



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL ÁREA COVID-19 DE LA
CLINICA VESALIO-2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTOR:

LIC. HERRERA, YANITZA IRANIA
<https://orcid.org/0000-0003-3718-5048>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Herrera, Yanitza Irania**, con CE: **004226791**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **título de especialista en enfermería en emergencias y desastres** (grado o título profesional que corresponda) de título "**calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área covid-19 de la Clínica Vesalio-2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **14%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.

Herrera, Yanitza Irania
CE: **004226791**

MG. María del Pilar Fajardo Canaval
DNI 25697604

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5% |
| 2 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| RESUMEN | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| I. INTRODUCCIÓN | 7 |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS | 16 |
| III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 20 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 22 |
| ANEXOS | 30 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|-----------|
| ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN | 31 |
| ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 32 |
| ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO | 36 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022. **Materiales y métodos:** Enfoque cuantitativo, descriptivo, corte transversal, y de diseño no experimental, con una población 50 enfermeras que trabaja en la unidad COVID-19 de la clínica Vesalio, se realizará una encuesta mediante la escala Likert con 4 opciones de respuesta y 44 preguntas cerradas enmarcadas en 7 dimensiones (apoyo institucional; seguridad e inclusión en el lugar de trabajo; nivel de satisfacción laboral; nivel de bienestar y salud en el trabajo; desarrollo personal; y gestión del tiempo libre y descanso), buenas de 131 a 175, regulares 86 a 130 y malas 44 a 85. **Resultados:** Los efectos serán exhibidos en tablas y gráficos estadísticos, utilizando las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** Esta investigación nos permitirá mejorar la calidad de vida de los enfermeros con las estrategias necesarias ante la crisis sanitaria, teniendo en cuenta la productividad en beneficio de los pacientes y de la institución.

Palabras claves: calidad de vida laboral (CVL), enfermeras, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective: to determine the quality of work life in the nursing staff that works in the COVID-19 area of the Vesalio-2022 Clinic. **Materials and methods:** Quantitative, descriptive, cross-sectional, and non-experimental design approach, with a population of 50 nurses who work in the COVID-19 unit of the Vesalius clinic, a survey will be carried out using the Likert scale with 4 response options and 44 closed framed questions. in 7 dimensions (institutional support; safety and inclusion in the workplace; level of job satisfaction; level of well-being and health at work; Personal development; and management of free time and rest, good from 131 to 175, regular from 86 to 130 and poor from 44 to 85. **Results:** The effects will be displayed in statistical tables and graphs, using measures of central tendency for quantitative analysis. **Conclusions:** This research will allow us to improve the quality of life of nurses with the necessary strategies in the face of the health crisis, taking into account productivity for the benefit of patients and the institution.

keywords: quality of work life, nurses, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral (QWL) podría definirse como la forma en que un empleado considera y / o evalúa el trabajo en el contexto de su vida. En tal sentido, se podría mencionar que es más cómo se ve afectada la vida del individuo por las condiciones en las que labora (1).

Los altos niveles de calidad de vida laboral entre los empleados pueden conducir a la satisfacción laboral y a un mejor compromiso laboral, para ello se recopilaron a 305 trabajadores de los cuales el 11% tenía al menos un valor perdido en la calidad de vida laboral, 65% procedían del sector público, 35% procedía del sector privado (35%). Un total de 35% estaban involucrados en el trabajo por turnos (2).

Además, esto puede conducir a una retención efectiva del personal en una organización y puede atraer personal potencial en el futuro, la escala de calidad de vida laboral se evidencia en la migración laboral entre los dos países de los cuales el 20% Brasileños y el 15 % Portugal con una diferencia de 18% había mejor calidad de vida laboral (3).

Es por ello que la literatura menciona que la profesión de la salud es bastante satisfactoria y al mismo tiempo desafiante. Si bien los profesionales de la salud pueden sentirse satisfechos al tratar a los pacientes, están sujetos a un alto nivel de estrés debido a la carga de trabajo, la naturaleza del trabajo y un mayor riesgo de exposición. La evidencia disponible menciona que, en la mayoría de los países, las enfermeras experimentan altos niveles de estrés laboral (4).

A su vez, el personal sanitario que trabaja en los hospitales está sometido a una presión establecida en esta profesión. Además, los profesionales de la salud involucrados en el tratamiento de pacientes con COVID-19 pueden tener estrés debido al entorno de la práctica laboral y, la falta de experiencia en enfermedades infecciosas, donde el 90 % oscila de menor de 40 años y 40 % tenía menor de 30 años (5).

En tal sentido, en un estudio entre enfermeras en Australia, la mayoría de las enfermeras mencionaron su incapacidad para satisfacer las necesidades de sus

pacientes debido a problemas de personal y financiación, y lo razonaron como una causa de frustración y agotamiento. El advenimiento de la pandemia de COVID-19 que había 12.621 recursos humanos de los 85 hospitales infectados, ya que el personal de salud fueron los primeros en entrar en contacto con el SARS-CoV-2 (6).

En tal sentido, a medida que avanza la pandemia y con un número creciente de casos, se ocuparon más camas con pacientes. Esto aumentó la carga de trabajo del personal sanitario y, al mismo tiempo, planteó una amenaza de exposición al virus. Por tanto, es importante conocer las aptitudes profesionales y competitivas durante estos tiempos sin precedentes (7)

A nivel mundial, en Irán, el 80% del personal de salud son enfermeras, y se ha informado que la alta carga de trabajo mental es la principal fuente de estrés y tiene un impacto negativo en el comportamiento, el desempeño y las características de existencia profesional. En tal sentido, el exceso laboral es una compleja y amplia de trabajo de alto nivel, es una de las trascendentales inquietudes en el cuidado de la salud que tiene efectos negativos en estos servicios (8).

De igual forma, globalmente, según refiere la investigación realizada por Caballero en 2017, existe una severidad moderadamente alta en cuanto al padecimiento de síndrome de burnout en el personal de enfermería de un 37%, de igual forma se relacionó directamente la fatiga emocional con el grado de carga laboral y motivación intrínseca (9).

En América Latina, existen diversos factores que condicionan la calidad de vida laboral del personal de salud, entre ellas la inestabilidad laboral, condiciones deficientes de trabajo, limitaciones de equipos, materiales de protección, sobrecarga laboral por los escasos de personal, y desvalorización de la profesión de enfermería (10).

A nivel nacional, en Trujillo, el personal de enfermería manifiesta su rechazo a las condiciones laborales inadecuadas a las que están sometidos como los bajos sueldos, falta e incentivos al personal, falta de relaciones interpersonales y equipo de trabajo, falta de insumos y materiales, entre otros. Además, exigen la atención a la mayor cantidad de pacientes con el mínimo gasto de recursos materiales y humanos (11).

El entorno de trabajo en los hospitales es muy favorable para los riesgos laborales. Los riesgos laborales se entienden como situaciones laborales que pueden alterar el

equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, como el estrés laboral, los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de accidentes. Estos riesgos laborales son responsables de causar daños a la producción, la calidad, la atención brindada y la salud de los trabajadores (12).

Dentro de los factores psicosociales, los cuales son condiciones existentes en el contexto laboral, directamente vinculadas a la organización, el puesto de trabajo y la realización de las tareas, se encuentra la carga laboral (13).

En tal sentido, Sureda y Llorca (14) definen a la carga laboral esto se revela a una persona como un proceso mental y físico durante la jornada laboral.

Otros autores como Rocha, la definen como el resultado de la interacción de diversos factores del entorno de trabajo y esta carga pueden ser diferentes peligros y requisitos dependiendo de la situación del empleado (15).

Desde este contexto, Rivera (16) establece que esta actividad afectará todos los aspectos de la salud, donde conducirá a fatiga, baja productividad y estrés en el trabajo, afectando la vida laboral.

Los procedimientos se pueden dividir en siete áreas: inteligencia, motor grueso, motor fino, tacto, ojos, lengua y sonido. Como tal, combina un motor grande, un buen motor y la capacidad de tocar dentro de una función física, ya que el motor es bueno y los elementos táctiles son difíciles de usar. (17).

Ahora bien, La carga de trabajo debe triplicarse, según Canawaty (18). Los factores a considerar son los requisitos psicológicos, físicos y fisiológicos; con el tiempo, determinar las condiciones de producción y promoción.

En consecuencia, las circunstancias laborales, como se relacionan la carga laboral, afectan la salud física y mental de los trabajadores. Así, cuando el exceso de trabajo, crea un desequilibrio que provoca fatiga, que se manifiesta en riesgo psicosocial,

aumenta el riesgo de accidentes, baja satisfacción, sentimientos de insuficiencia y bajo rendimiento laboral, afectando la vida laboral. (19).

En tal sentido, Muchinsky (20) Lo guía sobre la extensión del proceso en el que está trabajando y el tiempo que desea completar el trabajo, lo que puede afectar la cantidad o ausencia de información, la complejidad del trabajo, el tiempo disponible y la capacidad de cada empleado.

La estabilización de la economía está asociada en gran medida con el sistema de calidad de vida laboral, siendo afectada por factores políticos, socioeconómicos y socioculturales, y no existiendo indicadores estándar para evaluar la calidad de vida laboral en relación con el ámbito de la producción, la especificidad del contenido del trabajo, las características individuales y colectivas de la calidad de vida laboral, etc. (21).

Cabe destacar que la calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que integra variados espacios, por los recursos humanos aprecian el acatamiento de sus necesidades personales tales como: apoyo institucional; seguridad e inclusión en el lugar de trabajo; nivel de satisfacción laboral; nivel de bienestar y salud en el laboral; progreso propio; y gestión del período emancipada y descanso (22).

En tal sentido, Abouzeid et al. (23) definen a la calidad de vida en el trabajo como el bienestar resultante del equilibrio que hay mucho trabajo y equipo disponible para el personal para cumplir con los requisitos.

De igual forma, Guerrero et al. (24) defienden que la calidad de vida laboral depende de muchos factores. Estos factores se pueden definir en términos de planificación precisa, horas de trabajo, pago general, valor, oportunidades de promoción y socialización.

Asimismo, la combinación de factores QVT influye en la satisfacción, motivación y productividad del usuario; promover el desarrollo de los empleados a través de cuestiones sociales, psicológicas y económicas (25).

De igual manera, existen variables para medir la calidad de vida laboral: Condiciones de trabajo, organización del trabajo, relaciones sociolaborales del trabajo: medir cuestiones de relaciones jerárquicas, con pares y con el público externo, reconocimiento y crecimiento profesional y por último el vínculo social trabajo-vida (26).

El apoyo institucional en este contexto se refiere a los estímulos activos organizacionales que impulsan a los empleados a desempeñar sus responsabilidades de manera muy efectiva y productiva. Por ejemplo, parte del apoyo institucional que pueden proporcionar las instituciones de educación superior incluyen: apoyo a la investigación en forma de patrocinio de conferencias, becas de investigación, apoyo a publicaciones; apoyo técnico y pedagógico (27).

En otro orden de ideas, los riesgos laborales podemos decir que es el conjunto de elementos que intervienen en el individuo, así como las consecuencias que esto puede tener en su entorno laboral. En tal sentido, los hospitales deben contar con las condiciones mínimas como materiales e insumos, así como indumentaria de bioseguridad para brindar confort al trabajador, la carencia de estos elementos influye tanto en la prestación de servicios como en la calidad de vida laboral (28).

En tal sentido se entiende por accidente laboral a un evento repentino, impredecible, como resultado del cual las personas resultan heridas, pierden la vida, y sufren pérdidas. Asimismo, estos se pueden clasificar en: Profesionales - relacionados con el trabajo realizado y actividades no laborales que no están relacionadas con el trabajo profesional, que incluyen, entre otros, el transporte, la aviación, la construcción y otros accidentes (29).

La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional a varios aspectos del trabajo, en este sentido, refleja el sentimiento que una persona ve en su trabajo y cómo lo perciben los empleados. El cambio de satisfacción laboral es parte del trabajo que inicia o afecta la satisfacción laboral tales como: Trabajo por cuenta propia, salario y promociones, Situación laboral, colegas y líderes finalmente la concordancia entre trabajo y actitud (30).

Por otro lado, para determinar si las personas están satisfechas o insatisfechas en determinadas situaciones, se utilizan cuatro conceptos, a saber, el proceso de aprobación, declaración de recompensa, diferencia de opinión y pensamiento positivo. Ahora satisfecho laboral es uno de los factores más importantes para obtener un resultado laboral óptimo (31).

Asimismo, Las oportunidades de desarrollo laboral también afectan la satisfacción laboral. Las oportunidades de desarrollo profesional harán que el empleado esté satisfecho con su trabajo. Sin embargo, sin oportunidades de trabajo dentro de la organización, los empleados mostrarán un desempeño deficiente debido a la insatisfacción con el pronóstico de desempeño de la empresa (32).

La evaluación del desempeño (ED) posibilita el desarrollo personal y profesional, además que contribuye a la mejora de la calidad de vida (CVL) del empleado. Identifica fortalezas, autoevaluaciones y genera procesos de mejora en el desarrollo organizacional y su competitividad. A través de los procesos de gestión del talento humano (GTH), a su vez, el empleado de la organización se siente obligado a ser uno de los pilares para lograr los objetivos (33).

En otro orden de ideas, el Síndrome de Burnout es una sensación de agotamiento y fatiga después de trabajar en una institución, como una respuesta crónica al estrés laboral, y sus tres dimensiones principales que incluyen el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal, medir y prevenir el agotamiento laboral puede tener una influencia favorable en mejorar la eficiencia en el trabajo y la calidad de la atención (34).

Nos enfocamos en la teoría de enfermería Kristen Swanson del cuidado es una forma de relacionarlo el sentido del compromiso y de la responsabilidad que describe el modo de cuidar la calidad de vida de la enfermera promoviendo el conocimiento de las condiciones emocionales y físicas. La importancia de las relaciones interdisciplinarias de atención entre el cuidador y el paciente (35).

Cabe considerar las investigaciones, como dice Maqsood et al. (36) En 2021, estudio realizado en cinco ciudades de Arabia Saudita sobre la evaluación de la calidad de vida laboral (QWL) entre el personal de atención médica de la unidad de cuidados intensivos (UCI) y la unidad de emergencia durante el brote de COVID-19. Fue un estudio transversal durante 2 meses que utilizó el instrumento WHOQoL-BREF a través de una encuesta institucional electrónica. Los factores demográficos fueron principalmente los determinantes de una mayor calidad de vida laboral. La población es de 290 profesionales de la salud. Los resultados eran hombres, estaban casados, trabajaban en centros médicos, tenían más de 15 años de experiencia laboral y no trabajaban horas extra, tenían puntuaciones medias más altas en calidad de vida (CdV), calidad de vida general y salud general ($p < 0,05$). Concluye que durante la pandemia de Covid-19, la CVL de los trabajadores de la salud es baja. Los factores demográficos fueron el principal determinante de mayor CVT, mientras que las horas extraordinarias variables fueron el determinante de menor CVT. A pesar de la pandemia, las variables relacionadas con el COVID-19 no afectaron la vida laboral de los trabajadores de la salud.

Como lo hace notar Leitão et al. (37) En 2021, realizaron el estudio en Portugal, de la calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del síndrome de agotamiento. Se utilizó una encuesta a 514 empleados en 6 países europeos Al combinar el agotamiento con otros componentes de calidad de vida laboral, se brindan nuevos conocimientos sobre los componentes restrictivos. Los resultados son factores de suma importancia dada la creciente prevalencia de los trastornos mentales y el ausentismo del mercado laboral, que afectan la calidad de vida de las personas, así como el desempeño y los costos organizacionales, ineficacia

y cinismo y catalizador de agotamiento emocional relacionado a los componentes de productividad y la calidad de vida de las personas, así la creciente importancia del agotamiento. Los resultados son de la integración del agotamiento con otros componentes de QWL en el ambiente de trabajo, trabajo seguro y compensación adecuada que se puede proporcionar nuevos conocimientos sobre la restricción y los componentes catalizadores que impulsan la productividad.

Como señala Navales et al. (38) En 2021, realizaron el estudio en Filipinas, de la relación entre la calidad de vida laboral de enfermería y las actitudes y prácticas de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19. Métodos: es de diseño transversal descriptivo. Se utilizaron tres cuestionarios en línea. La población es 514 trabajadores en 6 países europeos Las puntuaciones de calidad de vida laboral fueron altas, observándose una relación estadísticamente significativa entre calidad de vida laboral, certificación de especialidad y prácticas relacionadas con COVID-19. La edad promedio de los participantes fue de 29 años. La mayoría de los participantes eran mujeres solteras que no estaban certificadas profesionalmente. Los resultados se obtuvieron que el 81% manifiesta que no poseen seguridad laboral, así como los niveles de satisfacción y seguridad en el trabajo se hallaron bajos. El puntaje general en el QNWL fue alto, lo que indica que los participantes demostraron buenas actitudes y prácticas hacia el COVID-19. Se observó una asociación estadísticamente significativa entre QNWL, certificación profesional y prácticas relacionadas con Covid-19. Concluye que en medio de la pandemia de Covid-19, las enfermeras adultas jóvenes uniformadas en Filipinas tienen muchas responsabilidades, donde en la práctica relacionada con COVID-19 fue un predictor importante de QNWL y una de sus subescalas, el plan de trabajo.

De igual manera Cruz (39) en 2020, realizó el estudio en Piura, a calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. Investigación descriptiva, transversal y no experimental. Su población es 60 trabajadores con un cuestionario CVL-GOHISALO. Los resultados tienen eminentemente por mujer 63% y el 60% de los investigadores cree que CVL es justo. Por lo tanto, el apoyo institucional se considera muy pobre en 70%. Además, el 82% dijo que no hay seguridad laboral. Concluye que

la CVL detectada es regular y para los malos. Los menos satisfechos fueron el apoyo institucional y seguridad en el lugar de trabajo. Las mujeres reportan menor CVL.

De la misma manera Trinidad (40) en 2019, realizó el estudio en Lima, de la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima. Se empleó un cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y el test S20/23; en una población de 50 trabajadores administrativos. Los resultados tienen la correlación negativa significativa entre el riesgo psicosocial y satisfacción con los jefes de obra, dentro del riesgo los factores psicosociales con mayor riesgo son el apoyo social de la empresa y la calidad de gestión, la segunda es la existencia dual y la compensación. También podemos ver que hay una relación riesgo psicosocial de la dimensión de existencia dual y la satisfacción laboral no tiene relación con la satisfacción del supervisor en su dimensión de riesgo psicosocial en la doble dimensión de existencia y dimensiones de la satisfacción laboral distintas de la satisfacción con la supervisión. Se concluye que el estudio determinó que no hay relación significativa entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores del personal administrativo de una institución educativa universitaria privada en Lima.

Como afirma Rivas (41) en 2019, realizó una investigación, en Lima distrito de Ancón, de la Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una superintendencia de tributación en Ancón. Investigación de diseño no experimental deductiva. La población fue de 110 trabajadores de una superintendencia tributaria. Los resultados tienen una correlación muy positiva ($r = 0.724$) con un valor $p = 0.000 < 0.05$, entre la dimensión ambiente físico y la variable calidad de vida laboral. Es una correlación altamente positiva, $r = 0.815$ y valor $p = 0.000 < 0.05$, en ambiente mental y calidad de vida laboral. Excepto por Gao y Zheng. La relación entre variables está representada por $r = 0.714$ y $p = 0.000 < 0.05$, ambiente de trabajo y dimensiones administrativas. Además, una correlación altamente positiva, $r = 0,660$ y valor de $p = 0,000 < 0,05$, entre variables del clima laboral y dimensiones de la estabilidad laboral.

Concluye que la investigación determinó que existe una alta y significativa correlación entre las dimensiones de la salud ocupacional y la calidad de vida en el trabajo.

En relación a la problemática expuesta anteriormente, la importancia de este trabajo radica en que, existen pocos estudios que aborden los factores que inciden en su calidad de vida laboral. Por lo tanto, la necesidad de prestar más atención a la salud mental, física y laboral en el personal de enfermería es más necesaria que nunca debido a su valioso papel en la promoción y mantenimiento de la salud de los pacientes.

De igual forma con la prevalencia de la enfermedad COVID-19, así como la importancia y novedad del tema y los pocos estudios realizados, este estudio se justifica por las siguientes razones: en trabajos con una gran carga de trabajo mental, debido a la fatiga y la programación inadecuada, la capacidad de las personas para aprender y trabajar se reduce, la memoria y el proceso de pensamiento se deterioran y aparece la irritabilidad.

De igual forma, este estudio se justifica desde el punto de vista teórico por cuanto ofrecerá información relevante actualizada y pertinente acerca de la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área COVID-19. Esta información será obtenida mediante las estrategias búsqueda electrónicas, así como del resultado de la encuesta aplicada al personal.

En tal sentido, desde el punto de vista práctico por cuanto se identificarán los factores que inciden en la calidad de vida laboral del personal de enfermería esto con la finalidad de buscar mejoras e incentivos en los lugares de trabajo para de esta manera disminuir estos indicadores que afectan tanto la salud del personal como la calidad de atención de servicio del mismo en la institución.

Desde el punto de vista metodológica este estudio tiene el proceso de investigación ocurre cuando se propone una estrategia en el proyecto para ser implementado con el fin de generar conocimiento válido y confiable del personal de enfermería con su diseño y ejecución servirá como referente para futuras investigaciones en esta área.

Asimismo, el objetivo general de la investigación es analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-

2022, y como objetivos específicos es describir las características sociodemográficas del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022; determinar la calidad de vida laboral en sus dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre en el personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022; identificar el nivel de calidad de vida laboral de acuerdo a sus dimensiones y las características socio demográficos del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque es cuantitativo, el cual exige la medición para la consecución de los hallazgos de acuerdo a la información. En relación al diseño metodológico es de tipo observacional no experimental, así pues, esta investigación solo se limita a observar para ser descrito la variabilidad de la acción científica (42).

La indagación desde su nivel, se ubica en un estudio descriptivo de corte transversal. En referencia al nivel descriptivo pretende examinar las acciones, como se muestran en el ámbito existente. De igual forma, los estudios de corte transversal, se describen como los procesos que recogen información sobre condiciones, acontecimientos, colectividades, ámbitos y las relaciones de las variables en un tiempo único (43).

2.2 POBLACIÓN

En cuanto a la población está conformada por todas las enfermeras que laboran en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio en el año 2022. Muestra establecida según los recursos humanos de la Clínica Vesalio por 50 enfermeras y enfermeros. En relación a la muestra, constituye una recopilación en la participación de la totalidad de los sujetos implicados en el estudio (44).

En tal sentido, para la selección de la muestra se tomará en cuenta las muestras no probabilísticas o dirigidas y son aquellas donde la selección de los elementos depende de las características del estudio (45). Por tanto, se trabajará con todas las enfermeras y enfermeros de manera intensional, teniendo en cuenta los siguientes:

Criterios de Inclusión

- ✓ Enfermería que trabaja en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio.
- ✓ Enfermera que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión

- ✓ Enfermera que no sea del área COVID-19 de la Clínica Vesalio
- ✓ Enfermera que se encuentre en descanso médico.
- ✓ Enfermera que no desee participar en el estudio.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Este estudio tiene su variable como la calidad de vida relacionada con el ámbito laboral, de acuerdo su naturaleza es una variable cualitativa de medición ordinal. Definición conceptual: es el bienestar resultante del equilibrio entre la carga laboral y los recursos que disponen los trabajadores para cumplir las demandas (46).

Definición operacional: La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que integra múltiples dimensiones, donde los trabajadores perciben el cumplimiento de sus necesidades personales tales como: apoyo institucional; seguridad e inclusión en el lugar de trabajo; nivel de satisfacción laboral; nivel de bienestar y salud en el trabajo; desarrollo personal; y gestión del tiempo libre y descanso.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La técnica a utilizar para esta investigación será la encuesta escrita mediante un cuestionario, con la cual se pretende obtener información suministrada por un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular (47).

Se realizará una encuesta tipo cuestionario para la recolección de los datos, dicho instrumento fue adaptado del cuestionario original CVT-GOHISALO desarrollado para medir la calidad de vida laboral. El instrumento será aplicado por el investigador responsable de este trabajo de investigación. El instrumento empleado fue tomado del trabajo de investigación realizado por Cruz en el año 2020 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura (39).

Dicho instrumento tuvo una confiabilidad de 0,930, fue validado por juicio de expertos y está realizado para medirse mediante la escala Likert y se redujo a 4 opciones de respuesta con 44 preguntas cerradas enmarcadas en 7 dimensiones (soporte

institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción y bienestar laboral, desarrollo personal y administración del tiempo libre) (48).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El plan de recolección de datos será el siguiente:

- ✓ Adaptación del cuestionario CVT - GOHISALO al área de estudio.
- ✓ Revisión del contenido por especialistas en el tema.
- ✓ Permisos y autorización para aplicar la encuesta en la institución.
- ✓ Entrega del consentimiento informado.
- ✓ Aplicación de la encuesta.
- ✓ Organización de la información.

2.5.1 AUTORIZACIÓN Y COORDINACIONES PREVIAS PARA LA RECOLECIÓN DE DATOS

Se solicitará permiso y autorización a la Clínica Vesalio para la aplicación del instrumento en el área de COVID-19 donde labora el personal de enfermería. Asimismo, se procederá a explicar los fines y propósito del estudio.

2.5.2 APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE DATOS

A su vez, previa aplicación del consentimiento informado se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos del recurso humano que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio en el año 2022. La recolección de datos se realizará con encuesta con preguntas para responder de forma unidimensionales.

A cada licenciada en enfermería se le explicarán los objetivos de la investigación para invitarlas a participar, de igual forma se les suministrará el consentimiento informado. El llenado de la encuesta tomará aproximadamente entre 15 y 20 minutos. Luego que cada uno de los participantes termine el llenado del instrumento se procederá a verificar cada uno de estos para constatar que haya sido respondida en su totalidad.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En el presente trabajo de investigación se llevará a cabo el estudio cuantitativo para ello se utilizará el análisis estadístico para obtener los valores según los objetivos y las dimensiones de las variables aplicando las herramientas estadísticas y obteniendo los resultados de la búsqueda se extraerán en Excel y se organizarán con SPSS 28.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Entre los aspectos éticos hacer aplicados en esta investigación, Se realizará un reconocimiento donde se resguardará la identidad de los participantes. De igual manera, se garantiza que no es un riesgo para el participante formar parte de la revisión.

También cuenta con la facultad de desarrollo de la investigación otorgada por la empresa. De igual forma, el presente estudio se basará en tres consideraciones éticas esenciales para que el estudio cumpla con los criterios éticos necesarios.

Confidencialidad: la información recauda en el estudio será codificada bajo un anonimato; en el cual los datos e información del participante serán utilizados exclusivamente para fines de la investigación.

Beneficencia: la investigación considerará el principio ético como base fundamental del estudio, tomando como referencia evitar daños a terceros e incluso al participante; para lo cual se respetará y procurará en todo momento el bienestar físico, psicológico y social del mismo.

Justicia: el estudio tomo como principio primordial la justicia; puesto que, los participantes del estudio fueron considerados de manera justa y equitativa; procurando brindarles la protección posible, evitando riesgos (49).

3.2. Recursos Financieros

| MATERIALES | 2022 | | | | | | TOTAL |
|-------------------------------|-------|--------|-----------|---------|-----------|-----------|-------|
| | Julio | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | s/. |
| Equipos | | | | | | | |
| Computadora | 2500 | | | | | | 2500 |
| USB | 30 | | | 30 | | | 60 |
| Útiles de escritorio | | | | | | | |
| Lapiceros | 3 | | | 2 | 2 | 2 | 9 |
| Hojas bond A4 | 60 | 40 | | 100 | | 150 | 250 |
| Material Bibliográfico | | | | | | | |
| Libros/ ebook | 50 | 50 | | 20 | | 40 | 160 |
| Fotocopias | 50 | | 110 | | 60 | 120 | 340 |
| Impresiones | 40 | 20 | 100 | 230 | | | 390 |
| Folders | 2 | | | 11 | 5 | | 17 |
| Otros | | | | | | | |
| Internet | 60 | 60 | 60 | 60 | | | 240 |
| Movilidad | 50 | | 60 | | 10 | 40 | 160 |
| Alimentos | 40 | 20 | 40 | 10 | | | 110 |
| Llamadas | 10 | | 80 | | 50 | 50 | 190 |
| Recursos Humanos | | | | | | | |
| Digitadora | 100 | | | 100 | | 200 | 400 |
| Imprevistos* | | 200 | | | 300 | | 200 |
| TOTAL | 2995 | 390 | 450 | 563 | 427 | | 5427 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Praveen K. Reviews on quality of work life and non work life dimensions. *Malaya Journal of Matematik*. [Internet] 2020; [citado 1 Dic 2021]; (2):904–5. Disponible en: <https://www.malayajournal.org/articles/MJM0S200211.pdf>
2. Sulaiman NS, Choo WY, Mat Yassim AR, Van Laar D, Chinna K, Majid HA. Assessing quality of working life among Malaysian workers. *Asia Pac J Public Health*. [Internet] 2015; [citado 1 Dic 2021]; 94–100. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25926502/>
3. Sinval J, Sirgy MJ, Lee DJ, Marôco J. The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. *ARQOL* 15. [Internet] 2020[citado 1 Dic 2021];;1323–51. Disponible en:https://www.researchgate.net/publication/333559190_The_Quality_of_Work_Life_Scale_Validity_Evidence_from_Brazil_and_Portugal
4. Kumar A, Bhat PS, Ryali S. Study of quality of life among health workers and psychosocial factors influencing it. *Ind Psychiatry J*. [Internet] 2018; [citado 1 Dic 2021]; 27:96–102. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6198596/>
5. Liu Q, Luo D, Haase JE, Guo Q, Wang XQ, Liu S, et al. The experiences of health-care providers during the COVID-19 crisis in China: a qualitative study. *The Lancet Global Health*. [Internet] 2020;8[citado 1 Dic 2021]; (6): e790–8. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(20\)30204-7/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(20)30204-7/fulltext)
6. Alserehi HA, Alqunaibet AM, Al-Tawfiq JA, Alharbi NK, Alshukairi AN, Alanazi KH, et al. Seroprevalence of SARS-CoV-2 (COVID19) among healthcare workers in Saudi Arabia: comparing case and control hospitals. *Diagn. Microbiol. . Infect Dis*. [Internet] 2021; [citado 1 Dic 2021]; 99(3):115273. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0732889320306507?via%3Dihub>
7. Maqsood MB, Islam MA, Nisa Z un, Naqvi AA, Al Qarni A, Al-karasneh AF, et al. Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*. [Internet] 2021; [citado 1 Dic 2021]; 29(11):1348–54. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1319016421001808?token=7CBFF46C0>

[CFC22AF06BAE12F1BD35E5E67C85EECAAF16C105A5E2270FB273485FF6F69EA8E81ACAFC8E7EC9CDABB9ED2&originRegion=us-east-1&originCreation=20220315161859](https://doi.org/10.1016/j.ajic.2022.03.151)

8. Nikeghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Covid-19 effects on the mental workload and quality of work life in Iranian nurses. *Annals of Global Health*. [Internet] 2021 [citado 1 Dic 2021];;87(1):1–10. Disponible en: <https://annalsofglobalhealth.org/articles/10.5334/aogh.3386/>
9. Caballero Pedraza IM, Contreras Torres F, Vega Chávez EP, Gómez Shaikh JJ. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes psicológicos*. [Internet] 2017[citado 1 Dic 2021];;17(1):87–105. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044230>
10. Quintana MO, Paravic TM. Quality of work life in nursing staff. *Revista brasileira de enfermagem*. [Internet] 2014; [citado 1 Dic 2021]; 67(2):302–5. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/bkZD369VmHCY8Hb4BPy6vrB/?format=pdf&lang=es>
11. Arteaga N. Quality of life work by dimensions in emergency nurses of Hospital Regional Docente De Trujillo. *Sciéndo*. [Internet] 2019 [citado 1 Dic 2021];;22(3):213–20. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571/pdf>
12. de Lira CRN; A, R.d.C.; Costa, P.R.d.F.; Leite L d. O.;, da Silva, K.B.B.; Botelho RBA;, Raposo, A.; Han H; A-M, A.; Araya-Castillo L; et al. Occupational Risks in Hospitals , Quality of Life , and Quality of Work Life : A Systematic Review. [Internet] 2021. [Fecha de acceso 3 Dic. 2021] Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8582940/pdf/ijerph-18-11434.pdf>
13. Meliá JL, Nogareda C, Lahera M, duro A, Peiró JM, Pou R, Salanova, Gracia d, de Bona JM, Bajo JC M-LF. Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales; Evaluación de Riesgos Barcelona: Foment del Treball Nacional*. [Internet] 2006; [citado 1 Dic 2021]; 13-36. Disponible en: <https://www.uv.es/melajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>
14. Sureda P LJ. Manual básico de seguridad y salud en el trabajo. In: *Bloque III Unidad 3. España*; [Internet] 2014. [citado 1 Dic 2021]; Disponible en: <https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577893/MB23-140302+La+carga+de+trabajo%2C%20la+fatiga+y+la+insatisfacci%C3%B3n+laboral/0651cd51-26cc-47c9-a628-9d7803994625>

15. Rocha R. Carga mental laboral y psicostornos en trabajadores industriales. Lib Rev Peru Psicol. [Internet] 2005; [citado 1 Dic 2021]; 11:83–9. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100010
16. Rivera A. Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores. [Tesis de postgrado] Bogota- Colombia. Universidad Militar Nueva Granada; 2017. Recuperado a partir de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1#:~:text=El%20ritmo%20de%20trabajo%20puede,como%20en%20cantidad%20e%20insatisfacci%C3%B3n>.
17. Heard J, Harriott CE, Adams JA. A Survey of Workload Assessment Algorithms. IEEE Transactions on Human-Machine Systems. [Internet] 2018; [citado 1 Dic 2021]; 48(5):434–51. Disponible en: <https://ieeexplore.ieee.org/ielaam/6221037/8462806/8242682-aam.pdf>
18. Kanawaty G. [En línea] Introducción al estudio del trabajo. 4ta ed. OIT, editor. Ginebra- Colombia; 1996. [Fecha de acceso. 8 Dic. 2021] Url disponible en: <https://teacherke.files.wordpress.com/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>
19. Jaramillo J. Incidencia de la Carga Laboral en el Rendimiento de Los Colaboradores Del Área de Producción de la Empresa Prologic s.a. de la Ciudad de Guayaquil año 2014. [Fecha de acceso 8 Dic. 2021]. Espol. 2016. <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/35649/D-CSH179.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
20. Muchinsky P. Psicología aplicada Al Trabajo. Paraninfo. [En línea] 2002. [Fecha de acceso 8 Dic. 2021]. Url disponible en: <https://es.scribd.com/document/394101723/psic-aplicada-al-trabajo-muchinsky-pdf>
21. Irina L. Quality of Working Life in the Aspect of Human Resources Management. [Internet] 2018; [citado 1 Dic 2021] 71(Emle):226–30. <https://www.atlantispress.com/proceedings/emle-18/55909800>
22. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar-Estrada JG P-SM. Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Cienc Trab. [Internet] 2010; [citado 1 Dic 2021]332–40. Disponible en: https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
23. Abouzeid-Abouzeid GK, López-Montesinos MJ M-AL. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. Rev cient enferm. [Internet]

- 2020; [citado 1 Dic 2021]; 19(19):24. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/109502/6/RECIEN_19_03.pdf
24. Guerrero Pupo JC, Amell Muñoz I CAR. Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. ACIMED. [Internet] 2004; [citado 1 Dic 2021]12(5). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v12n5/aci05504.pdf> .
 25. Casas Anguita J, Labrador JRR, Lorenzo S SJJC. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Adm sanit. [Internet] 2002; [citado 1 Dic 2021] 6(23):143–60. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
 26. Klein LL, Pereira BAD, Lemos RB. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service., Revista de Administracao Mackenzie. [Internet] 2019. [citado 1 Dic 2021] Vol. 20; Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?lang=en>
 27. Falola HO, Adeniji AA, Adeyeye JO, Igbinnoba EE, Atolagbe TO. Measuring institutional support strategies and faculty job effectiveness. Heliyon. [Internet] 2020; [citado 1 Dic 2021]; 6(3): e03461. [Internet] en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844020303066?token=EDC24F282755D9EA3CD1C1ADF313347C187DFBB6A39C89F0A1BD9063173DF47ED7418F23ADAC4EFA03F1BD9DE042D834&originRegion=us-east-1&originCreation=20220315172808>
 28. Cedeño-Álava K, De la Cruz M, Zambrano-Zambrano M, Cantos-Alcívar G, Intriago-Miranda S, Soledispa-Canizares R. Seguridad Laboral y Salud Ocupacional en los Hospitales del Ecuador Occupational Safety and Health in the Hospitals of Ecuador Segurança e Saúde Ocupacional nos Hospitais do Equador. Revista Científica Dominio de las Ciencias. [Internet] 2018; [citado 1 Dic 2021]; 4(4):57–68. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/822>
 29. Małysa T. Work Safety During Usage, Repair and Maintenance of Machines – a Review of Work Safety in the Aspect of Accidents at Work. New Trends in Production Engineering. [Internet] 2019; [citado 1 Dic 2021]; 2(2):151–61. Disponible en: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/ntpe-2019-0080>
 30. Ukil MI. The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: Empirical evidence from financial enterprizes in Bangladesh. Verslas: Teorija Ir Praktika. [Internet] 2016; [citado 1 Dic 2021]; 17(2):178–89. Disponible en: <https://journals.vgtu.lt/index.php/BTP/article/view/8220/7187>

31. Barasa L, Gunawan A, Sumali B, Tinggi S, Pelayaran I, Jakarta I. Determinants of Job Satisfaction and it's Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing*. [Internet] 2018; [citado 1 Dic 2021]; 8(5):43–9. Disponible en: <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/6993/pdf>
32. Zhou JG, Huang; P, Nan YZ. The Effect of Employee Treatment Policies on Internal Control Weaknesses and Financial Restatements. *The Accounting Review*. [Internet] 2016; [citado 1 Dic 2021]; 91(4):1167–94. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/281286829_The_Effect_of_Employee_Treatment_Policies_on_Internal_Control_Weaknesses_and_Financial_Restatements
33. 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. *Universidad y Salud*. [Internet] 2019; [citado 1 Dic 2021]; 21(2):176–87. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3927/5194>
34. Wang QQ, Lv WJ, Qian RL, Zhang YH. Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. [Internet] 2019; [citado 1 Dic 2021]; 27(8):1835–44. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/336160361_Job_burnout_and_quality_of_working_life_among_Chinese_nursesA_cross-sectional_study
35. Rodríguez Campo V.A., Valenzuela Suazo S.. Teoría de los cuidados de Swanson y sus fundamentos, una teoría de mediano rango para la enfermería profesional en Chile. *Enferm. glob*. [Internet]. 2012 Oct [citado 2022 Abr 28] ; 11(28): 316-322. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400016&lng=es.
36. Maqsood MB, Islam MA, Nisa Z un, Naqvi AA, Al Qarni A, Al-karasneh AF, et al. Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. *Saudi Pharmaceutical Journal*. [Internet] 2021; [citado 1 Dic 2021]; 29(11):1348–54. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1319016421001808?via%3Dihub>
37. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. [Internet] 2021; [citado 1 Dic 2021]; 18:2425. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18052425>

38. Navales JV, Jallow AW, Lai CY, Liu CY, Chen SW. Relationship between quality of nursing work life and uniformed nurses' attitudes and practices related to COVID-19 in the Philippines: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. [Internet] 2021; [citado 1 Dic 2021]; 18(19). Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/19/9953>
39. Cruz Luque CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [Tesis de postgrado] Piura - Perú 2020; 1–5. Recuperado a partir de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Trinidad J. Relación entre riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una institución privada de educación universitaria con sede en Lima. Universidad Ricardo Palma; [Tesis de Postgrado] Lima Perú. 2019. Recuperado a partir de : https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2355/C_T030_40820743_M%20Trinidad%20L%c3%b3pez%2c%20Jes%c3%bas%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Rivas C. Salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón, [Tesis de Postgrado] Lima, Perú 2018. Recuperado a partir de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35575/Rivas_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Arias FG. El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición. Freelibros.org. 2016. [citado 1 Dic 2021] Disponible en: https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG
43. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Ciudad de México: Mc. Graw Hill: 2018 Unam.mx. [citado el 11 de Dic de 2021]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
44. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. Colombia: Limusa: 2014. [citado el 11 de Dic de 2021]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

45. Hernández S., Fernández C., Baptista L. Metodología de la investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill Education; 2014. [citado el 11 de Dic de 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- 46.- Monsalve M., Ñique C., Pérez L., Mestanza Q., Díaz E., Infante P. Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). Univ. Med. [Internet]. 2020 Dec [cited 2022 Mar 16]; 61(4): 108-116. Available from: 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>.
- 47.- J.M. Argimon, J. Jiménez Villa., Métodos de investigación clínica y epidemiología 4ª ed., Elsevier, Barcelona, España (2013). 402 p. ISBN: 978-84-8086-941-6
- 48.- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, JG, & Preciado-Serrano, ML. Elaboración y validez del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo" CVT-GOHISALO." *Ciencia & Trabajo* 12.36 (2010): 332-340. [citado el 28 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- 49.- Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de enfermería del INEN-2019. Universidad Norbert Wiener.[Tesis de Pregrado] Lima Perú. 2019. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3040>.

ANEXOS

A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE | | | | | | | | |
|---|---|---|--|----------------------------------|---|-------------|---|--|
| VARIABLE | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA | Tipo de variable según su naturaleza: | es el bienestar resultante del equilibrio entre la carga laboral y los recursos que disponen los trabajadores para cumplir las demandas (46). | La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que integra múltiples dimensiones, donde los trabajadores perciben el cumplimiento de sus necesidades personales tales como: apoyo institucional; seguridad e inclusión en el lugar de trabajo; nivel de satisfacción laboral; nivel de bienestar y salud en el trabajo; desarrollo personal; y gestión del tiempo libre y descanso. | Soporte Institucional | 1.Supervisión del trabajo. 2.Trato recibido 3.Indicaciones claras de covid-19 4.Retroalimentación del trabajo. 5.Reconocimiento del esfuerzo 6.Suministro de insumos. 7.Expresar libremente opiniones. | 7 ítems | Totalmente en desacuerdo = 0 | El puntaje total es obtenido al sumar el puntaje de cada uno de los ítems. Las puntuaciones se obtienen según las respuestas obtenidas. Buenas (131 - 175) Regulares (86 - 130) Malas (44 - 85) |
| | Cualitativa | | | Seguridad en el Trabajo | 8.Satisfacción laboral 9.Condiciones físicas laborales. 10.Capacitación recibida. 11.Protección por parte de la institución. 12.Descarte de covid-19. 13.Servicios de salud. 14.Equipos de protección recibidos. | 7 ítems | En desacuerdo = 1 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 2 | |
| | Escala de medición: Nominal | | | Integración al puesto de trabajo | 15.Satisfacción de trabajo realizado. 16.Respeto a los derechos laborales 17.Identificación con los objetivos de la institución. 18. Apoyo para resolver problemas laborales. 19. Apoyo para resolver problemas Extralaborales. 20.Dialógo para resolución de conflictos. 21.Ayuda de compañeros laborales. | 7 ítems | De acuerdo = 3 | |
| | | | | Satisfacción laboral | 22.Respeto tipo de contrato en pandemia. 23.Grado de satisfacción para trabajar en pandemia. 24.Desempeño en emergencia. 25.Salario recibido. 26.Ejecución de protocolos. 27.Reconocimiento por trabajar en COVID-19. 28. Sistema de seguridad social. 29. Preparación académica acorde al trabajo. 30.Compromiso desempeño de funciones. | 9 ítems | Totalmente de acuerdo = 4 | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|----------------|--|--|
| | | | | <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> | <p>31. Tipo de vivienda 32. Servicios básicos. 33. Contribución Covid-19. 34. Bienestar en actividades diarias. 35. Alimentación. 36. Imagen de la empresa. 37. Objetivos laborales.</p> | <p>7 ítems</p> | | |
| | | | | <p>Desarrollo personal del trabajador</p> | <p>38. Satisfacciones personales. 39. Potencialidades. 40. Capacidades. 41. Nivel de vida.</p> | <p>4 ítems</p> | | |
| | | | | <p>Administración del tiempo libre</p> | <p>42. Actividades planificadas. 43. Cuidado de la familia.</p> | <p>3 ítems</p> | | |

ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDADES PROFESIONAL EN
ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Encuesta acerca de CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Esta encuesta es completamente anónima y los datos serán utilizados estrictamente para la valoración científica del proyecto de investigación: "calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área COVID-19 de la Clínica Vesalio-2022".

Nombre y Apellido: _____ Se F M Edad: _____ C.I.: _____ Edo. Civil: _____
 : XO : _____

Etnia: _____ Lugar de nacimiento: _____ Procedencia: _____ Ocupación: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| Dimensión: CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA | Rango | | | | |
|---|-------|---|---|---|---|
| Soporte Institucional para el trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento | | | | | |
| 2. Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 3. Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19 | | | | | |
| 4. Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos | | | | | |
| 5. Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción | | | | | |
| 6. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-1 | | | | | |
| 7. Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos | | | | | |
| Seguridad en el Trabajo. | | | | | |
| 8. Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo | | | | | |
| 9. Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) | | | | | |
| 10. Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de EsSalud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19 | | | | | |
| 11. Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/ o verbales por parte de los usuarios externos | | | | | |
| 12. En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución | | | | | |
| 13. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece | | | | | |
| 14. Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19 | | | | | |
| Integración al puesto de trabajo. | | | | | |
| 15. Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento | | | | | |
| 16. Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento | | | | | |
| 17. Me siento identificado con los objetivos de mi Institución | | | | | |
| 18. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas | | | | | |
| 19. Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme | | | | | |
| 20. Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo | | | | | |
| 21. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas | | | | | |
| Satisfacción laboral | | | | | |
| 22. Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento | | | | | |
| 23. Grado de satisfacción para trabajar en tiempos de COVID-19 | | | | | |
| 24. Con relación a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento | | | | | |
| 25. Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempos de COVID 19 | | | | | |
| 26. Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempos de COVID19, me siento | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 27. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempos de COVID-19 | | | | | |
| 28. Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de seguridad social al que estoy adscrito en estos momentos de COVID-19 | | | | | |
| 29. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica | | | | | |
| 30. Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento | | | | | |
| Bienestar logrado a través del trabajo. | | | | | |
| 31. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento | | | | | |
| 32. Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento | | | | | |
| 33. Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento | | | | | |
| 34. Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.) | | | | | |
| 35. Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados | | | | | |
| 36. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios | | | | | |
| 37. Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento | | | | | |
| Desarrollo personal del trabajador | | | | | |
| 38. Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo. | | | | | |
| 39. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo | | | | | |
| 40. Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales | | | | | |
| 41. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución | | | | | |
| Administración del tiempo libre | | | | | |
| 42. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres | | | | | |
| 43. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.) | | | | | |
| 44. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domesticas | | | | | |
| MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION | | | | | |

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO



FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDADES PROFESIONAL EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DE UNA INVESTIGACIÓN

Estimado profesional en enfermería, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: “calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el área covid-19 de la clínica vesalio-2022”.

Nombre de la investigadora: Lic. Herrera, Yanitz Irania.

Propósito del estudio: es relacionar la calidad de vida laboral del personal de enfermería con sus dimensiones y las características socio demográficos.

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias concientización y sensibilización sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Confidencialidad:

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será

utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

| Nombres y apellidos | Rúbrica e impresión digital |
|------------------------------|-----------------------------|
| | |
| N° de documento de identidad | |
| | |

Lima, ____ de _____ de 2022.