



## **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS INTERNOS ROTATIVOS DE ENFERMERÍA EN LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL**

### **QUALITY OF WORK LIFE OF ROTATING NURSING INTERNS IN PRE-PROFESSIONAL PRACTICE**

Sharon Doménica Guanoluisa Chicaiza<sup>1</sup> 0000-0001-9978-3452, Carolina Arráiz de Fernández<sup>2</sup> 0000-0002-3302-4274

<sup>1</sup>Estudiante de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Técnica de Ambato, Ambato/Ecuador.

<sup>2</sup>Docente de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Técnica de Ambato, Ambato/Ecuador.

2477-9172 / 2550-6692 Derechos Reservados © 2022 Universidad Técnica de Ambato, Carrera de Enfermería. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons, que permite uso ilimitado, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original es debidamente citada.

Recibido: 01 de julio 2022

Aceptado: 01 de agosto 2022

#### **RESUMEN**

**Introducción:** El concepto global de calidad de vida profesional (CVP) es complejo, involucra las características del medio ambiente laboral, las características personales del individuo y la exposición del profesional a traumas primarios y secundarios en el medio laboral. **Objetivo:** Determinar la calidad de vida laboral de los internos rotativos de Enfermería en la práctica pre profesional. **Métodos:** Se realizó una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, en el periodo septiembre 2021 – enero 2022. Se utilizó el Cuestionario CVP-35, que tiene una confiabilidad global de 0,90. Las subescalas de cada dimensión con una consistencia interna alta ( $\alpha$  de Cronbach entre 0,75 y 0,86). **Resultados:** El análisis integral del Cuestionario CVP-35 en los internos rotativos, se obtuvo en el factor de apoyo directivo 55,4%, en el factor de demanda de trabajo 68,3% y en el factor de motivación intrínseca 98%. Con respecto a la calidad de vida laboral, se observó un predominio de la calidad de vida alta con un 54,5% (55), seguido por un predominio similar de la calidad de vida media con 45,5% (46) y ninguno presentó calidad de vida baja. **Conclusiones:** La calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en su práctica pre profesional es alta. La mitad presentó una calidad de vida media en el factor de apoyo directivo, más de la mitad de los internos alcanzaron una calidad de vida media en la demanda de trabajo y por último casi la totalidad de los internos de enfermería presentan una calidad de vida alta en el factor de motivación intrínseca.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, enfermería, calidad de vida profesional, calidad laboral.

#### **ABSTRACT**

**Introduction:** The global concept of professional quality of life (QOL) is complex. It involves characteristics of a work environment, personal characteristics of the individual and the professional's exposure to primary and secondary traumas in the work environment. **Objective:** To determine the quality of work life of rotating nursing interns in pre-professional practice. **Methods:** A quantitative, cross-sectional and correlational research was carried out for the period from September 2021 to January 2022. The CVP-35 Questionnaire was used, which has an overall reliability of 0.90. The subscales of each dimension have a high internal consistency (Cronbach's  $\alpha$  between 0.75 and 0.86). **Results:** The comprehensive analysis of the CVP-35 Questionnaire in the rotating interns showed 55.4% for the managerial support factor, 68.3% for the work demand factor and 98%. Regarding the quality of working life, a predominance of high quality of life was demonstrated with 54.5% (55), followed by a similar predominance of the average quality of life with 45.5% (46) and none presented low quality of life. **Conclusions:** The quality of work life of rotating nursing interns, in their pre-professional practice, is high. Half presented an average quality of life for the managerial support factor. More than half of the interns reached an average quality of life for the work demand factor and finally almost all of the nursing interns present a high quality of life for the intrinsic motivation factor.

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

**Autor de correspondencia:** Dra. Carolina Arráiz de Fernández. **Correo electrónico:** ca.arraiz@uta.edu.ec

## INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo es un concepto abstracto y multidimensional que se constituye cuando el individuo, a través de sus actividades laborales, cubre sus necesidades personales, económicas y profesionales (1), que le permiten desenvolverse en su ámbito laboral y la experiencia de bienestar consecuente a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas, de manera que se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (2).

De acuerdo con la OMS la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar de existencia en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes; se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos de su entorno (1). El concepto global de calidad de vida profesional es complejo ya que involucra tanto las características del medio ambiente laboral, como las características personales del individuo y la exposición del profesional a traumas primarios y secundarios en el medio laboral (3).

La calidad de vida laboral, se define como la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas de trabajo y los recursos de que dispone para afrontarlas (4), se ve reflejada en la actitud y expresión de los empleados, ya sea de modo satisfactorio o insatisfactorio referente a su lugar de trabajo, el mismo que debe brindar seguridad, ingresos justos, buen trato, libertad de expresión e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5). Respecto al profesional de enfermería, estos representan el 70% de la mano de obra de cualquier institución de salud, sea del orden público o privado, siendo en su mayoría mujeres y son los encargados de otorgar cuidados con alta calidad y calidez; sin embargo, la escasez de personal, ha aumentado las cargas de trabajo dentro de las instituciones de salud, provocando altos índices de estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y frustración personal, lo que deteriora la salud física y psíquica, creando un importante desequilibrio en la combinación de trabajo y familia, lo que sin lugar a duda deteriora la calidad de vida profesional(6), que en muchos casos pueden llegar a desarrollar el síndrome de burnout, donde los trabajadores tienen la sensación de frustración al no lograr sus objetivos laborales (7).

Es de gran importancia relacionar los factores que influyen en los cambios de la calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en su práctica pre profesional, resaltando que para brindar un buen servicio de atención el personal de enfermería debe tener integridad en su salud tanto física, psicológica y laboral (8). El cual debe ser óptima pues entendemos que cuentan con los medios necesarios, capacidad y conocimiento, para poder prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado de calidad (9), debido a que en la actualidad, la enfermera asistencial está sometida a una sobrecarga laboral, pues los pacientes, cada vez, son más exigentes y de mayor complejidad (10).

El término calidad de vida laboral se enfoca en crear ambientes agradables de trabajo, con el objetivo de mejorar la atención a nuestros paciente y se logre una relación pacífica y positiva, en la cual los internos rotativos de enfermería muestren que existe una relación de compromiso, compañerismo y responsabilidad (11). El mismo que debe fomentar ambientes saludables de trabajo, donde el personal de enfermería, cuente

con las herramientas necesarias para brindar un cuidado de calidad a los usuarios, y mantener seguridad en el trabajo, la satisfacción por el mismo, el desarrollo profesional, el bienestar de los individuos y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo (12).

La calidad de vida de una persona está estrechamente vinculada a la calidad de vida laboral, porque el trabajo no solo cubre un rol importante que genera ingresos económicos, sino también satisfacciones materiales, sociales, psicológicas y sobre todo desarrollo personal. Busca ser un trabajo ergonómico, con condiciones laborales saludables, que brinde autonomía, participación, motivación y un desarrollo personal (13). En particular, se observa en las áreas de enfermería las carencias de tiempo que afectan la vida personal de los trabajadores, lo cual repercute, tarde o temprano y directamente, sobre el rendimiento laboral generando, un desequilibrio en las determinantes de la salud que abre espacios a la investigación (14).

Entre los factores determinantes en la calidad de vida laboral del personal sanitario encontramos, la Inadecuada organización del trabajo, el multiempleo y flexibilización laboral, trabajo nocturno y por turnos mismo que desequilibra la salud física, mental y social, la Sobrecarga laboral por la jornada de trabajo, Ausencia de estímulos y desarrollo profesional, Sentimientos de angustia y depresión: por el contacto permanente con el dolor y la enfermedad (15).

El conocer la calidad de vida de los internos rotativo de enfermería podrá crear iniciativas que prevengan el agotamiento profesional durante el período de adiestramiento de los futuros enfermeros, y secundariamente mejorar la calidad de su práctica de formación (16). Las prácticas pre-profesionales de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica de Ambato se desarrollan en el octavo semestre, es considerado como el internado rotativo con una duración de un año, debido a que se divide en cinco áreas: ginecología y obstetricia, cirugía, salud comunitaria, pediatría y clínica. Los estudiantes se encuentran distribuidos en tres hospitales: Hospital General de Latacunga, Hospital Docente Ambato y el Hospital General del Puyo, con turnos rotativos de 6, 8 y 12 horas dependiendo su lugar de trabajo (17).

La encuesta de calidad de vida profesional CVP-35, está compuesta por: -el apoyo directivo, enfocado en el reconocimiento que se recibe por parte de los superiores, cuando se realiza actividades de forma correcta; -demandas de trabajo, hace referencia a la atención brindada a los pacientes, en donde se busca eficacia y eficiencia para poder afrontar las cargas laborales que diariamente se presentan; -motivación intrínseca, es la que impulsa hacer lo que se ama, enfermería al ser una rama de salud exige diariamente actualizaciones, ya sean tecnológicas o nuevas técnicas y procedimientos, con el fin de estar capacitados y aptos para brindar una atención integral (18). En cuanto al apoyo directivo, se ha considerado que la participación, la posibilidad de que las ideas de los trabajadores sean escuchadas, el reconocimiento al esfuerzo e información sobre los resultados del trabajo tienen una gran incidencia en la calidad de vida laboral, al igual que los recursos utilizados y el establecimiento de medidas eficientes, de no ser así, el desgaste de un profesional podría derivar en el deterioro personal y laboral, afectando la calidad de la atención prestada y la satisfacción de los usuarios (19). Puesto que la salud del personal repercute en las instituciones sanitarias, debido al absentismo, errores de desempeño, disminución de la productividad ya que dicho profesional necesita para la ejecución de su trabajo precisión y exactitud (20).

La CVP está estrechamente relacionada con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida por el trabajador de responder a ellas (21). La administración del talento humano cada día se convierte en un elemento indispensable para alcanzar el logro organizacional, en este sentido y considerando al factor humano un componente importante para la organización, es necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar y orientar su progreso laboral (22). La CVP busca humanizar el ambiente del trabajo, mediante el diseño de un entorno laboral seguro, saludable, en un contexto organizacional, eficaz,

## METODOS

Investigación de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, centrada en la recopilación y análisis de datos, el cual se realizó en el periodo septiembre 2021-enero 2022, de diseño no experimental, ya que no existe manipulación de variables y se obtiene información mediante la aplicación de un instrumento de tipo encuesta. Con una muestra censal de 101 participantes, entre hombres y mujeres pertenecientes al internado rotativo de la Universidad Técnica de Ambato.

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó una encuesta online estructurado en Microsoft Forms. Se compone en su primera parte por el consentimiento informado y las características sociodemográficas (edad, genero, unidad docente), seguida por el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35, diseñado por Salvador García Sánchez, y adaptado al español por Carmen Cabezas (1998). Con una confiabilidad global de 0,90. Las subescalas de cada dimensión con una consistencia interna alta ( $\alpha$  de Cronbach entre 0,75 y 0,86) (26).

Dicho cuestionario está conformado por 35 ítems distribuidos en 3 factores: Apoyo Directivo: con 12 preguntas. Puntuado para la calidad de vida alta (CVA) entre 18-26 puntos, para la calidad de vida media (CVM) entre 9-17 puntos, para la calidad de vida baja (CVB) entre 0-8 puntos. Demandas de trabajo: con 9 preguntas. Puntuado para CVA entre 16-22 puntos, para CVM entre 8-15 puntos, para CVB entre 0-7 puntos. Motivación

democrático, participativo, y que brinde circunstancias de crecimiento a nivel profesional y personal (23)

La prevención de Riesgos Laborales, hizo que las organizaciones empezaran a realizar evaluaciones de los riesgos psicosociales y a implementar intervenciones dirigidas a minimizarlos y a mejorar el bienestar laboral de los profesionales (24). Señalando que el objetivo es Determinar la Calidad de vida laboral de los internos rotativos de Enfermería en la práctica pre-profesional, con el fin de mejorar las condiciones del trabajo, buscando más seguridad y oportunidades para su desarrollo (25).

Intrínseca: con 14 preguntas. Puntuado CVA entre 16-28 puntos, para CVM entre 8-15 puntos y para CVB entre 0-7 puntos (27). La cual utiliza una escala de Likert, expresada en: Siempre con puntuación 2: (aquello que sucede en todo o cualquier momento). A veces con puntuación de 1: (aquello que sucede en algunas ocasiones de manera alternativa) y Nunca con puntuación de 0: (aquello que no ocurrirá en ningún momento). Por medio de esta se catalogará en alta, media y baja. Para la calidad de vida profesional se puntúa en: para CVA entre 47-70 puntos, para CVM entre 24-46 puntos y para CVB entre 0-23 puntos(28).

Los datos serán procesados con el software estadístico (SPSS Statistics 24.0 para Windows), los resultados son expresados mediante tablas estadísticas para su posterior análisis e interpretación.

## RESULTADOS

Los datos sociodemográficos identificados en la muestra estudiada, presenta un predominio de internos con edades comprendidas entre 20 y 27 años, con un: 93,1% (94), así mismo en relación al género, el 89,1% (90) corresponde a participantes de género femenino. Con respecto al predominio de internos según la unidad docente, se observa que corresponde al Hospital General Docente Ambato con el 63,4% (64), seguido por el Hospital General Puyo con el 23,8 (24) (Tabla 1)

**TABLA 1  
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

| ASPECTOS                                   | N°                                 | %   |        |
|--|------------------------------------|-----|--------|
| Edad                                       | 20-27 años                         | 94  | 93,10  |
|  | 28-35 años                         | 7   | 6,90   |
|  | Total                              | 101 | 100,00 |
| Género                                     | Masculino                          | 11  | 10,90  |
|  | Femenino                           | 90  | 89,10  |
|  | Total                              | 101 | 100,00 |
| Unidad Docente<br>De Internado<br>Rotativo | Hospital General Docente<br>Ambato | 64  | 63,40  |
|  | Hospital General Puyo              | 24  | 23,80  |
|  | Hospital General<br>Latacunga      | 13  | 12,90  |
|  | Total                              | 101 | 100,00 |

Al establecer el nivel de calidad de vida, según el factor de apoyo directivo se obtuvo un predominio de la calidad de vida media con un 55,4% (56), seguido de la calidad de vida alta 43,6% (44). (Tabla 2)

**TABLA 2  
NIVEL DE CALIDAD DE VIDA SEGÚN  
FACTOR DE APOYO DIRECTIVO**

| <b>NIVEL</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>      |
|--------------|------------|---------------|
| <b>CVB</b>   | <b>1</b>   | <b>1,00</b>   |
| <b>CVM</b>   | <b>56</b>  | <b>55,40</b>  |
| <b>CVA</b>   | <b>44</b>  | <b>43,60</b>  |
| <b>TOTAL</b> | <b>101</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35.  
CVB: Calidad de vida baja, CVM: Calidad de vida media, CVA: Calidad de vida alta

En referencia al nivel de calidad de vida según el factor demanda de trabajo, se observa un predominio en la calidad de vida media con un 68.3% (69), seguido de la calidad de vida baja con 29.7% (30) de los internos (Tabla 3).

**TABLA 3  
NIVEL DE CALIDAD DE VIDA SEGUN  
EL FACTOR DEMANDA DE TRABAJO**

| <b>NIVEL</b> | <b>N°</b>  | <b>%</b>      |
|--------------|------------|---------------|
| <b>CVB</b>   | <b>30</b>  | <b>29,70</b>  |
| <b>CVM</b>   | <b>69</b>  | <b>68,30</b>  |
| <b>CVA</b>   | <b>2</b>   | <b>2,00</b>   |
| <b>TOTAL</b> | <b>101</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35.  
CVB: Calidad de vida baja, CVM: Calidad de vida media, CVA: Calidad de vida alta

Al establecer el análisis del nivel de calidad de vida según el factor de motivación intrínseca, se observó un predominio acentuado de una calidad de vida alta con un 98% (99) de los internos rotativos de enfermería (Tabla 4).

**TABLA 4**  
**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA SEGÚN**  
**EL FACTOR DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

| NIVEL        | N°         | %             |
|--------------|------------|---------------|
| CVB          | 0          | 0,00          |
| CVM          | 2          | 2,00          |
| CVA          | 99         | 98,00         |
| <b>TOTAL</b> | <b>101</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35.  
 CVB: Calidad de vida baja, CVM: Calidad de vida media, CVA: Calidad de vida alta

Finalmente, al establecer un análisis integral del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 en los internos rotativos, se obtuvo un predominio del nivel de calidad de vida alta con un 54,5% (55), seguido por un predominio similar de la calidad de vida media con 45,5% (46) y es de resaltar que ninguno presento calidad de vida baja (Tabla 5).

**TABLA 5**  
**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA DE**  
**LOS INTERNOS ROTATIVOS**

| NIVEL        | N°         | %             |
|--------------|------------|---------------|
| CVB          | 0          | 0,00          |
| CVM          | 46         | 45,50         |
| CVA          | 55         | 54,50         |
| <b>TOTAL</b> | <b>101</b> | <b>100,00</b> |

Fuente: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35.  
 CVB: Calidad de vida baja, CVM: Calidad de vida media, CVA: Calidad de vida alta

## DISCUSIÓN

En el estudio de la calidad de vida profesional de los internos rotativos de enfermería en su práctica pre profesional, es alta con el 54,5%, muy seguida por la calidad de vida media con un 45,5%, similar al estudio realizado por Ana Antuna al profesional de enfermería del Hospital General “Luz González Cosío” de la ciudad de Zacatecas donde se encontró que la calidad de vida profesional es media con un 75,8%(29). De igual manera la investigación realizada en el centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque en el año 2021, donde se

estudió una población de 40 enfermeras quienes manifestaban una calidad de vida en un rango de alto y medio(30).

En la investigación de Nancy Suclupe et al., con respecto al factor de apoyo directivo es del 60%. La demanda de trabajo es de 54% y la motivación intrínseca es del 62% (30). Mientras que en el estudio actual se pudo observar que el factor de apoyo directivo y demanda de trabajo es similar estando la motivación intrínseca en rangos superiores. También en el estudio de Ghada Abouzeid et al., se encontró el factor de

apoyo directivo con el 48%, la dimensión demanda de trabajo con 41% y la dimensión de motivación intrínseca con el 82% (31), este último muy cercano al estudio actual.

Ghada Abouzeid et al., utilizo una muestra de 208 profesionales de enfermería en donde los rangos de edad predominantes son de 30 a 39 años y de 40 a 49 años con un total de 39% respectivamente, y con un predominio del género femenino con un 88% del total (31), mientras que el estudio actual utilizo una población de 101 internos rotativos de enfermería en donde predomina el rango de edad de 20 a 27 años con un 93,1%, lo cual se explica por ser estudiantes del último año de enfermería, y un comportamiento similar con respecto al género femenino con el 89,1%.

En el análisis realizado por Montero et al., acerca de los factores involucrados en la calidad de vida laboral en enfermería encontraron los fracasos terapéuticos, la atención a los pacientes, los casos urgentes, el trabajo por turnos, la organización del trabajo, la escasez de recursos, los riesgos de sufrir agresiones y actos de violencia por parte de los enfermos o sus familiares, las dermatitis producidas por el contacto con detergentes y materiales que componen los guantes (15), consiguiendo importante evaluar estos factores para futuras investigaciones.

## CONCLUSIONES

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Edith R, Palacios R. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una institución de salud privada. En: XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería. 2018. Disponible en: <https://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/555>
2. Monsalve Mera Alain Eduard, Ñique Carbajal César, Pérez Loaiza Josely Karina, Mestanza Quispe Jeanette del Milagro, Díaz Espinoza Elia Krhysé, Infante Palacios Karla Elena et al. Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). Univ. Med. 2020; 61(4):108-116. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-08392020000400108&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-08392020000400108&lng=en). Epub Sep 30, 2020. <https://doi.org/10.11144/javeriana.umed61-4.cvpd>.
3. López RNO, Encalada JM, Díez OJ. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. RICSCH Rev Iberoam Las Cienc Soc Humanísticas. 2020;9(17):430-458. Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSCH/article/view/205>
4. García-Sanz E, Jiménez-Rejano JJ, Pérez-Cabezas V, Chillón-Martínez R, de la Casa Almeida M, Rebollo-Salas M. Calidad de vida profesional de los fisioterapeutas en el ámbito hospitalario público de Sevilla. Fisioterapia. 2018;40(2):65-72. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0211563817301311>
5. Velazco JEC. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam Gest. 2018;(45):58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
6. Cuevas LR, Espino RA, Ortiz PMT, Tovar JG. Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática en la literatura actual. Rev Enferm Neurológica. 2016;15(1):48-53. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/217>
7. Salgado-Roa JA, Lería-Dulčić FJ. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Univ Salud 2020;22(1):6-16. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072020000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
8. Salazar-Botello CM, Ganga-Contreras F, Mendoza-Llanos R, Muñoz-Jara Y, Jara-Hernández MV, Salazar-Botello CM, et al. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. Dilemas Contemp Educ Política Valores. 2021;8(SPE4). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-78902021000600019&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000600019&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
9. Romo AGF, Martínez LBZ, Espino RA, Ortiz PMT, Ibarra AC. Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes. Investig Científica. 2018;12(2). Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/83>
10. Castillo JA, Valdez AR, Castro FLC. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima. Rev Científica Cienc Salud. 2020;13(1):59-66. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1347](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1347)
11. Duarte J. Factores que afectan la calidad de vida laboral en las empresas de vigilancia privada colombianas | Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación. 2019;3(3):17-38. Disponible en: <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/52>

La calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en su práctica pre profesional, es el inicio de una vida distinta, donde se conoce el manejo la vida hospitalaria. En las unidades docentes Hospital General Docente Ambato, Hospital General Latacunga y Hospital General Puyo se encontró un predominio en el rango de edad de 20 a 27 años, el género femenino y una calidad de vida profesional alta seguida, de una calidad de vida profesional media. La mitad de los internos rotativos de enfermería presentaron una calidad de vida media en el factor de apoyo directivo, más de la mitad de los internos alcanzaron una calidad de vida media en la demanda de trabajo y, por último, casi la totalidad de los internos de enfermería presentan una calidad de vida alta en el factor de motivación intrínseca.

## FINANCIAMIENTO

Autofinanciado

## CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno

## AGRADECIMIENTOS

Al proyecto de investigación “Estrategias de prevención de Enfermedades Infantiles el éxito de la pediatría moderna”, Unidad Operativa de Investigación, Facultad de Ciencias de la Salud, Dirección de Investigación y Desarrollo (DIDE), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Por su gran aporte en la realización de este estudio en beneficio de la población Ambateña.

12. Ortega-Soto A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del hospital Cayetano Heredia - Lima 2017. *Gac Científica*. 2018;4(2):6-11. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/360>
13. Navarro V, Juan D, Alejandro E, Cerón F. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Rev Investig En Psicol*. 2018;21(1):27-50. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>
14. Bustamante MA, Álvarez AJ, Villalobos ME, Lucero MI, Bustamante MA, Álvarez AJ, et al. Perception of the quality of work life of the workers at family health centers of the central zone of Chile. *Inf Tecnológica*. 2020;31(3):65-74. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642020000300065&Ing=en&nrm=iso&tIng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642020000300065&Ing=en&nrm=iso&tIng=en)
15. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cuba Med Mil*. 2020;49(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0138-65572020000200014&Ing=es&nrm=iso&tIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572020000200014&Ing=es&nrm=iso&tIng=es)
16. Zavala MOQ, Carrillo KS, Ibarra CF, Puga JAG, Ruibal RES, González RMT, et al. Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado. *Biotechia*. 2016;18:34-8. Disponible en: <https://biotechia.unison.mx/index.php/biotechia/article/view/226>
17. Res-cau-p-534-2021 calendario internado rotativo enfermeria.pdf. Disponible en: <https://redi.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/86108/1/RES-CAU-P-534-2021%20CALENDARIO%20INTERNADO%20ROTATIVO%20ENFERMERIA.pdf>
18. 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. *Investig En Educ Médica*. 2017;6(21):25-34. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505716300345>
19. Jiménez Figueroa A, Bravo Castillo C, Toledo Andaur B. Conflicto de familia de trabalho, satisfação detrabalho e qualidade de vida no trabalho em trabalhadores de saúde pública no Chile. *Rev Investig Psicol*. 2020;(23):67-85. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2223-30322020000100006&Ing=es&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322020000100006&Ing=es&nrm=iso&tIng=es)
20. Vidal-Blanco G, Oliver A, Galiana L, Sansó N. Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. *Enferm Clínica*. 2019;29(3):186-94. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862118301116>
21. Canova-Barrios C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. *Rev Colomb Enferm*. 2017; 15:10-8. Disponible en: <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2132>
22. Matabanchoy-Tulcán SM, Álvarez-Pabón KM, Riobamba-Jiménez OD,. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ Salud*. 2019;21(2):176-87. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072019000200176&Ing=en&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000200176&Ing=en&nrm=iso&tIng=es)
23. Castrillón JJC, Cala MLP. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Inf Psicológicos*. 2020 ;20(2):139-53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
24. Granero-Lázaro A, Blanch-Ribas JM, Roldán-Merino JF, Escayola-Maranges AM. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: La perspectiva de las enfermeras. *Rev Esp Enferm Salud Ment*. 2017;1(2). Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/7>
25. Patlán Pérez J, Patlán Pérez J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicol Desde El Caribe*. 2020;37(2):31-67. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-417X2020000200031&Ing=en&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2020000200031&Ing=en&nrm=iso&tIng=es)
26. Vidal Gamboa C, Palavecino Sáez I, MoyaRivera P, Toro Huerta C, Hoffmeister Arce L, Vidal Gamboa C, et al. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Cienc Amp Trab*. 2017;19(60):188-93. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492017000300188&Ing=es&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492017000300188&Ing=es&nrm=iso&tIng=es)
27. Quiñones L, Erazo GEC, Alarcón MT. Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. *Rev Colomb Salud Ocupacional*. 2021;11(2):e-7049. Disponible en: [https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/7049](https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7049)
28. Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del centro de salud vallecito i-3 y centro de salud simon bolivar i-3, puno-2019. :58.Dispinoble en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13935/Alfante\\_Huanca\\_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13935/Alfante_Huanca_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Ana Beatriz Antuna Canales, et al. Enfermería: Comprometida con la salud y el bienestar de la población. Universidad Juárez del Estado de Durango, México. Primera edición. 2021. p294.
30. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en enfermeras (os) de centro quirúrgico | «Ser, saber y hacer de enfermería». 2021;3(2):1-17 Disponible en: <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/482>
31. Abouzeid GKA, Montesinos MJL, Alarcón LM. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *RECIEN Rev Científica Enferm Esp*. 2020;(19):24-39. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586467>