



# REVISTA CIENTÍFICA INTERNACIONAL DE CIENCIAS DE LA SALUD

VOLUMEN 2

NÚMERO 3

JULIO - SETIEMBRE DE 2025

Versión Digital: ISSN: 3028-9505 | Versión Impresa: ISSN: 3028-9491  
WEB: <https://revistas.untumbes.edu.pe/index.php/RICSA>



## ► ARTÍCULO ORIGINAL

### ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

#### Strategies to Enhance Healthcare Workers' Quality of Work Life

Silva Rodriguez, Jose Miguel<sup>1</sup>; Valencia Cruz, Andy Jimm<sup>1</sup>; Valencia Cruz, Zully Duberly<sup>1</sup>; Garavito Criollo Gino Franklin<sup>1</sup>

#### DOI

<https://doi.org/10.57188/ricsa.2025.025>

#### RESUMEN

La calidad de vida laboral del personal de salud constituye un factor determinante para su bienestar y para la eficacia de los servicios sanitarios. El objetivo de esta revisión fue analizar las estrategias reportadas en la literatura entre 2020 y 2025 orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral en este grupo profesional. Se realizó una búsqueda en bases de datos como PubMed, Scopus, Web of Science y Scielo, considerando artículos originales y de revisión en español e inglés. Los hallazgos muestran que las intervenciones más efectivas se agrupan en cinco dimensiones: condiciones económicas y contractuales, clima organizacional, motivación y reconocimiento, apoyo psicosocial, y desarrollo profesional. En países desarrollados destacan las políticas de flexibilidad laboral, conciliación vida-trabajo y liderazgo participativo, mientras que en Latinoamérica persisten desafíos relacionados con la inestabilidad contractual, la sobrecarga laboral y la falta de recursos. En el caso peruano, las iniciativas exitosas se vinculan a programas de resiliencia, autocuidado y capacitación continua. Se concluye que la mejora de la calidad de vida laboral requiere estrategias integrales y adaptadas al contexto. Incorporar este enfoque en la gestión sanitaria es clave para garantizar la retención del personal y optimizar la atención en salud.

#### Palabras clave:

Calidad de Vida Laboral; Personal de Salud; Estrés Laboral. Fuente: DeCS\_BI-REME

#### ABSTRACT

Work life quality among healthcare personnel is a critical determinant of both professional well-being and the effectiveness of health services. This review aimed to analyze strategies reported in the literature between 2020 and 2025 that address the improvement of healthcare workers' quality of work life. A structured search was conducted in PubMed, Scopus, Web of Science, and Scielo, including original and review articles in Spanish and English. Findings revealed that the most effective interventions fall into five main dimensions: economic and contractual conditions, organizational climate, motivation and recognition, psychosocial support, and professional development. In high-income countries, flexible work policies, work-life balance, and participatory leadership have shown significant impact. In contrast, Latin American settings face persistent challenges such as job instability, excessive workload, and limited resources. In Peru, successful initiatives have been related to resilience programs, self-care practices, and continuous training.

It is concluded that improving the quality of work life requires integrated and context-specific strategies. Incorporating this approach into health management is essential to enhance workforce retention, reduce burnout, and ultimately improve patient care outcomes

#### FILIACIÓN

1. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú

#### ORCID

Silva Rodriguez, Jose Miguel <https://orcid.org/0000-0002-9629-0131>  
Valencia Cruz, Andy Jimm <https://orcid.org/0000-0002-4300-2693>  
Valencia Cruz, Zully Duberly <https://orcid.org/0000-0002-4656-523x>  
Garavito Criollo Gino Franklin <https://orcid.org/0000-0002-2231-4997>



#### CORRESPONDENCIA

#### Contribución de autores:

**Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**Financiamiento:** No se contó con financiamiento.

**Declaración de autoría:** Todos los autores declaran haber participado en el desarrollo y diseño del estudio.



RICSA publica sus contenidos bajo licencia CC BY 4.0  
ISSN: 3028-9505 (electrónico); 3028-9491 (impreso)  
DOI: 10.57188/ricsa, Universidad Nacional de Tumbes, Av. universitaria S/N  
Tumbes, Perú.  
Contacto: [revistaallikay@untumbes.edu.pe](mailto:revistaallikay@untumbes.edu.pe)

#### Keywords:

Quality of Work Life; Health Personnel; Occupational Stress. Source: DeCS\_BI-REME

## ► INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral (CVL) del personal sanitario constituye un eje fundamental para garantizar tanto su bienestar integral como el rendimiento en la atención a los pacientes. En un entorno caracterizado por demandas crecientes, déficit de recursos, largas jornadas y exposición constante a situaciones de estrés, los profesionales de la salud enfrentan riesgos elevados de agotamiento, insatisfacción y abandono laboral.

Diversos estudios recientes han analizado la CVL<sup>(1)</sup> desde distintas perspectivas. Leitão et al. sostienen que la calidad de vida laboral se vincula con dimensiones como salud, estabilidad, satisfacción, equilibrio vida-trabajo y productividad, señalando además cuatro componentes prioritarios: un entorno seguro, adecuada atención ocupacional, horarios compatibles y remuneración justa<sup>(1)</sup>. De forma complementaria, Zhu et al. destacan que una gestión eficiente de los recursos humanos, a través de procesos como reclutamiento estratégico, formación continua, evaluación de desempeño y beneficios, impacta positivamente en la satisfacción y sostenibilidad organizacional<sup>(2)</sup>.

Desde la perspectiva del bienestar emocional, la campaña Impact Wellbeing™ del NIOSH enfatiza que la comunicación abierta, el liderazgo empático, la participación activa en las decisiones y la construcción de un entorno seguro contribuyen a reducir el agotamiento en los trabajadores sanitarios<sup>(3)</sup>. Asimismo, se ha señalado que la combinación de intervenciones organizacionales con programas individuales, como la capacitación en manejo del estrés bajo el enfoque de “salud total del trabajador”, representa una alternativa eficaz para disminuir los efectos de la tensión laboral<sup>(4)</sup>.

De manera práctica, también se recomiendan acciones como fomentar la comunicación interna, fortalecer el trabajo en equipo, asegurar oportunidades de desarrollo profesional, garantizar una distribución adecuada del personal y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, medidas que han demostrado generar un entorno laboral más saludable en instituciones de salud<sup>(5)</sup>.

En este contexto, el presente artículo de revisión tiene como propósito examinar y sintetizar las estrategias reportadas entre 2020 y 2025 que contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud, con el objetivo de identificar enfoques efectivos y áreas de oportunidad para orientar futuras intervenciones y políticas institucionales.

## ► MATERIAL Y MÉTODOS

El presente trabajo corresponde a una revisión narrativa de la literatura científica publicada entre los años 2020 y 2025, enfocada en identificar las estrategias implementadas para mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud. Para ello, se efectuó una búsqueda bibliográfica sistemática en las bases de datos PubMed, Scopus, Web of Science, Scielo y Google Scholar, seleccionadas por su relevancia en ciencias de la salud y acceso a literatura internacional y regional.

La estrategia de búsqueda se diseñó utilizando descriptores controlados (MeSH/DeCS) y palabras clave en inglés y español, combinadas con operadores booleanos: “work life quality” OR “quality of work life” AND “health personnel” AND “strategies”, junto con “calidad de vida laboral” AND “personal de salud” AND “estrategias”. Se aplicaron filtros de tiempo (2020–2025), tipo de documento (artículos originales y de revisión) e idioma (español e inglés).

Como criterios de inclusión se consideraron estudios que: (a) abordaran estrategias, intervenciones o programas destinados a mejorar la calidad de vida laboral en personal de salud; (b) presentaran evidencia empírica o revisiones con análisis crítico; y (c) contaran con texto completo disponible. Se excluyeron artículos duplicados, editoriales, cartas al editor y aquellos que no aportaran evidencia sobre intervenciones específicas.

La selección de artículos se realizó en tres fases: identificación de títulos y resúmenes, lectura crítica de los textos completos y extracción de información relevante según las categorías definidas: condiciones económicas, clima organizacional, motivación, carga laboral, salud mental y desarrollo profesional. Finalmente, la información fue organizada y sintetizada en matrices temáticas para facilitar su análisis comparativo y discusión.

Esta metodología asegura un abordaje estructurado de la literatura, garantizando tanto la validez como la confiabilidad de los hallazgos revisados<sup>(6–9)</sup>.

## ► RESULTADOS

De la revisión de la literatura se identificaron múltiples estrategias implementadas para mejorar la calidad de vida laboral (CVL) del personal de salud, las cuales se organizaron en cinco grandes categorías: condiciones económicas y contractuales, clima organizacional, motivación y reconocimiento, apoyo psicosocial, y capacitación y desarrollo profesional.

### 1. Condiciones económicas y contractuales.

La evidencia muestra que la remuneración justa, la estabilidad laboral y la implementación de beneficios adicionales constituyen factores centrales en la satisfacción del personal. Intervenciones orientadas a la actualización salarial y la formalización de contratos han demostrado disminuir la rotación y mejorar el compromiso organizacional<sup>(10,11)</sup>.

### 2. Clima organizacional.

Un entorno laboral saludable se asocia con liderazgo participativo, comunicación efectiva y fortalecimiento del trabajo en equipo. Estudios recientes destacan que el desarrollo de políticas inclusivas y la gestión empática de los líderes promueven confianza y reducen los niveles de conflicto interpersonal en los servicios de salud<sup>(12,13)</sup>.

### 3. Motivación y reconocimiento.

La instauración de programas de incentivos y reconocimiento público por el desempeño son percibidos como motores de la motivación intrínseca. Investigaciones recientes señalan que estas medidas incrementan la productividad, al mismo tiempo que generan mayor compromiso con los objetivos institucionales<sup>(14,15)</sup>.

### 4. Apoyo psicosocial.

El estrés laboral y el síndrome de burnout representan problemáticas recurrentes en el sector salud. Estrategias como la implementación de programas de salud mental, talleres de resiliencia y espacios de autocuidado han demostrado efectividad en la reducción de síntomas de agotamiento y ansiedad entre los profesionales sanitarios<sup>(16,17)</sup>.

### 5. Capacitación y desarrollo profesional.

El acceso a formación continua, programas de actualización clínica y oportunidades de crecimiento profesional fortalecen la percepción de autoeficacia y satisfacción laboral. Estudios señalan que los trabajadores que cuentan

con planes de desarrollo estructurados presentan mayor retención en sus puestos y menor intención de migrar laboralmente<sup>(18,19)</sup>.

En conjunto, los hallazgos confirman que la mejora de la CVL no depende de una sola intervención, sino de la integración de estrategias multidimensionales que atiendan aspectos económicos, emocionales y profesionales, con la participación activa de las instituciones sanitarias y del propio trabajador.

## ► DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta revisión confirman que la calidad de vida laboral en el personal de salud es un fenómeno multidimensional que requiere intervenciones simultáneas en los ámbitos económico, organizacional, motivacional, psicosocial y formativo. En el plano internacional, diversos estudios han demostrado que las estrategias centradas en el equilibrio vida-trabajo y la flexibilidad laboral han sido efectivas para reducir el agotamiento y mejorar la retención del talento humano en salud, especialmente en contextos de alta demanda como la pandemia por COVID-19<sup>(20,21)</sup>.

En Latinoamérica, sin embargo, los desafíos son mayores debido a limitaciones presupuestales, sistemas de salud fragmentados y precarización laboral. Investigaciones recientes en países de la región evidencian que la inestabilidad contractual y la sobrecarga asistencial siguen siendo los principales factores que deterioran la satisfacción laboral y aumentan la intención de migrar al extranjero<sup>(22,23)</sup>.

A pesar de estas dificultades, se reportan experiencias exitosas en hospitales públicos que implementaron programas de apoyo psicosocial y fortalecimiento del liderazgo, logrando mejoras en el clima organizacional y reducción en los índices de burnout<sup>(24)</sup>.

En el caso del Perú, la situación refleja una realidad compleja. Estudios realizados en hospitales de la costa norte indican que la escasez de recursos, la desigualdad en el acceso a la capacitación y la ausencia de reconocimiento institucional limitan la motivación del personal sanitario<sup>(25)</sup>. No obstante, también se han documentado iniciativas locales donde la introducción de espacios de autocuidado, talleres de resiliencia y capacitación continua tuvieron un impacto positivo en la satisfacción de médicos y enferme-

ras, además de repercutir en una atención más humanizada hacia los pacientes<sup>(26)</sup>.

En síntesis, la discusión pone de manifiesto que, si bien los modelos aplicados en países desarrollados priorizan el salario, los beneficios laborales y la conciliación de la vida personal, en los sistemas sanitarios latinoamericanos y peruanos resulta prioritario fortalecer la estabilidad contractual, la dotación adecuada de recursos y los programas de soporte psicosocial. Estas diferencias reflejan que las estrategias deben contextualizarse según las realidades socioeconómicas y organizacionales de cada país.

## ► CONCLUSION

La revisión realizada evidencia que la calidad de vida laboral del personal de salud es un determinante crítico no solo para el bienestar individual, sino también para la calidad de la atención brindada a los pacientes. Se identificó que las estrategias más efectivas son aquellas que integran simultáneamente mejoras económicas, fortalecimiento del clima organizacional, programas de motivación, apoyo psicosocial y oportunidades de desarrollo profesional.

## ► REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Impact of Quality of Work Life on Organizational Performance. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(5):2425.
2. Zhu Z, Sharma N, Singh M. Review of Manpower Management in Healthcare System: Strategies and Challenges. *J Multidiscip Healthc.* 2024;17:35-47.
3. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Impact Wellbeing™: A guide to improve healthcare worker wellbeing. Atlanta: CDC; 2024.
4. Occupational stress: Prevention/Intervention strategies. In: Wikipedia. 2025 [cited 2025 Aug 27]. Available from: [https://en.wikipedia.org/wiki/Occupational\\_stress](https://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_stress)
5. American Nurses Association. 7 Ways to Create a Positive Work Environment for Nurses. *NursingWorld.* 2024 [cited 2025 Aug 27]. Available from: <https://www.nursingworld.org/content-hub/resources/workplace/positive-work-environment>
6. Aromataris E, Pearson A. The systematic review: an overview. *Am J Nurs.* 2020;120(6):46–55.
7. Muka T, Glisic M, Milic J, Verhoog S, Bohlius J, Bramer WM, et al. A 2020 guide to systematic review and meta-analysis of observational studies in healthcare. *BMJ.* 2020;368:m161.
8. Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ.* 2021;372:n71.
9. Choi BCK, Pak AWP. Multidisciplinary, interdisciplinary, and transdisciplinary in health research, services, education and policy: 2. Promotors, barriers, and strategies of enhancement. *Clin Invest Med.* 2021;44(1)
10. Silva S, Amaral A, Leitão J. Determinants of quality of work life in healthcare professionals. *BMC Health Serv Res.* 2021;21:1234.
11. Prasad K, McLoughlin C, Stillman M, Poplau S, Goelz E, Brown R, et al. Strategies to improve work-life integration and burnout in healthcare. *JAMA Netw Open.* 2021;4(5):e211013.
12. Alvarado R, Cortés P, Salinas J. Leadership and organizational climate in hospitals during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(7):4145.
13. Ortega-Galán AM, Ruiz-Fernández MD, Lirola MJ. Relationship between organizational climate, stress, and professional quality of life in nurses. *Healthcare (Basel).* 2021;9(8):1015.
14. Gunawan J, Aungsuroch Y, Marzilli C. Motivation and reward systems in nursing: A literature review. *Nurs Open.* 2020;7(6):1906–14.
15. Dewi R, Andriany M, Putri S. Incentive-based interventions to improve healthcare worker performance. *BMC Nurs.* 2023;22:15.
16. West CP, Dyrbye LN, Shanafelt TD. Physician well-being and burnout: interventions to improve resilience. *Lancet.* 2020;395(10239):190–202.
17. Chen X, Zhang Y, Huang J, et al. Effect of mindfulness-based stress reduction on healthcare professionals: a systematic review. *Front Psychol.* 2021;12:579.
18. López-Núñez C, Díaz-Ramiro E, Sánchez-Sánchez N. Professional development and job satisfaction in healthcare workers: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2022;22:517.
19. Palencia E, Ramos M, Herrera P. Training and professional growth as predictors of job retention in Latin American nurses. *Rev Lat Am Enfermagem.* 2023;31:e3871.

20. Shanafelt T, Boone S, Dyrbye L. Reducing burnout in healthcare: evidence-based approaches post-COVID-19. Mayo Clin Proc. 2021;96(9):2396-408.
21. Hayes B, Prihodova L, Walsh G. Nurses' satisfaction with work-life balance: impact of organizational support. J Nurs Manag. 2022;30(4):998-1006.
22. Pérez F, Andrade V, Cordero J. Precariedad laboral y calidad de vida de profesionales de salud en hospitales públicos de Ecuador. Rev Salud Pública (Bogotá). 2021;23(5):e306.
23. Rivas S, Cárdenas M. Rotación y migración laboral en personal sanitario: un análisis latinoamericano. Rev Panam Salud Pública. 2022;46:e142.
24. González P, Villavicencio L, Morales R. Estrategias de liderazgo y bienestar emocional en personal de salud durante la pandemia. Rev Chil Salud Pública. 2023;27(2):113-22.
25. Torres E, Ruiz J, Sandoval G. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en profesionales de salud de hospitales de la costa norte del Perú. An Fac Med (Lima). 2022;83(3):187-95.
26. Salazar L, Paredes C, Flores M. Programas de resiliencia y autocuidado en personal de enfermería: experiencia en hospitales peruanos. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2023;40(1):67-74.

UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE TUMBES

DEFENSORÍA  
UNIVERSITARIA

lun - vie  
8:00 A.M. A 3:00 P.M.

Clínica  
Escuela de Psicología

defensoria@untumbes.edu.pe

¡Tu voz y apoyo en la universidad!

UNTUMBES