaso, la comunicación es deficiente y las oportunidades de desarrollo profesional son limitadas(38). Además, la satisfacción laboral se vincula a la percepción de autonomía y a la valoración que otorga la institución a las competencias del personal(38).

- **Estrés y puntuación de CVL**

El estrés laboral permanece como uno de los factores más relevantes en la disminución de la calidad de vida del personal sanitario(35). Estudios realizados en Arabia Saudita y Asia han confirmado que el estrés crónico en enfermería se asocia a puntuaciones bajas de CVL, estados de ansiedad y una mayor tendencia al ausentismo(39). La presión constante y la toma de decisiones bajo condiciones extremas afectan la salud mental y generan desgaste emocional, disminuyendo la cohesión y la eficiencia de los equipos(39).

- **Burnout, identidad profesional y compromiso**

El burnout se reconoce como una de las principales causas de desgaste en el personal de enfermería de emergencia(41). Las enfermeras que experimentan agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional reportan menor sentido de pertenencia y menor compromiso institucional(41). La construcción de una identidad profesional sólida y el acceso a programas de mentoría y soporte emocional se han asociado con mayor bienestar y retención(39).

- **Ámbito crítico e impacto en salud laboral**

El trabajo en unidades de cuidados intensivos y áreas de emergencia impone desafíos únicos que afectan la salud física y mental de los profesionales(38). La exposición prolongada a situaciones de vida o muerte, el contacto constante con el sufrimiento y la escasez de recursos contribuyen a la fatiga por compasión, insomnio y riesgo elevado de desarrollar trastornos afectivos(38). La literatura reciente destaca que el ambiente laboral hostil y la acumulación de carga emocional favorecen el deterioro de la salud integral del personal y reducen la efectividad en la atención(41).

- **Organización y liderazgo**

El liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con la calidad de vida laboral y la permanencia en el puesto(37). Las enfermeras que perciben a sus superiores como justos, accesibles y motivadores tienden a involucrarse más y a desarrollar mayor sentido de pertenencia(37). La promoción de espacios de diálogo, la delegación efectiva de tareas y la valoración del esfuerzo favorecen la cohesión y resiliencia de los equipos(39).

- **Balance familiar, políticas institucionales y rendimiento**

La adopción de políticas institucionales que fomentan flexibilidad, teletrabajo parcial, licencias familiares y servicios de apoyo es decisiva para la reducción del desgaste y optimización del desempeño(42). Como tal, la conciliación entre el ámbito familiar y laboral reduce el agotamiento y ausentismo, refuerza la motivación y rendimiento, y favorece la equidad y satisfacción general(40).

- **Recomendaciones para la gestión sanitaria**

La inserción de estrategias integrales, tales como, refuerzo del apoyo psicológico, optimización de condiciones contractuales, fomento de turnos equitativos y participación en la toma de decisiones, es primordial para la optimización de la CVL(37). En este sentido, se recomienda la inserción de programas de resiliencia, mentoría, reconocimiento laboral y ambientes seguros para el diálogo(36).

- **Importancia de la CVL como indicador institucional**

La CVL converge como un referente de evaluación del desempeño institucional y eficiencia de los sistemas sanitarios(39). Instituciones con altos puntajes en CVL presentan menos rotación, mayor productividad, clima organizacional positivo y mejores resultados clínicos(39). Por lo tanto, la inversión en bienestar laboral no solo fortalece al personal, sino que se traduce en una atención más segura y eficiente(38).

Factores psicosociales y organizacionales influyentes

Estos factores repercuten sobre la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores(39). En este contexto, se destaca el apoyo social entre colegas como un elemento protector, ya que compartir experiencias, recibir consejos y

contar con una red de soporte dentro del equipo disminuye la percepción de estrés y fomenta la adaptación ante situaciones adversas(39). Un estudio realizado durante 2022 en hospitales públicos y privados de Corea del Sur demostró que la calidad del apoyo recibido de parte de los compañeros de relaciona con menores niveles de agotamiento y mayor satisfacción profesional(39).

La existencia de redes de soporte emocional formales o informales facilita la resiliencia en entornos críticos(41). Participar en grupos de contención y contar con mentoría profesional ayuda a manejar la presión y los sentimientos de sobrecarga emocional, favorecimiento así, el bienestar psicológico y la permanencia en el empleo(41). Ante esto, lobst et l., subrayan que el acompañamiento, la mentoría y el intercambio de experiencias entre personal experimentado y recién incorporado refuerzan la identidad profesional y previenen el desgaste psíquico(41).

La cultura de equipo es definida por la cohesión, cooperación y sentido de pertenencia dentro de la organización(42). En vista de aquello, Negi et al., indican que aquellas instituciones que impulsan colaboración, respeto y comunicación horizontal alcanzan menores rangos de ansiedad y mayor satisfacción global en sus trabajadores(36). De este modo, la perspectiva de justicia organizacional, el reconocimiento y equidad en la distribución de cargas laborales refuerzan el clima interno e impulsan mayor resiliencia profesional(36).

Investigaciones preliminares refieren que la exposición crónica a estrés, sobrecarga asistencial y falta de redes de apoyo acrecientan la prevalencia de ansiedad, depresión y fatiga(38). Ante esto, los programas institucionales que se centran en promover la salud mental y prevenir el desgaste profesional, como, por ejemplo, los talleres de mindfulness, acompañamiento psicológico y detección anticipada de indicadores de riesgo, demuestran disminuir el ausentismo y optimizar el rendimiento del personal(38).

El desarrollo de resiliencia profesional permite que los profesionales hagan frente de forma positiva los desafíos inherentes a la sección de emergencias(39). Es así que la resiliencia se ve esforzada cuando se está ante oportunidades de capacitación, accesibilidad a recursos y contextos que impulsen el

autocuidado(39). En vista de aquello, la construcción de equipos sólidos junto a la determinación de nexos interpersonales de calidad son imprescindibles para la conversación del equilibrio emocional y motivación en circunstancias críticas(39).

Dimensiones de la calidad de vida laboral según CVP-35

- **Apoyo directivo**

El apoyo directivo constituye la percepción que tienen los empleados sobre el respaldo de sus superiores inmediatos(43). Cuando los supervisores demuestran interés genuino por el bienestar de sus equipos, reconocen logros y ofrecen orientación efectiva, se observa una disminución significativa de síntomas de agotamiento, así como una mejor conciliación entre las responsabilidades laborales y personales(43). Un estudio desarrollado en Grecia durante la pandemia identificó que el apoyo organizacional incide directamente en la reducción del burnout y en una menor incidencia de conflictos trabajo-familia, confirmando el valor del liderazgo de servicio y el soporte institucional sobre la salud emocional del personal sanitario(43).

En el margen de la salud pública, el apoyo percibido por los supervisores se asocia con la reducción de la intención de ejercer rotación, incremento del compromiso y actitudes organizacionales más positivas(44). Es así como el modelo JD-R y el enfoque de intercambio Líder-miembro respaldan la idea de que la percepción de apoyo que parte de la supervisión optimiza la satisfacción laboral, acrecienta el compromiso afectivo y reduce el deseo de abandonar el puesto(44).

- **Carga de trabajo**

La carga de trabajo abarca la cantidad, intensidad y complejidad de las tareas asignadas(45). En un estudio llevado a cabo con trabajadores de atención domiciliaria en Suecia, se reportó que una elevada carga laboral reduce el puntaje de calidad de vida relacionada con la salud y eleva la prevalencia de malestar psicológico, ansiedad y depresión, en comparación con quienes presentan una carga de trabajo menor(45). En los hospitales, la alta demanda laboral se asocia con una percepción negativa del bienestar, menores

oportunidades de desarrollo y menor seguridad en el ambiente de trabajo, lo que se agrava en situaciones de exigencia extrema como las vividas durante la pandemia(45).

En este sentido, el modelo demanda-control-apoyo resalta que cuando las exigencias laborales superan los recursos disponibles, y a su vez, no existe un nivel oportuno de apoyo o control, se eleva la probabilidad de presentar agotamiento y deterioro de la salud(46).

- **Motivación intrínseca**

Brinda referencia al impulso interno que hace a un individuo efectuar su trabajo por satisfacción personal o interés(47). Como tal, se encuentra asociada con bienestar, compromiso laboral y desarrollo de redes de apoyo social en el contexto profesional(47). De acuerdo con un estudio efectuado en el 2022, los empleados con elevados niveles de motivación interna tienden a tornarse más empáticos y proactivos en la colaboración, situación que influye positivamente en el ambiente laboral(47).

Revisiones sistemáticas que aplicaron la teoría de la autodeterminación coinciden en que el fomento de la motivación intrínseca incrementa el engagement, la satisfacción y reduce la ansiedad y el burnout, tanto en personal sanitario como en otras profesionales(48).

Desde medios confiables, *Verywell Mind* (2022) destacó que una excesiva dependencia de recompensas externas puede erosionar el disfrute intrínseco del trabajo y conducir al burnout, mientras que mantener límites saludables y dar peso al propósito y bienestar personal ayuda a preservar la motivación interna(49). Asimismo, *Time* (2022) subrayó que dirigir la ambición hacia metas intrínsecas – como el crecimiento personal, las relaciones significativas o el aprendizaje – se vincula con mayor satisfacción mental y menor riesgo de ansiedad o depresión(49).

Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35

Es una herramienta psicométrica desarrollada para evaluar la percepción que tienen los trabajadores especialmente del sector salud sobre su calidad de vida en el ámbito profesional(50). Fue diseñado originalmente en el contexto español

y ha sido validado en varios estudios por su fiabilidad y utilidad(50). Este cuestionario es autoadministrado y está orientado a medir factores psicosociales del entorno laboral(50).

Como tal, el CVP-35 tiene como propósito identificar fortalezas y debilidades del entorno laboral desde la perspectiva del trabajador, lo cual permite:

- Detectar niveles de satisfacción o insatisfacción laboral(50).
- Identificar posibles riesgos psicosociales como el burnout o el estrés crónico(50).
- Evaluar intervenciones organizacionales para mejorar el ambiente laboral(50).
- Comparar la calidad de vida profesional entre diferentes servicios, instituciones o momentos temporales(50).
- Apoyar en la toma de decisiones en políticas de salud laboral(50).

Como tal, este cuestionario se encuentra compuesto por 35 ítems que se responden mediante una escala del 1 al 10, agrupada en categorías de intensidad («nada [valores 1 y 2]», «algo [valores 3 al 5]», «bastante [valores 6 al 8]» y «mucho [valores 9 y 10]»), siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta) (50). Estos ítems se agrupan en tres dimensiones, como se describen a continuación:

1. **Apoyo Directivo:** Evalúa el grado en que los trabajadores perciben apoyo emocional, reconocimiento y respaldo por parte de sus superiores jerárquicos(50).
2. **Carga de Trabajo:** Analiza la percepción sobre la cantidad, complejidad y presión del trabajo diario, así como la capacidad de afrontarlo(50).
3. **Motivación Intrínseca:** Se refiere al grado en que el trabajo genera satisfacción personal, sentido y entusiasmo(50).

Adicional a ello, entre las principales características que distinguen a este cuestionario se destacan su fiabilidad interna, pues, presenta un alfa de Cronbach global de 0.81, y valores mayores a 0.70 en cada uno de sus factores, lo cual garantiza consistencia interna adecuada(50). A su vez, es breve y puede aplicarse de forma masiva o individual, en papel o en formato digital(50). Así

también, detecta variaciones antes y después de intervenciones en el entorno laboral(50).

En lo que respecta a su tasa de respuesta, esta es considerada como alta puesto que, en estudios de validación, más del 96 % de los ítems fueron respondidos, lo cual indica buena aceptación entre los trabajadores(50). Asimismo, es de destacar su adaptabilidad intercultural, ya que, aunque fue creado en España, ha sido aplicado en otros países hispanohablantes con adecuadas propiedades métricas(50).

Del mismo modo, se destaca por su efecto techo y suelo, en el que se considera lo siguiente:

- En la dimensión motivación intrínseca, se observa un efecto techo, indicando que muchos trabajadores puntúan muy alto en satisfacción personal(50).
- En la dimensión apoyo directivo, se encuentra un efecto suelo, sugiriendo una percepción de escaso respaldo jerárquico en algunos contextos(50).

En este sentido, el CVP-35 se utiliza en diferentes campos, siendo el más usual el de la salud; pues, investigaciones con personal de salud, incluyendo médicos, enfermeras, técnicos y administrativos han permitido correlacionar la calidad de vida profesional(50).

Asimismo, este cuestionario ha sido utilizado en estudios del personal sanitario (médicos, enfermeras, otros profesionales) para medir su calidad de vida profesional, y su relación con presentismo, intención de abandono y burnout(51).

De igual forma, estudios indican que el CVP 35 es sensible a cambios poblacionales y a intervenciones organizativas; variaciones de $\pm 0,5$ puntos en sus dominios pueden reflejar cambios relevantes en variables como el agotamiento emocional o la salud general(28).

Dicho esto, el CVP-35 ha sido propuesto como una herramienta válida para comparar calidad de vida profesional entre centros, regiones y tras adaptaciones organizativas, dado que mantiene estabilidad y fiabilidad en distintos entornos(51).

2.3. Marco legal

Este estudio se compone de distintas leyes y normativas legales que lo respalda, entre ellos se encuentran:

- **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

En el 2012, la Asamblea Nacional, **art. 32** estableció que:

La salud constituye un derecho asegurado por el Estado, cuya efectividad se relaciona con el goce de demás derechos, como el acceso al agua, la nutrición, la enseñanza, la actividad física, el empleo, la protección social, entornos saludables y otros que sostienen el buen vivir(52). El Estado hará efectivo este derecho por medio de políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y acceso continuo, oportuno y sin exclusión a programas, intervenciones y servicios de promoción y atención integral en salud, salud sexual y salud reproductiva(52). La provisión de los servicios de salud se sujetará a principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, incorporando enfoque de género y generacional(52).

De igual forma, en el **art. 33** indica que:

El trabajo constituye un derecho y una obligación social, además de un derecho económico, origen de autorrealización individual y fundamento de la economía(52). El Estado asegurará a quienes laboran el íntegro respeto de su dignidad, una existencia digna, salarios y compensaciones equitativas y el ejercicio de una ocupación sana y libremente elegida o consentida(52).

En el **artículo 361** establece que:

El Estado practicará la dirección del sistema mediante la autoridad nacional de salud, tendrá a su cargo diseñar la política sanitaria nacional, y dictará normas, regulará y fiscalizará todas las acciones vinculadas con la salud, así como el funcionamiento de las instituciones del sector(52).

- **Ley Orgánica de Salud (LOS)**

La Asamblea Nacional, en la modificación del 2015, en el **art. 1** establece:

Esta Ley tiene por objeto ordenar las actuaciones que hagan efectivo el derecho universal a la salud reconocido en la Constitución de la República y en la normativa(53). Se sustenta en los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético(53).

Del mismo modo, en el **art. 2** da a conocer que:

Todos los miembros del Sistema Nacional de Salud, para ejecutar las acciones vinculadas con la salud, se someterán a lo dispuesto por esta Ley, sus reglamentos y a las reglas dictadas por la autoridad nacional de salud(53).

Así también, en el **art. 3** dispone:

La salud se traduce en el estado de bienestar corporal, psíquico y social, y no se limita únicamente a la falta de dolencias o patologías. Constituye un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya tutela y aseguramiento compete principalmente al Estado; y es fruto de un proceso de interacción en el que Estado, comunidad, familia e individuos confluyen para crear ambientes, entornos y estilos de vida saludables(53).

Asimismo, en su **art. 117** establece lo siguiente:

La autoridad nacional de salud, en articulación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, fijará las reglas de salud y seguridad laboral para resguardar la salud de las personas trabajadoras(53).

- **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**

La Asamblea Nacional, en la modificación del 2016, en el **art. 29** establece:

Vacaciones y permisos. - Toda funcionaria o funcionario público gozará del derecho a tomar treinta días de descanso anual remunerado tras once meses de prestación laboral continua(54). Este derecho no podrá sustituirse por dinero, excepto cuando opere la terminación de funciones, caso en el que se reconocerán las vacaciones no utilizadas conforme al monto recibido o que correspondía recibir por su último período de descanso(54). Las vacaciones anuales podrán acumularse hasta por sesenta días(54).

- **Código del Trabajo**

La Asamblea Nacional, en la modificación del 2020, en el **art. 42** establece:

Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Abonar íntegra y oportunamente las sumas que sean debidas al trabajador, conforme a las cláusulas del contrato y en observancia de las previsiones de este Código; 2(55). Adecuar fábricas, talleres, oficinas y demás centros laborales, acatando las medidas de prevención, seguridad e higiene ocupacional y las demás reglas legales y reglamentarias, considerando, adicionalmente, las normas que resguardan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3(55). Resarcir a los trabajadores por los siniestros ocurridos en el trabajo y por las enfermedades ocupacionales, con la excepción prevista en el Art. 38 de este Código; 4(55). Implementar comedores para los trabajadores cuando estos presten servicios en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa(55).

Además, en el **art. 47** dispone:

De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario(55).

- **Código de Ética Internacional para Enfermeros (CIE)**

El CIE refiere que la responsabilidad primordial del enfermero está enfocada en las personas que ameritan de cuidados, por ende, se exige respeto por la dignidad humana, derecho a la autodeterminación, confidencialidad, trato sin

discriminación y defensa de los derechos de los usuarios. Asimismo, ese Código establece que los enfermeros deben conservar la competencia profesional, intervenir con integridad y fomentar entornos laborales seguros y saludables. Es por ello que en su contenido se enfatiza el autocuidado, desarrollo profesional continuo y gestión adecuada del estrés laboral(56).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo De Estudio

3.1.1. Nivel.

Descriptivo

3.1.2. Métodos.

Cuantitativo

3.1.3. Diseño

Según el Tiempo.

Prospectivo desde marzo 2025- Julio 2025

Según la naturaleza.

Transversal por que se aplicara el cuestionario una sola vez

3.2. Población y Muestra.

La población está conformada por 81 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General los ceibos. No se aplicó muestra de estudio, dado que se trabajó con la población.

3.3. Criterios de inclusión y exclusión

3.3.1. Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería del área de emergencia.

Profesionales que deseen participar en el estudio.

3.3.2. Criterios de exclusión

Personal médico, personal de enfermería que no pertenezcan al área de emergencia.

3.4. Procedimientos para la recolección de la información.

3.4.1. Técnica.

Encuesta

3.4.2. Instrumento.

Cuestionario de preguntas preelaborados por las investigadoras y Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35, está conformado por 3 dimensiones que evaluara el apoyo directivo, las cargas de trabajo y la motivación intrínseca, teniendo un total de 35 preguntas, mediante la escala del 1 al 10, con lo cual serán evaluados los profesionales de enfermería del área de emergencia

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Sera analizado y tabulados los datos mediante el programa SPSS, para posteriormente representar por medio de figuras, gráficos y barras los resultados obtenidos.

3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano.

Con el propósito de garantizar la protección de los derechos fundamentales del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos, se implementará medidas estrictas orientadas a la confidencialidad y privacidad de los datos personales obtenidos durante el desarrollo de la investigación. Así mismo como parte de este proceso, se incluirá un instrumento de recolección de información donde se especificará secciones en la que se consignará, de manera clara y explícita, el consentimiento informado para la utilización de los datos proporcionados por los participantes.

3.7. Variables generales y operacionalización.

Variable general. Calidad de vida laboral de los enfermeros en la sección de emergencias.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Aspectos socio laborales	Edad	25 a 30 años 31 a 35 años 36 a 40 años

		41 a 45 años Mayor a 45 años
	Sexo	Hombre Mujer
	Estado civil	Soltero/a Casada/o Viudo/a Divorciado/a
	Turno laboral	6 horas 8 horas 12 horas
	Otro trabajo	Si No
	Nivel de estudio	Licenciados en enfermería Especialistas en enfermería Diplomado en enfermería Magister PHD
Apoyo directivo percibido por los profesionales de Enfermería	1. Cantidad de trabajo que tengo 2. Satisfacción con el sueldo 3. Reconocimiento de mi esfuerzo	

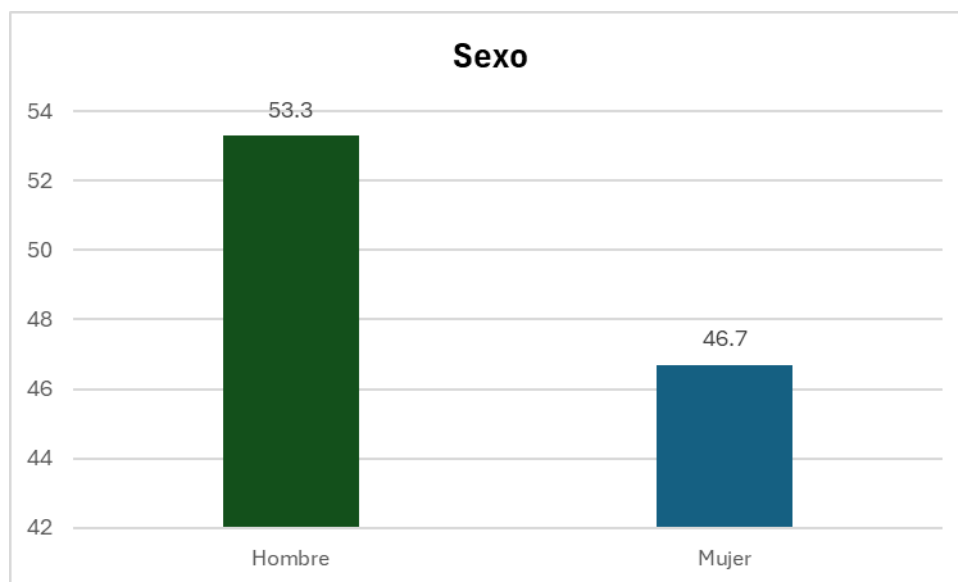
	4. Presión receptada para conservar la cantidad de trabajo 5. Apoyo de mis jefes 6. Ganas de ser creativo 7. Desconexión cuando culmina la jornada de actividades 8. Conflictos con otras personas del trabajo 9. Incomodidad física en el trabajo 10. Mi empresa se ocupa de optimizar la calidad de vida de mi puesto 11. Estrés (esfuerzo emocional) 12. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual 13. Es probable que mis respuestas se escuchen y sean aplicadas 14. Me siento orgulloso de mi trabajo 15. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35: Nada: 1 y 2 Algo: 3, 4 y 5 Bastante: 6, 7 y 8 Mucho: 9 y 10
Carga de trabajo percibido los profesionales de Enfermería	16. Satisfacción con el tipo de trabajo 17. Posibilidad de promoción 18. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	

	19. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo 20. Apoyo de mis compañeros 21. Posibilidad de ser creativo 22. Recibo información de los resultados de mi trabajo 23. Falta de tiempo para vida personal	
Motivación intrínseca percibida por los profesionales de enfermería	24. Motivación (ganas de esforzarme) 25. Apoyo de mi familia 26. Probabilidad de expresar lo que pienso y necesito 27. Carga de responsabilidad 28. Tengo autonomía o libertad de decisión 29. Interrupciones molestas 30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo 31. Variedad en mi trabajo 32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas 33. Lo que tengo que hacer queda claro 34. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud 35. Calidad de vida de mi trabajo	

3.8. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

En este apartado se muestran los distintos hallazgos obtenidos para propósito de este estudio.

Figura 1: Distribución porcentual por sexo

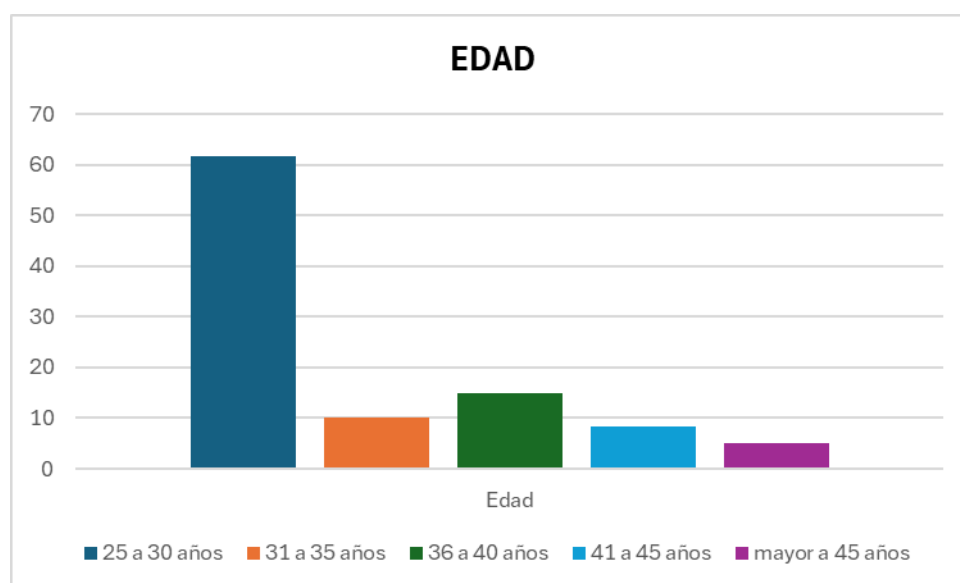


Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

El grupo encuestado estuvo compuesto por un 53,3% de hombres, cifra que representa la mayoría dentro del área de emergencia del Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos. Este predominio masculino en un servicio de alta demanda asistencial puede estar relacionado con la exigencia física e intensidad del trabajo en emergencias, lo que históricamente ha favorecido una mayor presencia de varones en estas áreas. Aquello coincide con lo reportado por Valeriano (2019) que, en servicios de emergencia en Perú, también se observó una alta proporción de hombres en comparación con otras áreas hospitalarias, asociada a la sobrecarga física y estrés laboral que caracterizan estos escenarios críticos(57).

Figura 2: Distribución porcentual por edad

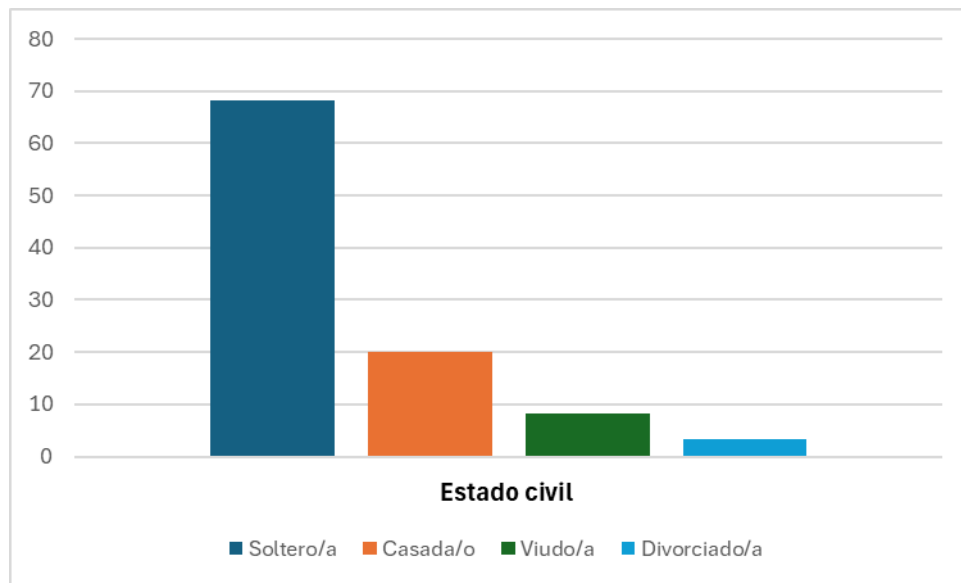


Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

La figura 2 muestra que el 68,3% de los encuestados son solteros, lo que refleja una tendencia hacia una población laboral joven, en etapas iniciales de su vida familiar. Este hallazgo puede estar relacionado con la naturaleza de la labor en emergencias, que exige horarios prolongados y un alto grado de compromiso, lo que dificulta la conciliación con la vida en pareja. Estudios realizados en Brasil y Colombia han reportado situaciones similares, donde la mayor proporción de profesionales jóvenes y solteros en servicios de urgencias y UCI se asocia con niveles más elevados de estrés y desgaste emocional, además de limitaciones para establecer proyectos personales y familiares, lo que repercute en la calidad de vida laboral(6).

Figura 3: Distribución porcentual por estado civil

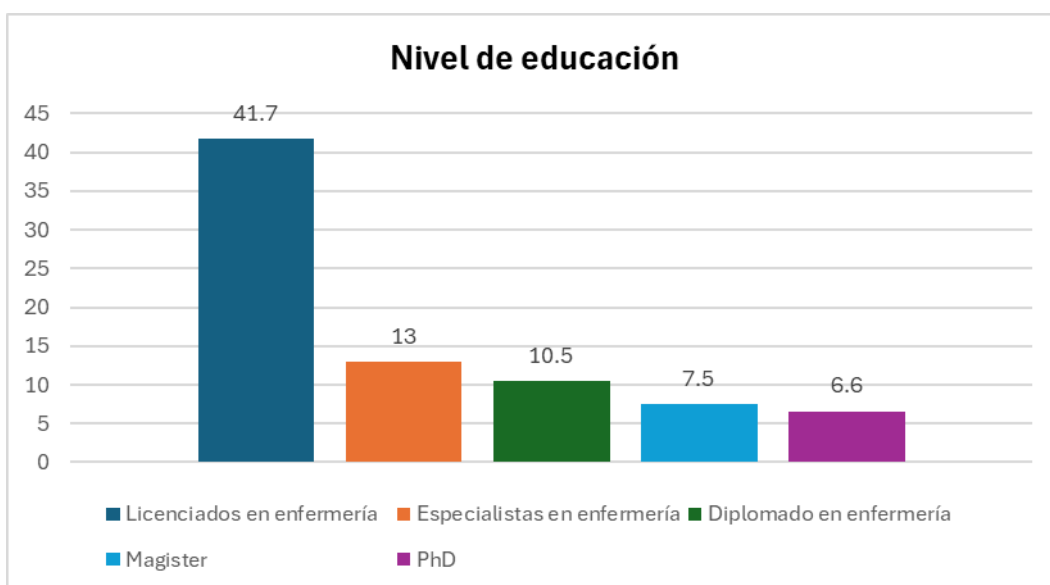


Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

La figura 3 evidencia que el 61,7% de los encuestados tiene entre 25 y 30 años, lo que confirma una plantilla joven en el área de emergencias, en etapas tempranas de desarrollo profesional y con menor estabilidad en la trayectoria laboral. Esta predominancia etaria puede relacionarse con la alta demanda física y emocional que caracteriza a estos servicios, donde las instituciones suelen asignar a profesionales más jóvenes por su capacidad de adaptación y resistencia frente a largas jornadas y elevados niveles de presión. Ante esto, Santos et al., también observaron que la mayor concentración de profesionales en emergencias corresponde a este mismo rango de edad, lo que se vincula con mayores índices de estrés, fatiga y desgaste emocional debido a la inexperiencia y escasa proyección de oportunidades de crecimiento(6).

Figura 4: Distribución porcentual por nivel de educación

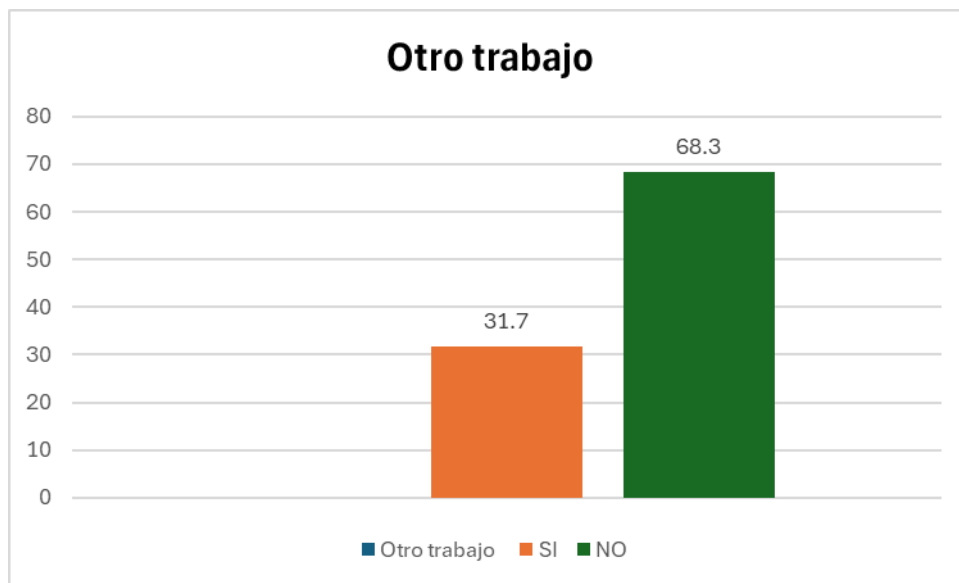


Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

Según la figura 4, el 41,7% presenta una licenciatura en enfermería, lo cual denota que la mayor parte de encuestados posee formación base para llevar a cabo sus actividades en áreas críticas, tales como, emergencias. Aquello resulta importante debido a que la licenciatura garantiza conocimientos generales, pero, no necesariamente una preparación avanzada en circunstancias de elevada complejidad clínica, lo que podría ser un limitante en las estrategias de afrontamiento para la sobrecarga laboral y demandas asistenciales. En contraste, Cabrera et al., determinaron que la escasa formación de posgrado en enfermería crítica se vincula con una mayor percepción de estrés y agotamiento emocional porque los profesionales hacen frente a circunstancias complejas con recursos limitados(8).

Figura 5: Distribución porcentual por otro trabajo

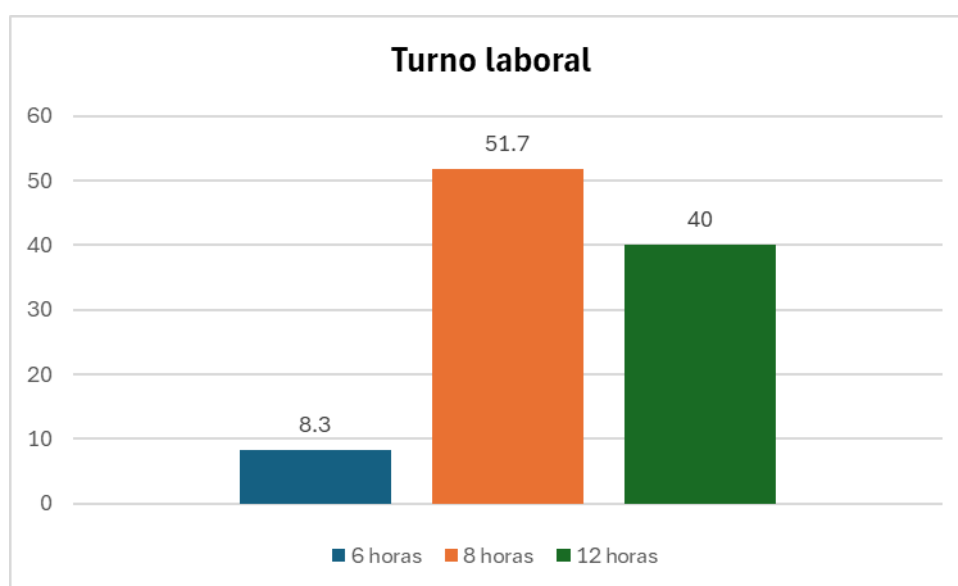


Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

El 68,3% señaló no tener otro trabajo, lo cual indica que la mayoría concentra sus esfuerzos laborales únicamente en el área de emergencia del hospital. Esta situación puede explicarse porque el trabajo en este servicio demanda largas jornadas y alto nivel de exigencia, lo que limita la posibilidad de sostener un empleo adicional. Al comparar con la literatura, Valeriano identificó que en los servicios críticos de Perú los profesionales de enfermería dedican toda su carga laboral a una sola institución, ya que la presión asistencial y el ritmo de trabajo intenso dificultan compatibilizar varios empleos, situación que incrementa la fatiga y el desgaste emocional(57).

Figura 6: Distribución porcentual por turno laboral



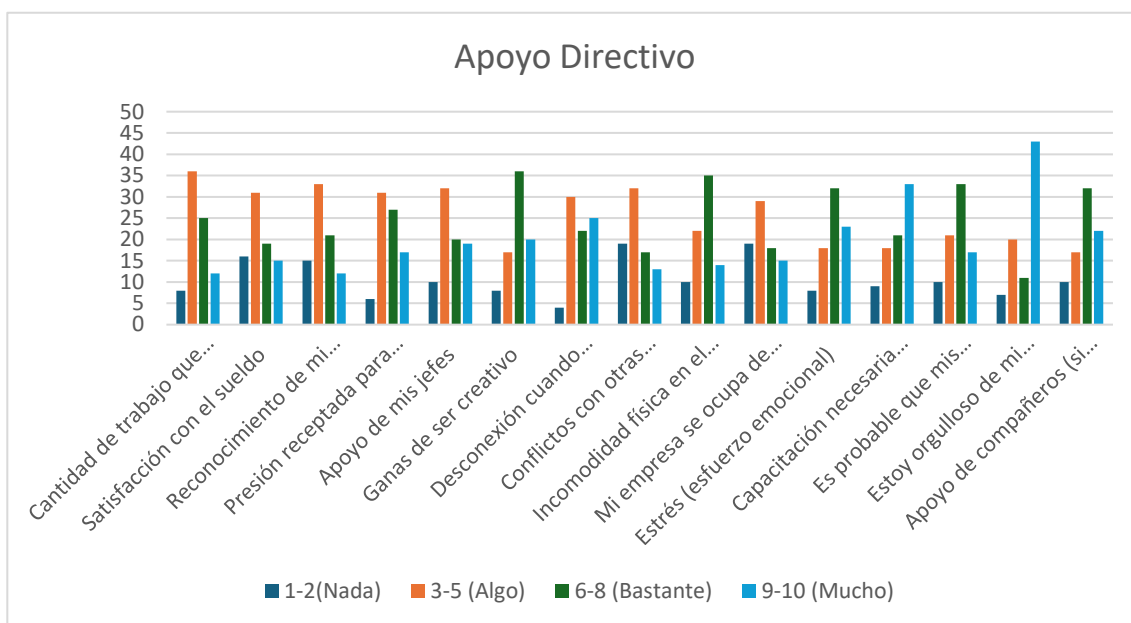
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

En concordancia con la figura 6, el 51,7% trabaja en turnos de 8 horas, lo que representa que la institución busca mantener un equilibrio entre la continuidad del servicio y recuperación del personal, en aras de evitar extensas jornadas de 12 horas que suelen generar mayor desgaste físico y mental. En esta línea, Cabrera et al., refieren que los turnos prolongados afectan la satisfacción laboral y elevan los niveles de agotamiento, lo cual coincide con la necesidad de optar por esquemas de 8 horas que reduzcan la sobrecarga y favorezcan la calidad de vida laboral(8).

Figura 7:

Distribución porcentual por apoyo directivo



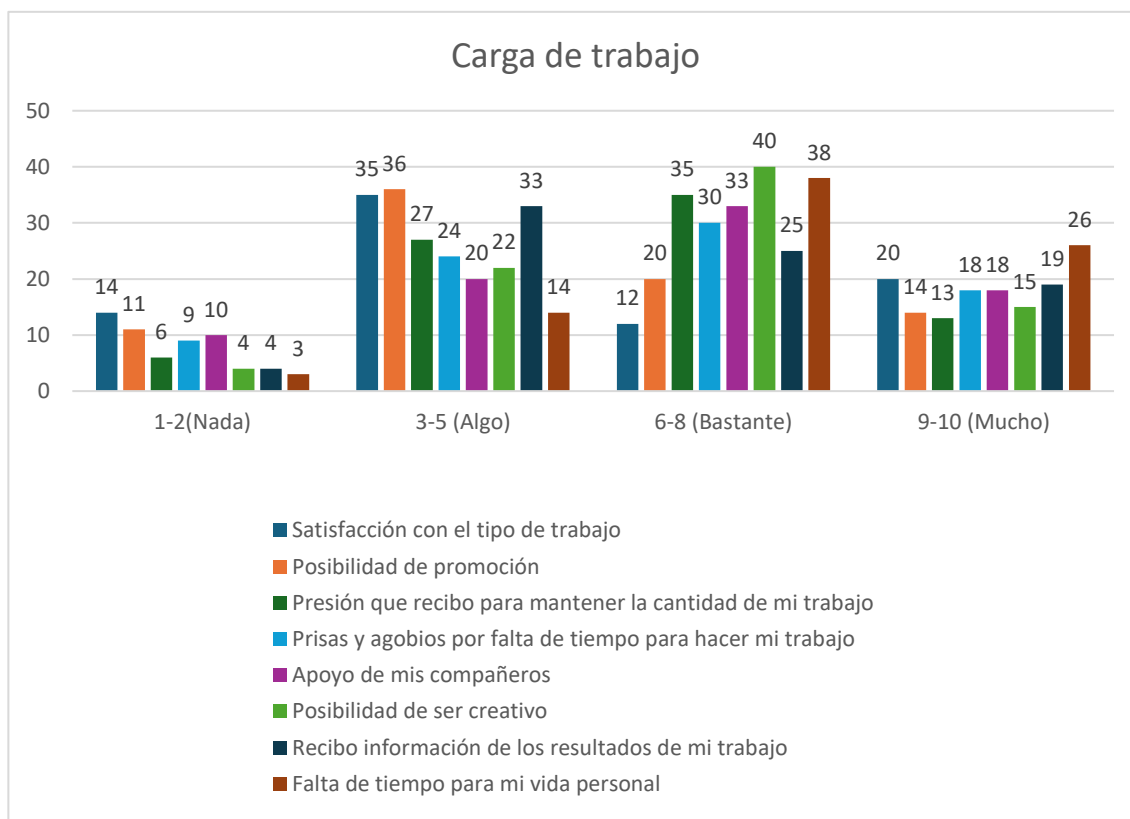
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

En el gráfico de distribución porcentual por la dimensión de apoyo directivo se evidencia que la opción con mayor porcentaje fue de 9-10 (53%), que según la escala del cuestionario CVP-35 significa «mucho», lo que indica un alto nivel de orgullo en el trabajo. Por ende, esto refleja un fuerte vínculo emocional de los colaboradores con sus tareas, lo que repercute positivamente en su motivación y desempeño. Por su parte, Coello halló que solo el 18,2% de los trabajadores manifestaban un nivel muy alto de orgullo laboral, mientras que la mayoría se ubicaba en valores intermedios entre el 5 y el 7. Por ende, nuestros resultados superan los promedios reportados en otros contextos, lo que sugiere que en esta muestra existe una percepción más favorable del trabajo propio(64).

Figura 8:

Distribución porcentual por carga de trabajo



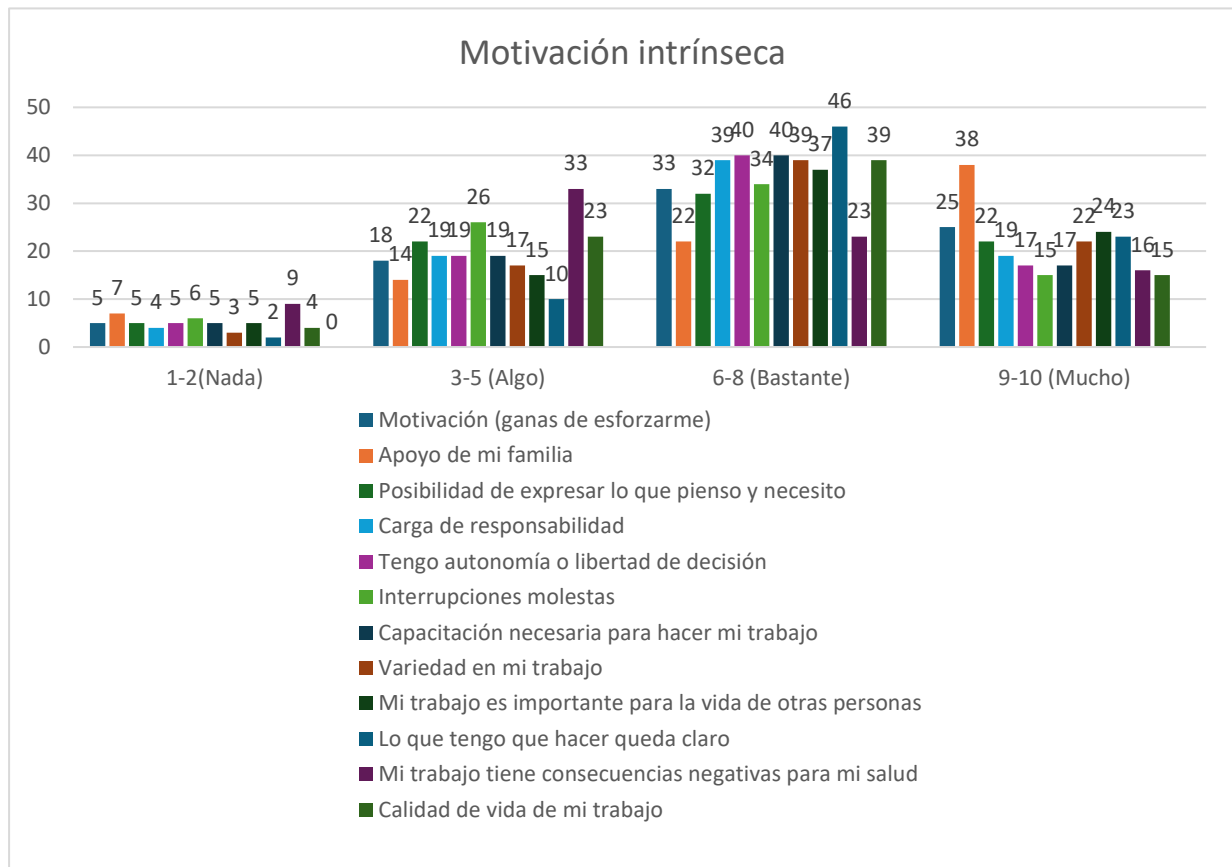
Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

En la figura 8, correspondiente a la segunda dimensión por Carga de trabajo, se observa que el mayor porcentaje pertenece a la opción 6-8 (49%), según el cuestionario CVP-35 significa «bastante», lo cual muestra que los colaboradores perciben un alto nivel de posibilidad de ser creativos en su trabajo. Este hallazgo indica un entorno laboral que fomenta la innovación y la participación, lo que coincide con lo expuesto por López, quien identificó que los factores psicosociales influyen en la satisfacción laboral y favorecen el desarrollo de la creatividad en los equipos de enfermería. Aquello sugiere que un mayor grado de libertad y apoyo organizacional potencia la motivación intrínseca, incrementando así, la percepción de oportunidades para aportar ideas y soluciones en el trabajo(32).

Figura 9:

Distribución porcentual por motivación intrínseca



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Karla Alvarez, Andrea Pincha.

De acuerdo con la figura 9, correspondiente a la tercera dimensión acerca de la motivación intrínseca concierne que la mayoría de encuestados perciben que las tareas que tienen que hacer les queda claro, por lo que se destacó el valor 6-8 con (57%), en base al cuestionario CVP-35 significa «bastante», lo cual evidencia comunicación efectiva de las tareas. No obstante, existen grupos menores que refieren valores bajos, lo que indica que, pese a que la claridad predomina, no es homogénea en todos. Como tal, esto resulta similar con lo señalado por López, quien dio a conocer que los factores psicosociales inciden en la satisfacción laboral, pues, la deficiente claridad en las funciones a realizar puede conllevar a estrés y reducir la motivación(32).

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio mostraron que la mayoría de los enfermeros en el área de emergencia del Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos está conformado por hombres (53,3%) y mujeres (46,7%), con una concentración de profesionales jóvenes entre 25 y 30 años (61,7%)(13). Prevalció el estado civil soltero (68,3%) y licenciaturas con 41,7%. El 68,3% no tiene otro trabajo y más de la mitad labora jornadas de 8 a 12 horas(13). Este perfil es consistente con lo reportado por Cueva et al., quienes señalan que la enfermería en Ecuador presenta una alta proporción de profesionales jóvenes y un considerable porcentaje de jornadas extensas, principalmente, en servicios de emergencia, lo cual repercute en su bienestar físico y mental(13).

Ante esto, Valle et al., también reportan predominancia de profesionales jóvenes y jornadas prolongadas en los servicios de urgencias y UCI, lo que ha sido asociado a mayores niveles de estrés y desgaste emocional(2). Además, las largas horas laborales, presión asistencial y falta de oportunidades de promoción han sido identificadas como factores que deterioran la calidad de vida laboral y generan insatisfacción laboral(2).

Siendo así, se evidencia que los aspectos laborales de los enfermeros en el área de emergencia están marcados por la juventud, la formación universitaria y jornadas extensas, situación que exige estrategias de gestión que promuevan ambientes laborales saludables y condiciones adecuadas para la retención del talento en el hospital(2).

En cuanto al apoyo directivo, los resultados revelan que una minoría otorga puntuaciones bajas (5 %) al respaldo recibido por sus jefes, mientras que la mayor concentración se ubica en valores medios y altos, con 18,3 % en nivel 5 y 36,3 % entre los niveles 8 y 10(3). Esto evidencia una percepción de apoyo directivo moderado a alto, aunque todavía existe una proporción de trabajadores que no perciben suficiente acompañamiento(3). Para ello, Cerda et al., destacan la importancia del liderazgo y el apoyo institucional para mejorar la satisfacción y el compromiso, pues el respaldo de los superiores se asocia con menor intención de rotación y mayor identificación profesional(3).

Asimismo, en hospitales de alta complejidad, el apoyo de los supervisores es un factor decisivo en la calidad de vida laboral, tal como lo indican dos Santos et al., quienes encontraron que la falta de reconocimiento y acompañamiento genera desmotivación y estrés(6). Además, López resalta que la cultura organizacional y las redes de soporte son fundamentales para el bienestar del personal de enfermería(32).

De este modo, se evidencia que el apoyo directivo es percibido positivamente por una parte considerable del personal, pero subsisten áreas de mejora(32). Por lo tanto, el fortalecimiento de la comunicación, el reconocimiento y liderazgo participativo podría elevar aún más los niveles de satisfacción y calidad de vida laboral, disminuyendo así, la rotación y el agotamiento profesional(32).

Seguidamente, el análisis de la carga laboral mostró que la mayoría de los encuestados califica la cantidad de trabajo entre los niveles 5 y 8, con un 26,7 % en nivel 5 y un 18,3 % en nivel 8, lo que refleja una percepción de carga moderada a alta(32). Las prisas y agobios por falta de tiempo también aparecen concentrados en los niveles superiores (8 y 9), lo que sugiere que la presión asistencial es una constante en el entorno de emergencia(32). Esta tendencia coincide con la evidencia de que la sobrecarga laboral es un factor de riesgo para el desgaste y los errores clínicos, como afirman Del Valle y Cueva et al., quienes documentan el impacto negativo de la sobrecarga y las jornadas extensas en la salud del personal y la calidad del cuidado(32).

En vista de aquello, la sobrecarga en enfermería de emergencia y UCI contribuye a altos niveles de estrés, baja satisfacción laboral y mayor prevalencia de síndrome de Burnout, tal como lo señala Valeriano en el contexto de servicios críticos en Perú(57). De forma similar, Cabrera et al., evidencian que la sobrecarga, sumada a la presión de mantener la calidad, incrementa el agotamiento emocional y la percepción de insuficiente apoyo institucional(8).

En lo que concierne a motivación intrínseca, se estableció que la mayor proporción de profesionales valora de forma positiva sus ganas de esforzarse y creatividad(29). Del mismo modo, la percepción de orgullo por su trabajo es proporcional, con un 30% en el nivel superior(29). Por ende, aquello refiere que, a pesar de que subsisten adversidades laborales, muchos enfermeros conservan

un alto compromiso personal e identificación positiva con su actividad laboral(29). Tal patrón también ha sido reportado por Morelli y Fernández, quienes encontraron que la motivación interna está fuertemente asociada a la satisfacción laboral y al desarrollo de sentido de pertenencia(29).

Contrastando estos hallazgos, Cerda et al., y Pujadas et al. Señalan que, aunque la motivación intrínseca es una fortaleza entre los enfermeros, puede verse afectada por la sobrecarga, la falta de reconocimiento y el estrés prolongado, factores que gradualmente erosionan el compromiso y el bienestar si no se abordan mediante políticas de apoyo institucional(3,11,28). De igual manera, el estudio de Rivera destaca la importancia de la motivación interna como predictor del engagement y la salud mental en ambientes hospitalarios exigentes(3,11,28)

Dicho esto, el personal de enfermería del área de emergencia muestra un alto nivel de motivación intrínseca y orgullo profesional, aunque estas fortalezas podrían debilitarse sin el soporte adecuado ante condiciones de alta exigencia(3,11,28). Siendo así, con base en lo expuesto, las estrategias de reconocimiento, oportunidades de desarrollo y espacios para la expresión creativa pueden ayudar a consolidar y potenciar esta motivación(3,11,28).

CONCLUSIONES

De acuerdo con las características sociodemográficas, los enfermeros de la sección de emergencias del Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos se encuentra conformado mayoritariamente por profesionales jóvenes entre 25 a 30 años, predominando el estado civil soltero, con formación de licenciatura y con jornadas de 8 y 12 horas. Además, un porcentaje significativo refiere tener doble empleo, lo que repercute en su carga física y emocional.

En cuanto al apoyo directivo, los resultados reflejan que los profesionales de enfermería perciben un respaldo de carácter regular a moderado, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y reconocimiento institucional, ya que este aspecto influye directamente en la motivación y satisfacción laboral.

Respecto a la carga laboral, se identificó que la mayoría percibe un nivel medio a alto, caracterizado por presión constante, exigencias en la calidad del trabajo y presencia de incomodidad física durante las jornadas, lo cual genera niveles importantes de estrés laboral y afecta la percepción global de bienestar en el entorno de emergencia.

En relación con la motivación intrínseca, los resultados evidencian que los profesionales de enfermería mantienen un alto compromiso con su labor, sienten orgullo de su trabajo y valoran positivamente su aporte en la atención a los pacientes, lo cual constituye un factor protector frente al desgaste emocional.

RECOMENDACIONES

Es preciso que el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos implemente programas orientados a la prevención de estrés laboral y que promuevan el bienestar a través de la inclusión de espacios de acompañamiento psicológico, pausas activas y talleres de manejo emocional, con el fin de contribuir a la reducción de la fatiga física y mental.

Asimismo, la unidad operativa debe reforzar el apoyo directivo y organizacional mediante la planeación de estrategias de reconocimiento al personal, comunicación horizontal y liderazgo participativo, en aras de que la percepción de respaldo y cohesión dentro del equipo de enfermería se vea incrementada.

Finalmente, se recomienda el establecimiento de medidas para mejorar la distribución de turnos y disminuir la sobrecarga laboral, por medio de la contratación de más personal conjugada con una planificación equitativa de jornadas, a fin de que se optimice el balance entre la vida laboral y personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ávila AMG, Castañeda AFO, Correa JMS, Hernández JB. Percepción de la Calidad de Vida Laboral en empleados del área de cartera de una empresa de cobranza de la ciudad de Medellín. *Revista CIES Escolme*. 2 de octubre de 2024;15(2):153-74.
2. del Valle Solórzano KS. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*. noviembre de 2021;1(47):165-79.
3. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Ramos JS, Blanco MG. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*. 1 de enero de 2023;52(1):e02302212-e02302212.
4. Área de Emergencia del Hospital Los Ceibos atendió a más de 225 mil usuarios - IESS - IESS - mobile [Internet]. [citado 10 de julio de 2025]. Disponible en: https://www.iesgob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/area-de-emergencia-del-hospital-los-ceibos-atendio-a-mas-de-225-mil-usuarios/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iesgob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0hbG%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_count%3D1
5. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. [citado 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
6. dos Santos Ribeiro E, Vieira da Silva EK, de Albuquerque Jatobá L, Nogueira Andrade W, Nogueira Miranda L, dos Santos Ribeiro E, et al. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería Global*. 2021;20(63):461-501.
7. 2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf.
8. Cabrera-Pomasqui CE, Juna CF, Cabrera-Pomasqui CE, Juna CF. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Enfermería Global*. 2024;23(74):446-71.
9. Mayo Clinic [Internet]. [citado 10 de julio de 2025]. Conoce los signos del desgaste laboral. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
10. Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad: Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigación* [Internet]. 12 de noviembre de 2019 [citado 27 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
11. Pujadas-Sánchez MD, Pérez-Pareja FJ, Palmer-Pol A. Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud*. marzo de 2017;28(1):9-16.
12. Flores-Ramírez MKG, Escalante-Hernández C, Ortiz-López G, Chico-Barba LG. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Revista de Enfermería Neurológica*. 2020;19(2):53-65.

13. Cueva-Pila GC, Valenzuela Suazo. SV, Hidalgo Ortiz JP, Cueva-Pila GC, Valenzuela Suazo. SV, Hidalgo Ortiz JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*. noviembre de 2023;1(55):46-64.
14. Alcázar Marcillo AA. Rol de Enfermería en los Servicios de Emergencias. *Ciencia Latina*. 6 de enero de 2024;7(6):5034-50.
15. World Health Organization. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices [Internet]. 2010 [citado 28 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/44466>
16. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enf Global*. 18 de junio de 2020;19(3):479-506.
17. Cabrera A, Javier W, Aguirre B, Adrián N. Sobrecarga en los cuidadores informales de niños y niñas ingresados en un hospital pediátrico de la ciudad de Guayaquil, año 2022.
18. Quintana Zavala MO, Sáez Carrillo K, Figueroa Ibarra C, García Puga JA, Salazar Ruibal RE, Tinajero González RM, et al. CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PRIVADO. *BT*. 30 de marzo de 2016;18(1):34.
19. Rodríguez Alvira MA, Jiménez Castellanos C, Rodríguez Villarreal HA, Achury Beltrán LF. Relación entre carga laboral y calidad del cuidado en pacientes críticos de 3 ciudades - Colombia 2021 [Internet]. Pontificia Universidad Javeriana; 2021 [citado 12 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58278>
20. Cedeño-Tapia SJ. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. *Revista Cubana de Enfermería*.
21. UDLA-EC-TMGIS-2024-58.pdf.
22. INFORME DE RENDICION DE CUENTAS 2020 HOSPITAL GENERAL DEL NORTE DE GUAYAQUIL LOS CEIBOS.pdf.
23. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención | *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. [citado 5 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/299/379>
24. Cedeño-Tapia SJ, Zegarra-Lima SI, Loza-Sosa JM, Cedeño-Tapia SJ, Zegarra-Lima SI, Loza-Sosa JM. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2024 [citado 5 de agosto de 2025];40. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192024000100015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
25. Otu A, Charles CH, Yaya S. Mental health and psychosocial well-being during the COVID-19 pandemic: the invisible elephant in the room. *Int J Ment Health Syst*. 28 de mayo de 2020;14(1):38.
26. Valverde S, Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*. enero de 2019;19(1):67-72.

27. Ríos NB, Mosca AM. Influence of personal, professional and motivational factors in participation of nurses in continuing education. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 24 de octubre de 2022;2:93.
28. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Inv Ed Med*. 22 de julio de 2024;6(21):25-34.
29. Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad: Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigación [Internet]*. 12 de noviembre de 2019 [citado 11 de agosto de 2025]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
30. (PDF) CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PRIVADO. ResearchGate [Internet]. 6 de agosto de 2025 [citado 11 de agosto de 2025]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/299518537_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL_DE_ENFERMERAS_DE_UN_HOSPITAL_PRIVADO
31. Maldonado MSL, Veintimilla G del RM. Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *RECIAMUC*. 22 de mayo de 2025;9(2):262-74.
32. López-Cudco LL. Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería. *Multidisciplinary Collaborative Journal*. 28 de enero de 2023;1(1):1-11.
33. Tseng PC, Lin PY, Liang WM, Lin WY, Kuo HW. Effort-reward imbalance and job strain index associated with health-related quality of life for civil servants in a national survey: the mediation effect of job support and over-commitment. [citado 5 de agosto de 2025]; Disponible en: <https://ijomeh.eu/Effort-reward-imbalance-and-job-strain-index-associated-with-health-related-quality,145361,0,2.html>
34. Orsini C, Imafuku R, Jennings B, Neufeld A, Tricio J, Kusurkar RA. What influences clinical educators' motivation to teach? A BEME systematic review and framework synthesis based on self-determination theory: BEME Review No. 90. *Medical Teacher*. 4 de mayo de 2025;47(5):779-87.
35. Hwang E. Factors Affecting the Quality of Work Life of Nurses at Tertiary General Hospitals in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 13 de abril de 2022;19(8):4718.
36. Negi S, Vaishnav H, Nagar R, Thomas C. Impact of Quality of Nursing Work Life on Turn over Intention among Staff Nurses Working in Selected Private Hospital of South-Western Rajasthan. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*. junio de 2021;22(1):70.
37. Alqahtani ON, Alenazi MA, Alanazi WI. Factors Associated with Nurses' Intention to Leave in Saudi Arabia: A Literature Review. *British Journal of Nursing Studies*. 8 de marzo de 2024;4(1):74-9.
38. Poku CA, Alem JN, Poku RO, Osei SA, Amoah EO, Ofei AMA. Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. *PLoS One*. 1 de septiembre de 2022;17(9):e0272597.

39. Yuan T, Ren H, Liang L, Li H, Liu K, Qing Y, et al. Professional quality of life profiles and its associations with turnover intention and life satisfaction among nurses: a prospective longitudinal study. *BMC Psychology*. 29 de octubre de 2024;12(1):603.
40. Laserna Jiménez C, Casado Montañés I, Carol M, Guix- Comellas EM, Fabrellas N. Quality of professional life of primary healthcare nurses: A systematic review. *Journal of Clinical Nursing*. 2022;31(9-10):1097-112.
41. Iobst SE, Edmonds JK, Breman RB, Walker M, Best NI, Cui Y. Professional Quality of Life and Turnover Intention Among Perinatal Nurses in the United States During the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Perinatal & Neonatal Nursing*. :10.1097/JPN.0000000000000879.
42. Hwang E. Factors Affecting the Quality of Work Life of Nurses at Tertiary General Hospitals in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 13 de abril de 2022;19(8):4718.
43. The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work-life balance in the era of teleworking and COVID-19 | Request PDF. ResearchGate [Internet]. [citado 17 de agosto de 2025]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353549225_The_impact_of_servant_leadership_and_perceived_organisational_and_supervisor_support_on_job_burnout_and_work-life_balance_in_the_era_of_teleworking_and_COVID-19
44. Rubel MRB, Kee DMH, Daghriri YQ, Rimi NN. Does perceived organizational support matter? The effect of high-commitment performance management on supervisors' performance. *Front Psychol*. 11 de enero de 2023;13:837481.
45. Asplund S, Lindgren BM, Åström S, Hedlund M, Åhlin J. Organizational and psychosocial environmental work factors associated with self-rated exhaustion disorder among municipal employees in rural northern Sweden. *Work*. 75(4):1215-29.
46. Rostamabadi A, Kargar Shouroki F, Jalilian H, Choobineh A, Azmoon H, Shakerian M. The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *Med Lav*. 2019;110(4):312-20.
47. Oh S, Roh SC. Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for work activities and social support through empathy and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*. 1 de abril de 2022;189:111487.
48. McAnally K, Hagger MS. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions. *Behav Sci (Basel)*. 22 de mayo de 2024;14(6):428.
49. Rodríguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011;57:72-88.
50. (PDF) Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP35). ResearchGate [Internet]. 7 de agosto de 2025 [citado 17 de agosto de 2025]; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/248255825_Caracteristicas_metricas_del_Cuestionario_de_Calidad_de_Vida_Profesional_CVP35

51. Pérez-Valdecantos D, Caballero-García A, Bello HJ, Noriega-González D, Palomar-Ciria N, Roche A, et al. Professional Quality of Life of Healthcare Workers in Hospital Emergency Departments. *Behavioral Sciences*. junio de 2022;12(6):188.
52. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 [Internet]. 2008. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
53. LEY ORGANICA DE SALUD [Internet]. 2025. Disponible en: <https://kommo.cc/K/TRDSQX/TQ2E9J>
54. LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP [Internet]. 2010. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/<https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
55. CODIGO DEL TRABAJO [Internet]. 16/12/20005. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
56. ICN - International Council of Nurses [Internet]. [citado 17 de agosto de 2025]. Consejo Internacional de Enfermeras. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/node/735>
57. Valeriano Tacca KC. Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería en los servicios de la unidad de cuidados intensivos y emergencia del hospital III EsSalud - Puno 2021. Universidad Privada San Carlos [Internet]. 6 de mayo de 2021 [citado 14 de julio de 2025]; Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe:8080/handle/UPSC.S.A.C./285>
58. García Conforme AB. Barreras de comunicación que perciben las enfermeras y pacientes del hospital del Día IESS de Jipijapa [Internet]. 2025. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/7842/1/Garc%C3%ADa%20Conforme%20Ariana%20Bel%C3%A9n.pdf>
59. Senbetu BD, Debancho WW, Jemaneh TM, Jima SA, Hardido TG, Gerete TB. Work motivation and associated factors among nurses working in public hospitals of the Wolaita Zone, Southern Ethiopia. *Front Health Serv*. 10 de julio de 2025;5:1561643.
60. Ortega ACC. Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención, 2023. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/15529/1/Carrillo%2C%20Andrea%20%282025%29.%20Sistematizaci%C3%B3n%20de%20informaci%C3%B3n%20en%20sistemas%20de%20investigaci%C3%B3n%20sobre%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20del%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa.pdf#:~:text=factores%20como%20la%20carga%20de%20trabajo%2C%20el,es%20costoso%20para%20las%20instituciones%20de%20salud>
61. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. *LATAM* [Internet]. 31 de mayo de 2024 [citado 21 de agosto de 2025];5(3). Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2159>
62. Henríquez-Figueroa SC, Cerda Aedo B, Vargas Chávez P, Henríquez-Figueroa SC, Cerda Aedo B, Vargas Chávez P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de*

Medicina General Integral [Internet]. septiembre de 2022 [citado 21 de agosto de 2025];38(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252022000300018&lng=es&nrm=iso&tlng=es

63. Ávila AMG, Castañeda AFO, Correa JMS, Hernández JB. Percepción de la Calidad de Vida Laboral en empleados del área de cartera de una empresa de cobranza de la ciudad de Medellín. 2 de octubre de 2024; Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/636624445.pdf>
64. Cadena FGC, Beltrán ÁRP. Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano Un abordaje desde el derecho a la salud mental. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
65. Farro Guerrero KDC. Revisión crítica: factores que contribuyen al estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia. 2024 [citado 14 de julio de 2025]; Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/7902>

ANEXOS



CARRERAS:
Medicina
a
Odontología
Enfermería
Nutrición, Dietética y
Estética Terapia
Física

Telf.: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu
.ec Apartado
09-01-4671
Guayaquil-
Ecuador

Guayaquil, 02/abril/2025

Srtas.:

Pincha Rivera Andrea Natalia
Álvarez Flores Karla Dennisse.
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez comunico a ustedes que su tema presentado: **"Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Ceibos, durante el año 2024-2025."**; ha sido aprobado por Dirección y Comisión Académica de la Carrera, y su tutor asignado es Lcda. Martha Holguin Jimenez , Mgs.

Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.

Atentamente,

Lcda. Ángela Mendoza Vincés
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Cc: Archivo

DI

docencialosceibos IESS<docencialosceibos@iess.gob.ec>

Responder

Responder a todos

Reenviar

Lun 02/06/2025 15:59

1

Para:  Andrea Natalia Pincha Rivera

Estimada IRE Pincha Rivera Andrea,

Por medio de la presente se le comunica que queda autorizada la realización de las encuestas que menciona en su solicitud. Sírvasse de llevar consigo esta autorización de manera física y digital para evitar irrupciones durante su recolección de datos.

Cordialmente,



DOCENCIA

ASISTENTE

SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E

INVESTIGACIÓN

IESS - Guayaquil

 docencialosceibos@iess.gob.ec

 04 380 5130 ext 437595 

 Revenir pour activer, activer pour servir

De: JENNIFER MARIA GONZALEZ GUARTATANGA <jennifer.gonzalez@iess.gob.ec>

Enviado: lunes, 2 de junio de 2025 15:00

Para: docencialosceibos IESS <docencialosceibos@iess.gob.ec>

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Tema: Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia del hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, período 2024-2025.

Instrucciones: Conteste cada pregunta según como considere, este documento es confidencial.

Datos Generales

Edad

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| 25 a 30 años | ☐ |
| 31 a 35 años | ☐ |
| 36 a 40 años | ☐ |
| 41 a 45 años | ☐ |
| Mayor a 45 años | ☐ |

Sexo

- | | |
|--------|--------------------------|
| Hombre | ☐ |
| Mujer | ☐ |

Estado civil

- | | |
|--------------|--------------------------|
| Soltero/a | ☐ |
| Casada/o | ☐ |
| Viudo/a | ☐ |
| Divorciado/a | ☐ |

Turno laboral

6 horas ☐

8 horas ☐

12 horas ☐

Otro trabajo

Si ☐

No ☐

Nivel de educación

Licenciada en enfermería ☐

Especialista en enfermería ☐

Diplomada en enfermería ☐

Magister ☐

PHD ☐

Cuestionario CVP-35

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo										
3. Satisfacción con el sueldo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9. Motivación (ganas de esforzarme)										

10. Apoyo de mis jefes										
11. Apoyo de mis compañeros										
12. Apoyo de mi familia										
13. Ganas de ser creativo										
14. Posibilidad de ser creativo										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo										
18. Falta de tiempo para mi vida personal										
19. Incomodidad física en el trabajo										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21. Carga de responsabilidad										
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión										
24. Interrupciones molestas										
25. Estrés (esfuerzo emocional)										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28. Variedad en mi trabajo										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31. Lo que tengo que hacer queda claro										
32. Me siento orgulloso de mi trabajo										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										

34. Calidad de vida de mi trabajo										
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)										

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																												
Actividades																												
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del anteproyecto																												
Recepción del trabajo de Titulación y Asignación de Estudiantes																												
Revisión del anteproyecto con la tutora																												
Revisión y Corrección del Tema																												
Revisión del planteamiento del problema																												
Revisión de las preguntas de investigación																												
Introducción/Justificación																												
Objetivos: General y Específicos																												
Fundamentación Conceptual																												
Metodología de Estudio; Operacionalización de Variables.																												
Recolección de Datos/Análisis y Presentación de Resultados																												
Conclusiones y Recomendaciones																												
Referencias Bibliográficas, Anexos																												
Semana para la Elaboración del Informe final del docente - tutor																												
Revisión de por pares: TUTOR y OPONENTE																												



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros: **KARLA ALVAREZ, ANDREA PINCHA**, estudiantes de enfermería de la Universidad Católica, solicitamos a usted, colaborar con una encuesta con el objetivo de recabar información sobre nuestro tema de titulación denominado **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia en hospital de Guayaquil, durante el año 2024-2025**, nos comprometemos a mantener discreción y ética en los datos obtenidos. Agradecemos de antemano por su colaboración.

PINCHA RIVERA ANDREA NATALIA

C.C. No. 1205949413

C.C. No. 0956934319

Yo acepto participar en la encuesta solicitada, previa explicación del uso de información obtenida.

Firma o rúbrica

.....

Cargo:



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Alvarez Flores, Karla Denisse, con C.C:# 0956934319 autor/a del trabajo de titulación: **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025** previo a la obtención del título **LICENCIADA EN ENFERMERIA** de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENEYCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al sistema Nacional de información de Educación Superior del Ecuador para su difusión pública representando los derechos del autor.
2. Autorizo a la SENEYCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de septiembre del 2025

f. _____

Nombre: **Alvarez Flores, Karla Denisse**

C.C: **0956934319**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Pincha Rivera, Andrea Natalia, con C.C:# 1205949413 - autor/a del trabajo de titulación: **Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025** previo a la obtención del título **LICENCIADA EN ENFERMERIA** de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENEYCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al sistema Nacional de información de Educación Superior del Ecuador para su difusión pública representando los derechos del autor.
2. Autorizo a la SENEYCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de septiembre del 2025

f. 

Nombre: **Pincha Rivera, Andrea Natalia**

C.C: **1205949413**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia en el Hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, durante el año 2024-2025		
AUTOR(ES)	Karla Denisse Alvarez Flores Andrea Natalia Pincha Rivera		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Martha Lorena, Holguín Jiménez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciatura en Enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	01 de 09 de 2025	No. DE PÁGINAS:	58
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Calidad de vida laboral; Enfermería; Servicio de Emergencia; CVP-35; Carga de trabajo		

RESUMEN

La calidad de vida laboral (CVL) es fundamental para el bienestar del personal de enfermería, específicamente en áreas críticas como emergencias, donde la sobrecarga y el estrés impactan en su desempeño y en la atención a los pacientes. **Objetivo:** Determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia del hospital del Norte de Guayaquil Los Ceibos, período 2024-2025. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo, realizado entre marzo y julio de 2025. **Población:** Incluyó a 81 profesionales de enfermería del área de emergencia. No se aplicó muestra, se trabajó con la totalidad. **Técnica e instrumento:** Encuesta directa utilizando el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), que evaluó apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. **Resultados:** La mayoría del personal encuestado corresponde a jóvenes entre 25 y 30 años (61,7%), solteros (68.3%). Se evidenció que, aunque gran parte manifestó orgullo por su trabajo y alta autopercepción de competencia, persisten factores críticos como niveles moderados-altos de estrés, carga laboral elevada y percepción de reconocimiento insuficiente por parte de la institución. Asimismo, un 31,7% tiene otro empleo, lo que incrementa la sobrecarga. **Conclusiones:** La CVL de los profesionales de enfermería del área de emergencia se encuentra en un nivel intermedio, destacando motivación y cohesión de equipo, pero con debilidades en apoyo directivo, carga laboral y salario; se recomienda implementar políticas de reconocimiento, redistribución del trabajo y apoyo emocional.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593+ 0988285257 593+ 0968039618	E-mail: andrea-natalia2003@hotmail.es E-mail: flores18denisse@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Martha Lorena Holguín Jimenez	
	Teléfono: +593-993142597	
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	