Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Vicerrectoría de Posgrados e Investigación

Decanato de Posgrados en Ciencias de la Salud

Dirección e Posgrados en Enfermería

Tema:

Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia COVID 19

Programa Académico:

Especialidad en Enfermería en Urgencias

Alumnos:

L.E. Saul Bello Martínez

L.E Alexa Karina Olmos Soriano

Nombre del catedrático:

M.E. Marisol López Rivera

Puebla, Pue. México septiembre 2022

UPAEP – Secretaría General
Dirección General de Apoyos Académicos
Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.
Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por protegernos durante todo nuestro camino y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda nuestra vida.

A nuestros hijos que siempre han estado a nuestro lado, iluminándonos con su amor sus sonrisas, muestras de cariño, por entender que, durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente nuestro trabajo académico.

A nuestros padres, que con su demostración de padres ejemplares nos enseñaron a no desfallecer ni rendirnos ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A los profesores, por su valiosa guía y por instruirnos acertadamente a lo largo del proceso investigativo.

Al Hospital General de Acatlán, por la apertura y colaboración para el desarrollo de la presente investigación.

Mi gratitud además a todos y cada uno de las personas que contribuyeron con la realización de este estudio, el mismo que pongo a consideración y criterio de todos.

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza, amor y siempre ha estado conmigo hasta el día de hoy. Mis padres quienes con su paciencia, amor y sabios consejos me han permitido llegar a cumplir hoy una meta más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mi familia que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una persona invencible y siempre me acompañan en todos mis sueños y metas. por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitas, siempre las llevo en mi corazón.

Índi ce de Contenido

Agradecimientos ..... **ii**
Dedicatoria ..... **iii**
Capítulo I **3**
Introducción **3**
1.1 Problema de Investigación **3**
1.2 Pregunta de investigación **6**
1.3 Justificación **6**
1.4 Objetivo General **8**
Capítulo II **9**
Marco de Investigación **9**
2.1 Marco teórico, referencial o normativo y conceptual **9**
2.2 Definición conceptual **15**
2.3 Definición operacional **15**
2.4 Revisión de la Bibliografía (Estudios relacionados) **16**
Capítulo III **22**
Método **22**
3.1 Enfoque Metodológico **22**
3.2 Diseño de la Investigación **22**
3.3 Población, Muestra y Muestreo **22**
3.4 Criterios de Selección de la Muestra **23**
3.5 Procedimientos de Medición de Variables y Recolección de Datos **24**
3.6 Instrumentos de Medición **24**
3.7 Aspectos Éticos **26**
Capítulo IV **27**
Resultados **27**
4.1 Consistencia Interna del Instrumento **27**
4.2 Descripción de los datos descriptivos **28**
4.3 Discusión **40**
4.5. Recomendaciones **44**
Referencias **46**
Apéndices Apéndice A. Aprobación del tema **56**
Apéndice B. Carta de compromiso de asesor principal de tesis **57**

Apéndice B. Carta de compromiso de co-asesor principal de tesis.....58
Apéndice C. Cesión de derechos.....59
Apéndice E Instrumento 64
Apéndice F. Cronograma de actividades.....67

Índice de Tablas

Tabla 1	**Coeficiente de alpha de Cronbach**	**27**
Tabla 2	**Descripción de las variables sociodemográficas**	**28**
Tabla 3	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 1**	**31**
Tabla 4	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 2**	**32**
Tabla 5	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 3**	**33**
Tabla 6	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 4**	**34**
Tabla 7	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 5**	**35**
Tabla 8	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 6**	**36**
Tabla 9	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Dimensión 7**	**37**
Tabla 10	**Calidad de Vida Laboral en General**	**37**
Tabla 11	**Calidad de Vida Laboral por Dimensiones**	**38**
Tabla 12	**Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19" Calidad de Vida Laboral en base a variables Sociodemográficas**	**39**

Resumen

Título de Tesis: Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19
Introducción: El COVID-19 en México, ha provocado un colapso en los servicios de salud, esto trajo como consecuencia que el recurso humano se viera afectado en todos los ámbitos que lo rodean (social, cultural, económico, psicológico).
Objetivo: Identificar la Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Hospital General de Acatlán, a partir de diciembre de 2021 a febrero de 2022
Metodología: El diseño del estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal. La muestra fue de 68 trabajadores a los que se envió un cuestionario de Google Drive de CVL-GOHISALO adaptado a tiempos de COVID-19 y validado con un Alpha de Cronbach de 0,930, el análisis estadístico fue realizado con SPSS versión 25.
Resultados: Se dedujo que enfermería sigue siendo de predomino mujeres (92.6 %). El 58.8 % de los individuos de estudio califica la CVL como regular; sobresaliendo 2 dominios la seguridad del trabajo está valorada como mala con un 33.8% y el 42.6% refiere que hay buen Desarrollo Personal en relación a la CVL. Los niveles más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional para el trabajo y satisfacción laboral. Cabe mencionar que los profesionales de enfermería que se encuentra en el rango de edad de 36 años a más y aquellos que pertenecen al régimen de contrato perciben su CVL como regular y baja. Por tanto, es primordial mencionar que existe relación entre la calidad de vida profesional, el tipo de contratación y se puede ver reflejado en el desempeño laboral en enfermería
Conclusión: El Desarrollo personal del trabajador y la Seguridad del trabajo son elementos esenciales para el desarrollo que el profesional de enfermería, en la investigación se denota que al fortalecer estos dos elementos mejora la calidad de vida y por tanto el desempeño.
Palabras clave: Percepción, calidad de vida laboral, pandemia Covid 19, Enfermería.

Capítulo I

Introducción

1.1 Problema de Investigación

El término calidad de vida (CV) se ha usado ampliamente en los últimos años por los especialistas de las distintas disciplinas; a pesar de representar un aspecto muy importante para los seres humanos, el concepto generalmente se asocia con condiciones objetivas del entorno, excluyendo todo aquello que emana tanto de las relaciones sociales que determinados espacios posibilitan, como de las expectativas de desarrollo y de las percepciones de los sujetos. En un aspecto general la calidad de vida es una situación social, económica y política, que se sustenta en un determinado desarrollo económico, cultural, jurídico, ético. (García, 2005).

Continuando con el mismo autor, si se acepta que la calidad de vida en términos de bienestar, felicidad o satisfacción, ésta es subjetiva. Además, en la medida en que los seres humanos perciben los problemas y sus posibles soluciones desde diferentes puntos de vista, o según los roles que socialmente desempeñan, y satisfacen sus necesidades bajo criterios también diferentes, una experiencia dada o un mismo objeto físico pueden ser percibidos de forma distinta por diferentes sujetos. Significa que una determinada calidad del medio ambiente puede implicar percepciones e imágenes muy diferentes para las distintas personas, dependiendo del género, edad, cultura, etnia, o religión.

La (Organización Mundial de la Salud [OMS]2020) define calidad de vida como la “percepción del individuo de su posición en la vida en contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y la relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. «La pandemia de COVID-19 nos ha recordado a todos el papel fundamental que desempeñan los trabajadores de la salud para aliviar el sufrimiento y salvar vidas,».

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la (OMS, 2020). «Ningún país, hospital o centro de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que preserve la seguridad de sus trabajadores de la salud. La Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS es un paso para velar por que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, la remuneración y el respeto que merecen.»

De acuerdo a la (OMS, 2017) el trabajo del enfermero es fundamental en la vida de los pacientes y son los responsables de promover la salud y también a través de todas las normas de la OMS se promueve la salud ocupacional para mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería con el fin de brindar bienestar físico, psicológico, social y espiritual pero las condiciones que tiene el sistema de salud no permite que el profesional trabaje con las comodidades porque no hay una buena infraestructura, falta personal en las diferentes áreas, de allí que el enfermero tiene una carga laboral muy fuerte.

La pandemia también ha puesto de relieve hasta qué punto la protección de los trabajadores de la salud es clave para garantizar el funcionamiento del sistema de salud y de la sociedad. Una buena calidad de vida exige, entre otros aspectos, la disponibilidad y acceso a infraestructura social y pública para el bien común y para mantener el ambiente sin mayores deterioros y contaminación. (Cassiani et al., 2020)

De acuerdo con un informe publicado por Gallup, la organización con sede en Washington, DC, en el mundo existe el doble de trabajadores “activamente desconectados” que trabajadores “comprometidos” que aman a sus puestos de trabajo. Desde finales de 1990, Gallup midió la satisfacción de los empleados a nivel internacional a través de una encuesta. Reunió información de 230,000 empleados de tiempo completo y a tiempo parcial en 142 países.

Con lo anterior descubrió que sólo el 13% de los trabajadores se siente comprometido con su trabajo. Significa que tienen un sentido de pasión por su trabajo, el cual va a innovar e impulsar a su empresa. La gran mayoría alrededor de 63%, está

“no comprometido”, lo que significa que no están contentos. Un total de 24% es lo que Gallup llama “activamente desconectado”, es decir que prácticamente odia a su puesto de trabajo.

Al sumarse a las dos últimas categorías, obtendremos el 87% de trabajadores de todo el mundo que, según Gallup, “están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos”. Eso significa que la mayoría de los lugares de trabajo son menos productivos y menos seguros de lo que podría ser y los empleadores tienen menos probabilidades de crear nuevos puestos de trabajo. (Forbes, 2013)

Los niveles más altos de desconexión, a lo que llamamos personas que odian su trabajo, están en Medio Oriente y el norte de África. La menor proporción de trabajadores felices está en el este de Asia, donde, en general, sólo 6% de los trabajadores están comprometidos. México está al fondo de la tabla en América Latina, con 12% de sus trabajadores completamente satisfechos con su empleo, 60% desconectados y un 28% que repudia su trabajo. En Estados Unidos tiene los mejores números en el mundo, con un 30% feliz en su trabajo, 52% desconectado y 18% que odia su trabajo. Panamá, con el 37% ama su trabajo, el 51% está desconectado y 12% es muy infeliz. (Forbes Staff, 2013)

En el 2017, la OMS sostuvo que, en varios países del mundo, más del 50% de trabajadores laboran en un sector desorganizado, el cual no les brinda la protección social para acceder a un servicio de salubridad y muchas veces no tienen elementos para la aplicación de normas sobre salud y seguridad ocupacional, lo cual compromete seriamente al trabajador pues al no tener estos servicios, es un gasto más que cubre por cuenta propia el trabajador, teniendo como consecuencia alteración en su calidad de vida.

Muchas empresas prestadoras de salud tras la búsqueda del cumplimiento de metas, se olvidan de un factor muy importante que es el talento humano; éste es un problema latente ya que no toman en cuenta la motivación y satisfacción laboral todo

ello posiblemente influirá en el rendimiento y la calidad de atención. La segunda expresión de insatisfacción o baja motivación puede ir desde el ausentismo laboral hasta tener actitudes inadecuadas que atentan contra la organización. (Rueda, 2013)

Las Organizaciones se inclinan a tratar al talento humano como un recurso para el cumplimiento de los procesos muchas veces sin tomar en consideración sus necesidades y perspectivas, si se lograra determinar sus necesidades se podría establecer acciones para mejorar. Esto aumentaría el rendimiento del trabajador, así como el aprovechamiento de sus cualidades, un trabajador contento, es un trabajador productivo. (Cruz, 2018)

La presente investigación se enfocó a identificar la percepción de estos conceptos en el personal de enfermería que se desenvuelve en el ambiente hospitalario como operativo durante la pandemia por Covid-19, ya que ocupan una posición y proporción significativa en el equipo del área de la salud, y que para brindar una atención de calidad requieren de ambientes físico, psicológico y social que coadyuve en la realización de todas sus funciones y desarrollar su potencial máximo reflejado en una buena atención.

1.2 Pregunta de investigación.

¿Cómo percibe el personal de enfermería la calidad de vida laboral en emergencias del Hospital General de Acatlán de Osorio, puebla en la Pandemia COVID 19?

1.3 Justificación

En el ámbito de salud el factor humano garantizará el cumplimiento de los métodos que pretenden la recuperación del paciente, se dice que las organizaciones en el ámbito de la salud, necesitan de las personas para cuidar personas. En el 2017, la OMS sostuvo que, en varios países del mundo, más del 50% de trabajadores laboran en un sector, el cual no

les brinda la protección social para acceder a un servicio de salubridad y muchas veces no tienen elementos para la aplicación de normas sobre salud y seguridad ocupacional.

Por otro lado, para un trabajador del rubro de la salud, el concepto de Calidad Vida Laboral (CVL) será la satisfacción o insatisfacción para lo cual necesita: un conjunto de acciones provista por la institución como control de riesgos laborales, incorporación en el lugar de trabajo, progreso personal y gestión del tiempo libre. Por lo que en muchas ocasiones las empresas prestadoras de salud tras buscar el cumplimiento de metas, se olvidan de un factor importante que es el talento humano; éste es un problema latente ya que no toman en cuenta la motivación y satisfacción laboral todo ello posiblemente influirá en el rendimiento y la calidad de atención. (Alejo y Alvarado, 2019)

Continuando con los autores, la segunda expresión de insatisfacción o baja motivación puede ir desde el ausentismo laboral hasta tener actitudes inadecuadas que atentan contra la organización, por lo que es preciso destacar que, con cierta calidad de trabajo y vida, el trabajador de enfermería podrá planificar y gestionar los servicios de manera adecuada, y hacer planes de mantenimiento basados en los requerimientos psico-físicos del trabajador en su jornada laboral, la motivación del propio trabajador y el apoyo a las actividades operativas de la organización.

Actualmente, en el México se está viviendo una crisis en el sector salud por los casos de COVID-19, enfermedad que ha provocado que muchos Centros de Salud (CS) colapsen ya que la demanda superó la oferta. Por lo tanto, la justificación social radica en aportar nuevos conocimientos sobre la CVL en un momento histórico de interés mundial como es el COVID-19. Ya que este estudio pretende informar y proporcionar datos relevantes para el personal sanitario, en especial de enfermería.

Por lo tanto, la justificación teórica de la presente investigación nos permite el análisis y contrastación de bases teóricas actualizadas que nos da a conocer o describir la relación de la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería

conscientes de mejorar el quehacer diario; la justificación práctica se argumenta ya que puede ser usado por los gestores y colaboradores del Hospital y otras instituciones para plantear soluciones a la insatisfacción laboral; considero que, si bien es cierto, cada vez existe más información publicada acerca de CVL en los trabajadores de salud, la evidencia actual en tiempos de COVID-19 contribuye a generar problemas de insatisfacción laboral. (cruz, 2020)

Desde el enfoque social la investigación permite determinar el nivel de la calidad de vida profesional y desempeño laboral, que busque la mejora del equipo de trabajo enfermero y su implicancia de la mejora en la atención directa del paciente que es fin supremo de enfermería, en tal virtud los usuarios verán reflejado en la credibilidad y confianza en el trabajo enfermero, los mismos responderán a las interrogantes descritos en el planteamiento del problema acorde a código de ética y deontología. (Aguilar y Alpaca, 2020)

1.4 Objetivo General

Identificar la Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Hospital General de Acatlán, a partir de Diciembre de 2021 a Febrero de 2022.

1.4.1 Objetivos específicos.

1. Describir las características sociodemográficas del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del hospital mencionado.
2. Determinar las dimensiones que con mayor frecuencia alteran la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
3. Nivel de calidad de vida laboral en relación a las características sociodemográficas en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19.

Capítulo II

Marco de Investigación

2.1 Marco teórico, referencial o normativo y conceptual

La calidad de vida desde el abordaje de teoría de rango medio de Padilla es un proceso acumulativo a través de la conexión de variables que incluye fuerzas de interacción internas de la persona en su experiencia de vida y el papel de los profesionales de variables independientes del proceso de Enfermería Promoción de Actitud de Cuidado.

En relación al marco teórico, se llevó a cabo la búsqueda de información científica sobre la variable CVL y sus dimensiones las cuales son las siguientes; soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre, cada dimensión está planeada con el objetivo de abarcar cada aspecto objetivo y subjetivo que está relacionado con el individuo.

La CVL podemos basarla en el funcionalismo de James y Dewey (1930), que es una concepción teórica basada en una visión social, una sociedad es un sistema compuesto de partes con ciertas funciones. Utiliza el método estructural-funcional que consiste en procedimientos y técnicas para investigar la función de los fenómenos sociales en la estructura de la sociedad. En este paradigma, la sociedad es vista como un sistema que tiende a equilibrarse, y las personas son vistas como individuos sociales y tienden a mantenerse consistentes con la sociedad durante toda su vida.

Los eventos sociales se estudian de acuerdo con el alcance de la causalidad, al igual que las instituciones tienen diferentes funciones para mantener el orden y garantizar el progreso; en otras palabras, si la información proporcionada por entidades sanas puede estimular activamente los talentos, obtendremos una respuesta que puede aumentar la productividad de la empresa (James, 2015).

Por otro lado, algunas de las dimensiones de CVL se basa en lo sustentado por Abraham Maslow (1943), en su postulado de la «motivación humana», donde manifiesta que se debe satisfacer las necesidades primordiales de manera gradual. Todas estas necesidades pueden generar una motivación en la persona, y esta se lograrán de manera gradualmente hasta llegar a la satisfacción, como principal objetivo. (moreno y colaboradores, 2019).

Como primer nivel de la pirámide, se encuentran los requerimientos primordiales del ser humano, estas son las necesidades fisiológicas (respirar, comer, beber, sexo, dormir, refugiarse…) cuando estas obligaciones básicas han sido satisfechas surgen otras necesidades como las de seguridad (física, personal, familiar, empleo, ingresos e identidad propia) luego de ello surge la necesidad basada en las necesidades sociales (buena relación con la familia, pareja, amistades, pertenecer a un grupo).

Luego de cubiertas estas necesidades anteriores surgen la necesidad de Estima (ser reconocido, tener éxito, confianza, fama prestigio, autoestima, dignidad); finalmente mientras se satisfagan las 10 necesidades básicas de la pirámide, el objetivo de la humanidad es la necesidad de autorrealización que será el mejorar uno mismo, lograr objetivos, resolver problemas, desarrollarse personalmente y estar libre de prejuicios (Cosacov, 2015).

Por otra parte, el psicólogo Frederick Herzberg (1959) con la Teoría del factor dual; se orienta al manejo empresarial y al estímulo a los empleados y señala que los seres humanos estamos influenciados por: 1. Factores motivadores; la satisfacción producida por logros, reconocimiento, la independencia, promoción laboral y la realización personal. Estas condiciones tienen un rol determinante en la satisfacción. 2. Factores de Higiene; la insatisfacción como consecuencia de los aspectos del entorno laboral como el sueldo, vínculo laboral, condiciones de trabajo, la estructura empresarial. Si faltan estos factores, causará insatisfacción, pero si existe produce satisfacción a largo plazo (manso,2002).

La CVL como concepto multidimensional está relacionado a varios aspectos del trabajo (situación laboral, remuneración justa, oportunidades de ascenso entre otros), lo que le dará la estabilidad laboral y personal (Hindawi, 2017). Pero para Grote and Guest (2017), CVL debe considerar el desarrollo personal global de acuerdo con el entorno de la política empresarial y establecer el respeto por los derechos humanos básicos, incluidos todos los aspectos de sus vidas que afectan a las personas, los comportamientos, como el desempeño laboral, los sistemas de trabajo, las políticas de la empresa, el liderazgo y la gestión de estrategias organizacionales y productividad (Mayakkannan, 2020).

Por otro lado, Hernández et al. (2017) señalaron que CVL es una comunicación efectiva, apoyo social, salud organizacional y bienestar biopsicosocial de los trabajadores con su organización (Cruz, 2018). Pertenecer una organización bien estructurada la cual en sus procesos este logrando sus metas tendrá una mejor interacción con sus trabajadores lo que mejorará la motivación y satisfacción laboral y generará un sentido de responsabilidad de los empleados hacia ésta (Fatmasari, 2018).

Un estudio que se realizó a nivel nacional sobre el estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia Covid-19, se encontró estrés laboral moderado en un (39 %) y estrés laboral bajo en un (61 %). La calidad de vida laboral fue baja en un (26 %), moderada en un (25 %) y alta en un (49 %). En conclusión, existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral, de forma inversa. Lo cual va muy de la mano con lo anterior donde se denotan las consecuencias que trajo la pandemia como el aumento de estrés laboral, junto con la carga de trabajo al personal dando como resultado disminución en la calidad de vida laboral. (Pérez y Prado, 2021)

Según Beehzad (2016) la calidad del sueño en las enfermeras está estrechamente relacionada con la CVL (Momeni, et al 2016), por ello debe haber la libertad de gestionar su tiempo libre sin tener la preocupación por el trabajo. En diciembre 2019,

China dio a conocer una nueva amenaza para el mundo, se trataba de un nuevo coronavirus, muy relacionado con el virus que causa el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS) y el síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS). El brote se dio en Wuhan, China. Los más afectados eran varones, con edad media de 59 años, y se observó mayor morbi-mortalidad en los ancianos y las personas que presentaban patologías coexistentes.

El número de reproducción básico estimado (R0) de 2,2; lo que significa que, en promedio, cada persona infectada propaga la infección a otras dos personas (MacIntyre R., 2020). La propagación de la enfermedad es de individuo a individuo, la exposición directa (menos de 2 metros), a través de las gotas de fugge de un infectado, diseminándose al toser o estornudar. Además, se propaga también cuando estas secreciones son depositadas en objetos, como el lomo de una puerta o las manos. La transmisión comienza con una persona que viaja al país endémico, pero después se infecta la familia y la comunidad, dándose los siguientes casos por el contacto con el primero (Clinical management of COVID-19, 2020).

Después de estar expuesto al virus durante dos a 14 días, puede aparecer el síndrome de la patología por coronavirus (COVID-19). El tiempo desde la exposición hasta el inicio del síndrome se le conoce como período de incubación. Las manifestaciones clínicas más comunes pueden incluir: hipertermia, tos, fatiga. Inicialmente, el COVID-19 puede ocasionar ageusia o anosmia. Además, pueden presentar: disnea, mialgias, escalofríos, odinofagia, rinorrea, cefalea, dolor torácico (Coronavirus action plan, 2020). La detección temprana de signos y síntomas de mal pronóstico, favorece el tratamiento oportuno de parte del personal de enfermería de acuerdo a los protocolos establecidos.

Es muy importante el registro de funciones vitales periódicamente, así como el observar algún signo de alarma, llámense éstos dolor torácico, limitación funcional, distrés respiratorio, cefalea, etc. La medición de la saturación es muy importante y se debe iniciar oxigenoterapia cuando el paciente presente una saturación de 90 a 92% con

FiO2 21% con el objetivo de mantener una saturación de 90 a 95%. La administración de oxígeno debe ser secuencial de acuerdo a respuesta del paciente, y debe iniciarse con cánulas binasales hasta llegar a la ventilación mecánica si es necesario (Coronavirus action plan, 2020).

Según la OMS, el COVID-19 forma parte del grupo Coronavirus (CoV), que puede causar diversas enfermedades, desde congestión nasal hasta enfermedades muy graves. Los profesionales de enfermería deben participar en el trabajo de primera línea para pacientes con la enfermedad desde diferentes aspectos: administración, enseñanza, investigación y atención médica. Desde el día en que se anunció la cuarentena, las personas han expresado claramente su temor a las infecciones personales y familiares, el dolor causado por la exclusión social y los cambios en los estilos personales, familiares y laborales (Manejo clínico del COVID-19, 2020).

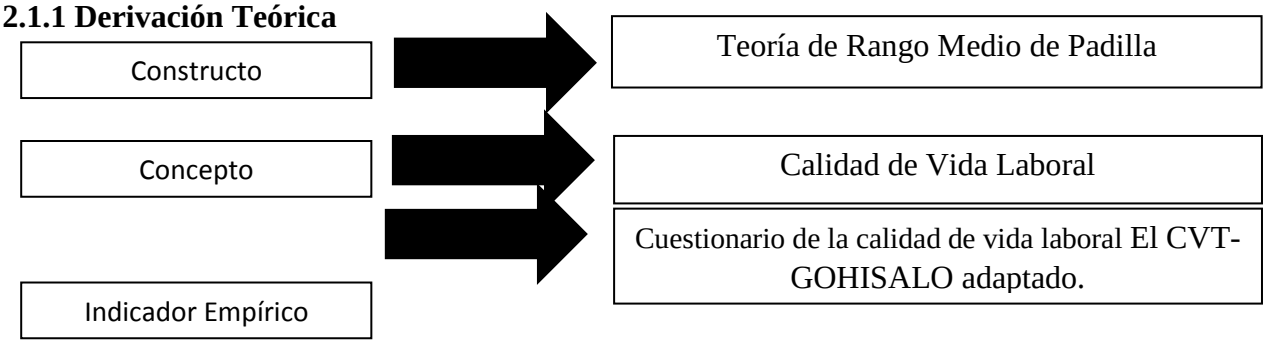
Actualmente el tratamiento para COVID-19 es de soporte. La mayor causa de mortalidad es la insuficiencia respiratoria. Se ha relacionado la gravedad de la enfermedad con la tormenta de citoquinas (interleuquinas, proteína inflamatoria de macrófagos y factor de necrosis tumoral). Un predictor importante de letalidad, son los niveles altos de ferritina, Los corticosteroides no se recomiendan de manera rutinaria y pueden exacerbar la lesión pulmonar asociada a COVID-19. Sin embargo, en la hiperinflación, es probable que la inmunosupresión sea beneficiosa (Huang, et al 2019).

Otras estrategias deben incluir el aislamiento de personas enfermas (incluido el aislamiento voluntario en el hogar), el cierre de escuelas y el teletrabajo cuando sea posible. La mejor manera de hacer frente a esta pandemia es asegurar medidas efectivas de control para evitar aumentar la propagación de la enfermedad de forma intrahospitalaria; asegurando un triaje adecuado, el diagnóstico temprano y el paciente con sospecha de infección por COVID-19(Aparicio P.2020). Como el grupo profesional más grande en el sistema de salud, las enfermeras encuentran muchos factores estresantes en el lugar de trabajo, lo que puede poner en peligro su CVL y su salud en general (Aparicio2018).

El grupo que labora en emergencia está directamente expuesto a la atención de pacientes COVID-19, lo cual sugiere el rigor en extremar las medidas de prevención, llevando el EPP adecuado (cubrebocas KN95, guantes, bata impermeable y gafas o pantalla facial), y aislando al paciente del resto lo antes posible. Además, realizar asepsia y antisepsia frecuentemente de las superficies que hayan estado en contacto con pacientes, limitar la cantidad de personal médico, familiares y visitantes que entran en contacto con pacientes sospechosos y registrar las personas que tienen contacto con pacientes y visitantes (Coronavirus action plan, 2020).

El procedimiento para la asepsia y antisepsia de los espacios u objetos que estén con el individuo sospechoso de COVID-19 se debe iniciar eliminando la materia orgánica e inorgánica mediante fricción con ayuda de detergentes y limpiando después con agua para eliminar restos de suciedad por arrastre. Luego aplicar rociadores, paños o toallitas y desinfectantes de uso ambiental como hipoclorito de sodio. Lo ideal es utilizar material desechable de un solo uso, en caso de tener que reutilizar material contaminado se ha de utilizar la técnica y productos anteriormente señalados. En caso de textiles se han de lavar con agua caliente a 90ºC y detergente para la ropa. (OMS, 2020).

2.1.1 Derivación Teórica



Nota: (Bello et al, 2021)

2.2 Definición conceptual

Enfermería

•Considera la enfermería como un arte y una ciencia que moldea la actitud, las competencias intelectuales y las habilidades técnicas individuales de la enfermera en su deseo y su capacidad de ayudar a las personas a afrontar sus necesidades de salud, tanto si están enfermas o están sanas. Abdellah (2004)

Percepción

•Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (Vargas, 1994)

Calidad de vida laboral (CVL)

•Davis en 1970 citado en Chiavenato, 2004 definió la CVL como la inquietud que debía motivar a toda institución sobre el confort y la sanidad de todos sus trabajadores, para que ellos puedan ejercer con esmero sus tareas. En la actualidad, mencionado término circunscribe también aspectos de estructura física, ambientales y psicológicos de la institución en la cual labora, lo que contempla el bienestar de los trabajadores, su satisfacción, y su motivación (Mayakkannan, 2020).

2.3 Definición operacional

Enfermería:

•Es la piedra angular del trabajo actual, en la cual van a hacer aplicables y medible la percepción de la calidad de vida laboral en tiempos de Covid-19.

Percepción:

• Interpretación o resultado que le da el personal de enfermería que laboran en área Covid en cuanto al grado de satisfacción o insatisfacción personal sobre la calidad de vida laboral.

Calidad de vida laboral:

• Es el grado de satisfacción que percibe el personal de enfermería que trabaja en el área Covid, en el cual se va a evaluar las dimensiones de soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

2.4 Revisión de la Bibliografía (Estudios relacionados)

Quintana y colaboradores (2016) en el artículo realizado con título "Calidad de vida laboral de enfermeras de un hospital privado"; donde su objetivo fue determinar factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con la percepción de la calidad de vida laboral de licenciados en enfermería en un Hospital Privado del Noroeste de México, Se realizó mediante un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 55 individuos, se utilizó el instrumento "CVL-GOHISALO" con Alpha de Cronbach de 0.957, el procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SAS versión 9.1, 2001, con estadística descriptiva y análisis de correlación, prueba T de Student, análisis de varianza (ANOVA) y análisis de regresión múltiple. Se verificó el supuesto de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk, U de Mann-Whitney y de Kruskal-Wallis. Cuyo resultado de esta investigación fue que 61.82% perciben un nivel medio de calidad de vida laboral. En cuanto a sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo (p=0.0402), (x=40.8 mujeres) (x=34.7 hombres), las mujeres específicamente de los servicios de

UCI, urgencias y quirófano, presentan promedios más elevados en la dimensión de soporte institucional (x=48.75) comparado con los hombres (x=40.8), observándose diferencia estadísticamente significativa (*p*=0.0293). Por lo que concluyen que existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería.

Sosa y colaboradores; en el estudio Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Donde su objetivo fue analizar el nivel de calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de segundo nivel del Instituto Mexicano Del Seguro Social (IMSS) en el municipio de San Luis Potosí. Utilizando metodología de estudio descriptivo, transversal realizado con 311 enfermeras(os) de base en tres unidades de segundo nivel del IMSS En San Luis Potosí, seleccionados por muestreo probabilístico estratificado. Se utilizó el instrumento CVP-35 con α de Cronbach de 0.81, consta de 35 ítems agrupados en tres indicadores: apoyo directivo, motivación intrínseca y demandas de trabajo, evaluados con escala tipo Lickert, se establecieron niveles como deficiente, regular, buena y excelente para la calificación de la calidad de vida profesional; el análisis de la información se realizó con SPSS versión 15. Donde el resultado fue que hubo más predominó en el género femenino con 82.3 %, la edad promedio fue de 37 años, 56.3 % son casadas(os), y 37.9 % tienen nivel de licenciatura; predominó la buena calidad de vida profesional en las unidades evaluadas con 89 %, de acuerdo a indicadores: apoyo directivo se evaluó como bueno con 62.1 %, motivación intrínseca Excelente con 55.3 % y cargas de trabajo regular con 56.9 %. Por lo que a la conclusión que llegaron fue que el personal de enfermería cuenta con buena calidad de vida profesional, sin embargo, manifestaron recibir poco apoyo e información por parte de los directivos sobre su trabajo.

Aguilar y Alpaca (2020) en la tesis titulada Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, su objetivo primordial fue determinar la relación que existe entre la calidad

de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia, el enfoque metodológico que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, con diseño no experimental. El estudio tuvo una población de 104 personas y una muestra de 83, el muestreo fue probabilístico aleatorio. Para el recojo de los datos se utilizaron dos cuestionarios con Alfa de Cronbach en la primera variable tuvo la confiabilidad de 0,918 y en la segunda 0,889. Los resultados obtenidos fueron la calidad de vida profesional nivel medio en 46 (55,4%) y en sus dimensiones: Apoyo directo nivel medio en 51(61,4%), en la demanda en el trabajo, nivel medio en 51 (61,4%), en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en 39 (47%) y en la segunda variable desempeño laboral nivel deficiente en 50 (60,2%) y en sus dimensiones: capacidad cognitiva nivel deficiente en 49 (59%), en la capacidad efectiva nivel deficiente en 41 (49,4%) y en la capacidad psicomotora nivel moderado en 40 (41,7%). La conclusión obtenida fue que existe relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermería.

Bustamante (2020) con la tesis Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile Determina la percepción de la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de nueve establecimientos de atención primaria de salud en la Zona Central de Chile. La investigación se aborda bajo las perspectivas subjetiva y objetiva a través de un estudio cuantitativo, transversal, exploratorio, descriptivo y correlacional mediante la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO, que consta de 74 ítems aplicado a una muestra depurada de 303 trabajadores de la salud. Los resultados obtenidos muestran que cinco factores determinan la CVL, confirmado a través del análisis del modelo de medida de ecuaciones estructurales, que presenta un buen ajuste de los datos y muestra que existe un efecto directo entre los factores. Las relaciones de mayor incidencia fueron los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional respecto de desarrollo e integración. Los factores que inciden sobre la percepción de calidad de vida laboral son recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración.

Cruz Luque (2020) con la Investigación titulada «Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020»; plateó como objetivo: Determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID- 19. El COVID-19 en el Perú, ha provocado un colapso en el nivel sanitario dentro de ello afectó al recurso humano; por ello del mencionado centro. Metodológicamente fue descriptiva, transversal y no experimental. La muestra fue de 60 trabajadores a los que se asignó el cuestionario de CVL-GOHISALO adaptado a tiempos de COVID-19 y validado con un Alpha de Cronbach de 0,930. Consecuentemente se obtuvo: que predominantemente fueron mujeres (63,3 %). El 60 % de los individuos de estudio califica la CVL como regular debido al que el soporte institucional está valorado como muy malo (70%). El 81,7% refiere que no hay seguridad laboral. Se concluyó que la CVL encontrada es regular y mala. Los niveles más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional y seguridad en el trabajo. Las mujeres refieren una CVL más baja.

Pérez y Prado (2021) en esta tesis el estudio de Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia COVID-19 tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia COVID-19 en el Hospital Regional Docente de Trujillo. El proceso metodológico fue mediante investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal su universo muestral estuvo constituido por 93 enfermeros de ambos sexos con experiencia laboral mínima de 3 meses. Para recolectar los datos se empleó la escala de estrés laboral de Enfermería-NSS y la escala de Calidad de Vida Laboral-WRQOL. Se encontró estrés laboral moderado en un (39 %) y estrés laboral bajo en un (61 %). Teniendo como resultado que la calidad de vida laboral fue baja en un (26 %), moderada en un (25 %) y alta en un (49 %). Se realizó el análisis estadístico con la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson (x2) y Gamma. El resultado obtenido fue que existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral, de forma inversa.

Ojeda y colaboradores en este artículo sobre Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano; cuyo objetivo es analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería de dos hospitales privados del sureste mexicano. Estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por las plantillas de personal de enfermería de los hospitales estudiados. Se utilizó el instrumento de Calidad de Vida Laboral ProQOL 5, conformado por 30 reactivos tipo Likert divididos en tres subes calas, satisfacción por compasión, síndrome de quemado y estrés por trauma secundario. Donde los resultados obtenidos muestran que ninguna variable sociodemográfica resultó ser un factor diferenciador común, esto sugiere que los componentes de la calidad de vida laboral están influenciados por las características propias de cada hospital. Se encontraron correlaciones directas entre el síndrome de quemado y el estrés por trauma secundario, aunque bajas en los hospitales estudiados. De este estudio concluyen que la calidad de vida laboral del personal corresponde al perfil más positivo, caracterizado por una alta satisfacción por compasión y moderado a bajo síndrome de quemado y estrés por trauma secundario.

Quintana y colaboradores con el articulo Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras, su objetivo fue determinar la calidad de vida en el trabajo percibida, según niveles de atención y categorías, de enfermeras de instituciones públicas en una ciudad del noroeste de México. La metodología fue de diseño cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Muestra: Incluyó 345 personas, recabada entre 2012-2013. Instrumento para evaluar calidad de vida en el trabajo, validado en población mexicana, Alpha de Cronbach 0.952. Análisis estadístico con SPPS versión 15, Chi-cuadrada y comparación de medias con ANOVA y Kruskal-Wallis, nivel de significancia 0.05. Autorización de Comités de Ética de instituciones involucradas y consentimiento informado de participantes. Según nivel de atención la media más elevada corresponde al primer nivel (218.07 DE=42.73), seguido del tercero (208.99 DE= 39.33) y por último el segundo (196.06 DE=42.27)

(F=6.854, p=0.001). Según categoría de enfermeras, la media más elevada se encontró en las enfermeras profesionales de primer nivel de atención (218.26 DE=45.44) y la media más baja en enfermeras profesionales de segundo nivel de atención (189.15 DE=44.82) (X2 =16.387, p=0.006). Las dimensiones de: satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, mostraron diferencias significativas según nivel de atención ($p \leq 0.05$). Administración del tiempo libre, mostró diferencias significativas según categoría de enfermeras ($p \leq 0.05$). El resultado obtenido fue que el personal de enfermería, independientemente del nivel de atención y categoría, se encuentra medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo (207.32 DE=41.74), excepto las enfermeras profesionales del segundo nivel de atención que tienen una baja percepción de su calidad de vida en el trabajo.

Capítulo III

Método

En este capítulo se describe el diseño del estudio, la población, muestreo y muestra, instrumentos y procedimiento para la recolección de datos. Así mismo, se describen las consideraciones éticas y análisis de datos.

3.1 Enfoque Metodológico

El diseño del estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño del estudio fue de tipo cuantitativo ya que identificaron frecuencias y porcentajes, descriptivo porque se describen las variables del estudio y transversal ya que se realizó en un solo momento la aplicación del cuestionario (Polit y Hungler, 2000)

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población-Características de los participantes

La población de estudio se encuentra conformada por profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General de Acatlán de Osorio de segundo nivel del estado de Puebla.

3.3.2 Procedimientos de muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico, y se calculó a través de la fórmula de muestras finitas, con un margen de error de .05 y un nivel de confianza de .95, por lo que se

obtuvo como resultado un tamaño de muestra de 68 enfermeros del total que laboran en el hospital de Acatlán de Osorio, Puebla (n=68 enfermeros). Lo anterior se realizó con la siguiente fórmula para poblaciones finitas: $n=(N*Z^2a\ p*q)/(d^2*(N-1)+Z^2a*p*q)$, descripción de las variables n: Tamaño de muestra, N: Tamaño de la población, Z^2a= Nivel de confianza, p= Probabilidad de éxito, q=Probabilidad de fracaso y d= Precisión.

3.3.3 Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra fue de 68 participantes de ambos sexos.

3.4 Criterios de Selección de la Muestra

3.4.1 Criterios de inclusión.

- Todo el personal de enfermería que trabaja en el hospital y que brindan atención a pacientes durante la pandemia covid-19.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros de los diferentes turnos laborales.

3.4.2 Criterios de exclusión.

- Personal de enfermería que se encuentra en periodo vacacional.
- Personal que se encuentra en confinamiento por decreto
- Personal con cargos directivos.

3.4.3 Criterios de eliminación.

- A toda persona que haya no contestado el cuestionario.
- Personal de enfermería que no deseo continuar en la investigación.

3.5 Procedimientos de Medición de Variables y Recolección de Datos

Se solicitó aprobación de la investigación a la Dirección Académica de Posgrados en Enfermería de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, para la aplicación de la investigación al personal del Hospital General de Acatlán de Osorio por la pandemia se elaboró un consentimiento informado y cuestionario de tipo digital para la recolección de datos el cual fue enviado por el autor de la investigación de forma personal a los participantes.

La temática se llevó a cabo iniciando con una breve y clara explicación, dando a conocer el propósito del estudio, así como el tiempo requerido para contestar la encuesta y obtener su autorización y consentimiento informado (Apéndice A). Se explica el llenado de la cédula de datos (Apéndice B), y la forma de respuesta del cuestionario (Apéndice C). Se envió el instrumento a cada participante de forma personal para su contestación y confirmación al finalizar su contestación; se agradeció a los participantes la colaboración. Las encuestas se resguardaron en una carpeta de evidencias y solo fueron consultadas por el investigador y el asesor de la investigación.

3.6 Instrumentos de Medición

En el presente estudio se utilizó una Cédula de Datos Demográficos y un instrumento de evaluación (Apéndice E). La cédula de datos demográficos y laborales CDL El CVT-GOHISALO (González et al, 2010), es un instrumento de análisis apoyado en la lógica del Neopositivismo. El personal de enfermería encuentra que las diversas dimensiones de la Calidad de Vida Laboral (CVL) están positivamente correlacionadas con el nivel de compromiso organizacional (Eren y Hisar, 2016). Asimismo, se usó como instrumento para recolectar datos un cuestionario, la adaptación del instrumento CVT-GOHISALO desarrollado por Cruz (2020) que valora la CVL.

El instrumento adaptado se basa en la escala Likert y se redujo a cinco opciones de respuesta e incluyeron 44 preguntas cerradas distribuidas en siete dimensiones (soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, desarrollo personal y administración del tiempo libre). Donde los rangos fueron: Bueno 133-176, Regular 89-132, Malo 45-88, Muy malo 0-44. «está constituido por 7 dimensiones que se agrupan en 44 ítems. Entre las dimensiones tenemos:

1. Soporte institucional para el trabajo (SIL): La organización contribuye con elementos para el apoyo al puesto de trabajo. En esta categoría se pueden considerar subdimensiones tales como: lineamientos de trabajo (actividades o tareas alrededor del puesto del trabajo); inspección laboral; valoración del trabajo; oportunidades de ascenso (cambiar de puesto de acuerdo a competencias, capacidades) y autonomía (Zea, et al 2017).

2. Seguridad en el Trabajo (ST). Las características relacionadas con las condiciones proporcionadas por la organización a los trabajadores, incluido el grado de satisfacción con la estructura del programa, la forma en que constituyen la remuneración, los recursos para realizar el trabajo, los derechos laborales de los mismos y la calidad de formación institucional (Sylvain,et al 2017).

3. Integración al Puesto de Trabajo (IPT): Considera la concurrencia de la labor con la capacitación académica y la relevancia de los derechos del trabajador; por otro lado, la percepción se considera una fuerza positiva para lograr los objetivos y finalmente, el entorno de trabajo, que se refiere a la atmósfera en la que el personal está de día, incluso la convivencia (Zamora, 2018).

4. Satisfacción por el trabajo (SAT): La percepción total de placer laboral, que clasifica otras dedicaciones en una categoría, se entiende como «la exclusividad dada al trabajo»(Vischer y Wifi .2017), el orgullo en la organización se concentra directamente en la estimación de la organización y se convierte en parte del proceso relacionado con la estimación; Considera la capacidad, el

potencial y la creatividad; reconocimiento y autoevaluación del trabajo realizado, que se combina con el juicio de valor del desempeño personal(Quintana, et al 2015).

5. Bienestar logrado a través del trabajo (BLT): La condición psicológica que satisface las necesidades relacionadas con las actividades laborales. En este sentido se consideran; Identificación con la organización (pertenencia), los beneficios laborales que los empleados aportan a otros para establecer una relación con la importancia del trabajo de los demás. El resultado es una sensación de ganancia; felicidad por la propiedad adquirida a través del trabajo; las habilidades y destrezas de los trabajadores para llevar a cabo las actividades laborales dentro y fuera del trabajo (Zuleta, 2019).

6. Desarrollo personal del trabajador (DP): Visto desde el aspecto personal de los trabajadores relacionados con las actividades laborales: el logro, que se refiere a la percepción de lograr objetivos, está relacionado con dimensiones anteriores; las expectativas, que se consideran la posibilidad de crecimiento laboral y seguridad personal, se ve como un sentimiento de libre riesgo dentro de la organización (Granados I., 2015).

7. Administración del tiempo (ATL): Esta categoría se divide en planes de tiempo libre, que estudian cómo los trabajadores planifican y organizan el tiempo libre, y miden si se lleva el trabajo a casa y si realiza las tareas planificadas, es decir, la relación de equilibrio entre la familia y el trabajo; es el aspecto más personal de un trabajador, aprende de la convivencia con su familia y lo involucra en tareas domésticas y cuidado del hogar (Varela M., 2017).

3.7 Aspectos Éticos

Para la realización de la investigación y de la aplicación del instrumento se apegó a las disposiciones de la Ley General de Salud en materia de Investigación (Secretaría de Salud [SS], 2014). Donde se determina que en toda investigación en la que el ser

humano sea sujeto de estudio, deberán prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar establecido en el artículo 13. De acuerdo al artículo 14, fracción III, se deberá realizar sólo cuando el conocimiento que se pretenda producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo, fracción V, contará con el consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal, con las excepciones que este Reglamento señala y fracción VIII, se llevará a cabo cuando se tenga la autorización del titular de la institución de atención a la salud. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo sujeto de investigación, identificándose sólo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice, como lo indica el artículo 16.

Capítulo IV

Resultados

4.1 Consistencia Interna del Instrumento

Tabla 1

Coeficiente de alpha de Cronbach

Instrumento	*Ítems*	*Alpha de Cronbach*
Calidad de Vida Laboral El CVT-GOHISALO adaptado	44	0.967

Fuente: “Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19” (n=68)

En la tabla anterior se observa la consistencia interna del cuestionario de calidad de vida laboral El CVT-GOHISALO empleado en el estudio el cual reporta un coeficiente alfa de Cronbach de .967 considerada aceptable (Polit y Hungler 2017) y garantiza la fiabilidad de las respuestas obtenidas.

4.2 Descripción de los datos descriptivos

4.2.1 Características sociodemográficas.

Tabla 2
Descripción de las variables sociodemográficas

Variable	Clasificación	*f*	%
Genero	Masculino	5	7.4
	Femenino	63	92.6
Edad	20 a 25 años	8	11.8
	26 a 30 años	11	16.2
	31 a 35 años	18	26.5
	36 a 40 años	9	13.2
	más de 40 años	22	32.4
Estado civil	Soltero(a)	24	35.3
	Casado (a)	21	30.9
	Unión Libre	18	26.5
	Divorciado (a)	5	7.4
Personas que dependen de ti	Hijos	45	66.2
	Padres	12	17.6
	Otros	11	16.2
Grado Académico	Auxiliar/Técnico en Enfermería	14	20.6
	Enfermería General	10	14.7
	Licenciatura en Enfermería	39	57.4
	Postgrado en Enfermería	2	2.9
	Maestría en Enfermería	3	4.4

Fuente: “Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19” (n=68)

Variable	Clasificación	*f*	%
Tipo de contrato al que pertenece	Personal de Contrato	36	52.9
	Formalizada/ Regularizada u Homologada	11	16.2
	Enfermera (o) de Base	21	30.9
Certificación de Calidad en Enfermería	Si	20	29.4
	No	48	70.6
Turno en el que Labora	Matutino	18	26.5
	Vespertino	19	27.9
	Nocturno A	9	13.2
	Nocturno B	6	8.8
	Nocturno Mixto	9	13.2
	Jornada Acumulada	7	10.3
Código de Contrato	Auxiliar de enfermería	25	36.8
	Enfermero(a) General A	37	544
	Enfermera(o) Especialistas	4	5.9
	Otros	2	2.9
Años de Experiencia Laboral	Menos de 1 año	2	2.9
	1 a 5 años	26	38.2
	6 a 10 años	14	20.6
	Más de 10 años	26	38.2

Fuente: “Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19” (n=68)

En cumplimiento de los objetivos establecidos, se describe a continuación el primer objetivo correspondiente a las características sociodemográficas de la población estudio. La muestra correspondiente a esta investigación es de 68 profesionales de enfermería que participaron, el género que predominó fue el femenino 92.6 % (63) y

7.4% (5) eran masculinos. Dicho resultado nos permite reafirmar que la profesión de enfermería sigue siendo de predomino femenino. En cuanto a la relación estado civil y personas que dependen del personal los datos obtenidos nos muestra que un 35.3% (24) son solteros pero el 66.2% (45) tienen hijos que dependen de ellos, concluyendo que la mayoría son madres ó padres solteros Otro resultado importante que se obtuvo es el estatus laboral, con predominio del 52.9% (36) tienen contratos eventuales dato que muestra que para la preparación profesional continua se necesita solvencia económica suficiente y al ganar poco no les permite acceder a la actualización. Un dato curioso que se obtiene es la edad pues el grupo predominante son mayores de 40 años 32.4% (22) dato que difiere con los tipos de contratación pues estos en su mayoría son personal eventual en la institución.

Tabla 3

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo	**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera damente Satisfe-cho**		**Bastante Satisfe-cho**		**Muy Satisfe-cho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
1	Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me siento.	1	1.5	6	8.8	19	27.9	25	36.8	17	25
2	Con respecto al trato que recibo de mis jefes, me siento.	1	1.5	10	14.7	22	34.4	22	32.4	13	19.1
3	Recibo indicaciones claras sobre la forma de realizar mi trabajo en pacientes COVID-19.			10	14.7	22	32.4	26	38.2	10	14.7
4	Recibo retroalimentación con respecto a mi trabajo con pacientes COVID-19 de mis compañeros y jefes inmediatos.	1	1.5	17	25	19	27.9	27	39.7	4	5.9
5	Se reconoce mi esfuerzo de eficiencia y preparación en pacientes COVID-19 con oportunidades de promoción.	7	10.3	16	23.5	29	42.6	8	11.8	8	11.8
6	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de actividades laborales en tiempos de COVID-19.	5	7.4	20	29.4	23	33.8	16	23.5	4	5.9
7	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos.	11	16.2	12	17.6	22	32.4	18	26.5	5	7.4

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Como se observa en la tabla 3 Dimensión I Soporte institucional para el trabajo, los datos en mayor relevancia expresan que el personal se siente bastante satisfechos con la forma en que se supervisa su trabajo, el trato e indicaciones de sus jefes, así como la retroalimentación obtenida para desempeñarse con los pacientes de Covid-19.

Tabla 4

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente satisfecho**		**Bastan-te Satisfe-cho**		**Muy Satisfe-cho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
8	Grado de satisfacción que siento para realizar mi trabajo.			4	5.9	11	16.2	31	45.6	22	32.4
9	Grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	1	1.5	7	10.3	28	41.2	28	41.2	4	5.9
10	Grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de Salud, en tratamiento y manejo de pacientes COVID-19.	1	1.5	15	22.1	19	27.9	31	45.6	2	2.9
11	Considero que recibo protección por parte de mi institución frente a agresiones físicas y/o verbales por parte de los usuarios externos.	4	5.9	19	27.9	21	30.9	22	32.4	2	2.9
12	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución.	18	26.5	24	35.3	14	20.6	11	16.2	1	1.5
13	Los problemas de salud más frecuente de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece.	5	7.4	20	29.4	26	38.2	14	20.6	3	4.4
14	Considero que recibo en cantidad suficiente los equipos de protección personal para COVID-19.	5	7.4	19	27.9	18	26.5	21	30.9	5	7.4

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

En cuanto a los datos obtenidos en la tabla 4 dimensión 2 seguridades en el trabajo los rangos con predominio muestran que el personal se siente bastante satisfecho para realizar su trabajo, las condiciones físicas, la capacitación, así como el equipo de

protección que recibe; pero poco satisfecho por no recibir exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19

Tabla 5

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo	**Nada satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente satisfecho**		**Bastan-te Satisfe-cho**		**Muy Satisfe-cho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
15	Con respecto al trabajo que realizo con mis compañeros, me siento.			3	4.4	11	16.2	37	54.4	17	25
16	Con respecto al respeto de mis derechos laborales, me siento.	2	2.9	13	19.1	22	32.4	24	35.3	7	10.3
17	Me siento identificado con los objetivos de mi Institución.			6	8.8	25	36.8	32	47.1	5	7.4
18	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.	1	1.5	10	14.7	27	39.7	25	36.8	5	7.4
19	Cuando tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	2	2.9	14	20.6	21	30.9	24	35.3	7	10.3
20	Cuando surgen conflictos, estos son resueltos a través del dialogo.	2	2.9	9	13.2	25	36.8	24	35.3	8	11.8
21	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas cuando tengo dificultad para cumplirlas.	2	2.9	6	8.8	16	23.5	33	48.5	11	16.2

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

En cuanto a la dimensión de integración al puesto de trabajo se refleja que en la relación laboral con los compañeros, sus derechos laborales, el apoyo de los superiores en problemas extra laborales y el de sus compañeros en tareas laborales, reciben buena respuesta por lo que se sienten bastante satisfechos.

Tabla 6

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 4: Satisfacción laboral	**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente Satisfe-cho**		**Bastante satisfecho**		**Muy satisfecho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
22	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento.	5	7.4	11	16.2	14	20.6	22	32.4	16	23.5
23	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en este tiempo de COVID-19.	2	2.9	12	17.6	18	26.5	27	39.7	9	13.2
24	Con respecto a las funciones que desempeño en el servicio de Emergencia, durante la pandemia, me siento.	1	1.5	8	11.8	16	23.5	34	50	9	13.2
25	Grado de satisfacción con respecto al salario que percibo en tiempo de COVID-19.	10	14.7	14	20.6	19	27.9	18	26.5	7	10.3
26	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempo de COVID-19.	3	4.4	9	13.2	22	32.4	30	44.1	4	5.9
27	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempo de COVID-19.	9	13.2	5	7.4	20	29.4	28	41.2	6	8.8
28	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de Seguridad Social al que estoy adscripto en estos momentos de COVID-19.	8	11.8	11	16.6	22	32.4	21	30.9	6	8.8
29	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo a mi preparación académica.	3	4.4	5	7.4	19	27.9	34	50	7	10.3
30	Respecto al grado de compromiso en el desempeño de mis funciones, me siento.	1	1.5	3	4.4	9	13.2	34	50	21	30.9

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Con respecto a la dimensión de satisfacción laboral hubo mayor predominio en bastante satisfechos respecto de los tipos de contrato, lugar de trabajo, funciones que desempeñan y su grado académico, protocolos establecidos, así como el compromiso con sus funciones.

Tabla 7

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo.	**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente satisfecho**		**Bastan-te Satisfe-cho**		**Muy Satisfe-cho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
31	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	7	10.3	14	20.6	19	27.9	20	29.4	8	11.8
32	Con respecto a los servicios básicos de mi vivienda, me siento.	3	4.4	11	16.2	18	26.5	28	41.2	8	11.8
33	Respecto a la percepción externa sobre mi contribución profesional en tiempos de COVID-19, me siento.	1	1.5	7	10.3	24	35.3	25	36.8	11	16.2
34	Bienestar con respecto a mis actividades diarias (vestir, caminar, recreación, etc.)	1	1.5	7	10.3	17	25	29	42.6	14	20.6
35	Mi trabajo me permite acceder a mis alimentos en cantidad y calidad adecuados.	5	7.4	11	16.2	22	32.4	21	30.9	9	13.2
36	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	2	2.9	8	11.8	13	19.1	39	57.4	6	8.8
37	Respecto al grado de compromiso que demuestro hacia el logro de mis objetivos laborales, me siento.			4	5.9	11	16.2	37	54.4	16	23.5

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Tabla 8

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador		**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente satisfecho**		**Bastan-te Satisfe-cho**		**Muy satisfecho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
38	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud.			2	2.9	20	29.4	36	52.9	10	14.7
39	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.			4	5.9	23	33.8	33	48.5	8	11.8
40	Considero que el trabajo me ha permitido cuidar de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	3	4.4	7	10.3	26	38.2	21	30.9	11	16.2
41	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	3	4.4	8	11.8	20	29.4	24	35.3	13	19.1

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

En esta dimensión se encontró que existe prevalencia de respuestas de los encuestados que refleja se sienten bastante satisfechos por su desarrollo personal hasta este momento de pandemia.

Tabla 9

Datos descriptivos del instrumento: "Percepción de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19"

	Dimensión 7: Administración del tiempo libre	**Nada Satisfe-cho**		**Poco Satisfe-cho**		**Modera-damente satisfecho**		**Bastante Satisfe-cho**		**Muy Satisfe-cho**	
		f	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***	***f***	***%***
42	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo en mis ratos libres.	3	4.4	6	8.8	30	44.1	18	26.5	11	16.2
43	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, etc.)	2	2.9	11	16.2	16	23.5	30	44.1	9	13.2
44	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	2	2.9	7	10.3	22	32.4	30	44.1	7	10.3

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

De acuerdo a los resultados que nos muestra esta tabla podemos deducir que el personal se siente bastante satisfecho ya que el horario y las actividades laborales les permiten desarrollar sus actividades domésticas y el cuidado de su familia.

Tabla 10

Calidad de Vida Laboral en General

Calidad de Vida laboral		
Variables	***f***	**%**
Muy Malo (0-44 puntos)	3	4.4
Malo (45 a 88 puntos)	13	19.1
Regular (89-132 puntos)	40	58.8
Bueno (133-176 puntos)	12	17.6

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Posterior al procesamiento de datos, la tabla anterior nos da como resultado que la calidad de vida laboral en el personal que labora en el hospital general de Acatlán de Osorio tiende a ser Regular con un porcentaje de 58.8 % (40) y tan solo el 4.4% (3) se considera como muy malo.

Tabla 11

Calidad de Vida Laboral por Dimensiones

Calidad de Vida Laboral								
Dimensiones	**Muy malo**		**Malo**		**Regular**		**Bueno**	
	f	**%**	***f***	**%**	***f***	**%**	***f***	**%**
Soporte institucional para el trabajo.	4	5.9	20	29.4	28	41.2	16	23.5
Seguridad en el trabajo.	2	2.9	23	33.8	35	51.5	8	11.8
Integración al puesto de trabajo			13	19.1	33	48.5	22	32.4
Satisfacción laboral	4	5.9	15	22.1	27	39.7	22	32.4
Bienestar logrado a través del trabajo	2	2.9	12	17.6	31	45.6	23	33.8
Desarrollo personal del trabajador			11	16.2	28	41.2	29	42.6
Administración del tiempo de Libre	3	4.4	13	19.1	25	36.8	27	39.7

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Dando cumplimiento a nuestro objetivo número 2 la tabla 4.1 analiza la calidad de vida laboral (muy malo, malo, regular y bueno) por dimensiones, según la clasificación dada las dimensiones con mayor desviación son las siguientes, en muy mala CVL soporte institucional para el trabajo y satisfacción laboral con 5.9 % (4) estas dimensiones se relaciona con el apoyo al puesto de trabajo, tales como las actividades o tareas alrededor del puesto del trabajo y la concurrencia de la labor con la capacitación académica y la relevancia de los derechos del trabajador , (Zamora, 2018); se percibe como Mala CVL la seguridad en el trabajo 33.8%(23), está relacionada con las condiciones proporcionadas por la organización a los trabajadores, incluido el grado de satisfacción con la estructura del programa. Específicamente en la realización de exámenes de salud periódicos para descarte de COVID-19 organizados por la institución, durante la pandemia, solo se realizar como exámenes de confirmación diagnostica, en el personal con sintomatología. (Sylvain,et al 2017).

Tabla 12

Datos descriptivos de las variables Sociodemográficas

Variables	Muy malo		Malo		Regular		Bueno	
	f	%	*f*	%	*F*	%	*f*	%
Genero								
Masculino					5	7.4		
Femenino	3	4.4	13	19.1	35	51.5	12	17.6
Edad								
20 a 25 años	1	1.5			7	10.3		
26 a 30 años			2	2.9	8	11.8	1	1.5
31 a 35 años	2	2.9	3	4.4	11	16.2	2	2.9
36 a 40 años			4	5.9	2	2.9	3	4.4
más de 40 años			4	5.9	12	17.6	6	8.8
Estado civil								
Soltero(a)	1	1.5	7	10.3	14	20.6	2	2.9
Casado (a)	1	1.5	3	4.4	12	17.6	5	7.4
Unión Libre	1	1.5	2	2.9	11	16.2	4	5.9
Divorciado (a)			1	1.5	3	4.4	1	1.5
Personas que dependen de ti								
Hijos	1	1.5	10	14.7	25	36.8	9	13.2
Padres	2	2.9	3	4.4	6	8.8	1	1.5
Otros					9	13.2	2	2.9
Grado Académico								
Auxiliar/Técnico en Enfermería	1	1.5			10	14.7	3	4.4
Enfermería General					9	13.2	1	1.5
Licenciatura en Enfermería	1	1.5	10	14,7	20	29.4	8	11.8
Postgrado en Enfermería			1	1.5	1	1.5		
Maestría en Enfermería	1	1.5	2	2.9				

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

Variables	Muy malo		Malo		Regular		Bueno	
	f	%	*f*	%	*F*	%	*f*	%
Tipo de contrato al que pertenece								
Personal de Contrato	3	4.4	7	10.3	24	35.3	2	2.9
Formalizada/ Regularizada u Homologada			1	1.5	3	4.4	7	10.3
Enfermera (o) de Base			5	7.4	13	19.1	3	4.4
Certificación de Calidad en Enfermería								
Si	2	2.9	1	1.5	15	22.1	2	2.9
No	1	1.5	12	17.6	25	36.8	10	14.7
Turno en el que Labora								
Matutino	1	1.5	3	4.4	11	16.2	3	4.4
Vespertino	2	2.9	2	2.9	9	13.2	6	8.8
Nocturno A			3	4.4	4	5.9	2	2.9
Nocturno B			1	1.5	4	5.9	1	1.5
Nocturno Mixto			1	1.5	8	11.8		
Jornada Acumulada			3	4.4	4	5.9		
Código de Contrato								
Auxiliar de enfermería	3	4.4	5	7.4	13	19.1	4	5.9
Enfermero(a) General A			6	8.8	23	33.8	8	11.8
Enfermera(o) Especialistas			1	1.5	3	4.4		
Otros			1	1.5	1	1.5		
Años de Experiencia Laboral								
Menos de 1 año					1	1.5	1	1.5
1 a 5 años	1	1.5	6	8.8	18	26.5	1	1.5
6 a 10 años	2	2.9	2	2.9	8	11.8	2	2.9
Más de 10 años			5	7.4	13	19.1	8	11.8

Fuente: cuestionario CVL (N=68)

4.3 Discusión

El estudio tuvo como finalidad general determinar la CVL del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 del Hospital General Acatlán de Osorio. Según la OMS, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Tomando en consideración la complejidad de la pandemia generada por el COVID-19 y las dificultades que enfrenta el personal de salud, la CVL se ha convertido en un aspecto fundamental para mantener

un equilibrio en sus vidas; ésta depende tanto de la institución donde laboran como del mismo trabajador.

Dicho virus se puede trasmitir mediante el contacto físico con otras personas contagiadas o por medio de partículas acuosas que permanecen en el medio ambiente y que son generadas cuando una persona tose o estornuda, lo que mantiene a los trabajadores en continuo riesgo de adquirir la enfermedad. La investigación evaluó la CVL del personal de enfermería, utilizando una adecuación del cuestionario CVT-GOHISALO, el que reporta que la mayoría de los investigados (58.8%) evidencian una CVL regular; sólo el 17.6% evidencia una CVL buena, mientras que el 4.4% reporta una CVL mala. La prueba estadística por su parte confirma la hipótesis de que prevalece una CVL moderada o regular en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19.

Hoy en día las organizaciones van tomando conciencia del papel que juega el recurso humano para lograr cumplir con sus objetivos; el factor humano es el que garantiza que se cumpla con los métodos orientados a la recuperación del paciente. Para cumplir con el objetivo general, este se ha desagregado en una serie de objetivos específicos los que se discute a continuación.

En el primer objetivo específico se describe las características sociodemográficas, donde se evidenció que la mayoría de encuestados se tiene más de 40 años de edad representado por un 32.4%; la enfermería desde tiempos atrás fue considerada como una carrera netamente de mujeres, en la actualidad tenemos más colegas varones, pero todavía sigue prevaleciendo el sexo femenino, lo cual se evidencio en el 92.6% del personal en estudio.

El segundo objetivo específico está orientado a determinar la CVL 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.

Los resultados dejan en evidencia que son muy pocos los trabajadores que evidencian un nivel regular en dichas dimensiones; sólo el 41.2% refleja este nivel en lo relacionado al soporte institucional para el trabajo y el 51.5% en cuanto a la seguridad en el trabajo y a la integración al puesto de trabajo. El estudio también reporta que únicamente el 17.6% evidencia satisfacción laboral. Los resultados además dejan en evidencia que solo se confirma la hipótesis de que la CVL en lo relacionado a la integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, es moderada o regular.

La baja calificación en la seguridad se puede explicar por la situación actual que vive el personal de salud, sometido a cada momento al riesgo de contagio y a la amenaza constante sobre su vida. Los resultados guardan cierta concordancia con los hallazgos de Cruz Luque (2020) que predominantemente fueron mujeres (63,3 %). El 60 % de los individuos de estudio califica la CVL como regular debido al que el soporte institucional está valorado como muy malo (70%). El 81,7% refiere que no hay seguridad laboral; la CVL encontrada es regular y mala. Los niveles más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional y seguridad en el trabajo. Las mujeres refieren una CVL más baja.

Miguel A, et al (2020) también se encontró resultados similares en las relaciones de mayor incidencia fueron los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional respecto de desarrollo e integración. Los factores que inciden sobre la percepción de calidad de vida laboral son recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración.

En la investigación de Aguilar y Alpaca (2020) se Los resultados fueron: En la calidad de vida profesional nivel medio en 46 (55,4%) y en sus dimensiones: Apoyo directo nivel medio en 51(61,4%), en la demanda en el trabajo, nivel medio en 51 (61,4%), en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en 39 (47%) y en la segunda variable desempeño laboral nivel deficiente en 50 (60,2%) y en sus dimensiones: capacidad cognitiva nivel deficiente en 49 (59%), en la capacidad efectiva nivel deficiente en 41 (49,4%) y en la capacidad psicomotora nivel moderado en 40 (41,7%).

Los hallazgos dejan en evidencia la incertidumbre en la que conviven los trabajadores, lo cual afecta seriamente a su seguridad, y amenaza su vida; sus actividades diarias han sido trastocadas totalmente y lo mismo sucede con sus relaciones sociales. Estos aspectos afectan gravemente su estabilidad emocional y generan un deterioro de la calidad de los vínculos interpersonales. Frente a esta situación, los trabajadores necesitan mayor apoyo institucional, sobre todo en lo relacionado a su seguridad y a los aspectos emocionales; el aislamiento al que son sometidos también afectar su integración, bienestar y distribución del tiempo libre en su trabajo, generando insatisfacción en la mayoría de los investigados.

El tercer objetivo específico evaluó, si las características sociodemográficas influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en el Hospital General Acatlán de Osorio entre el sexo y la calidad de vida laboral, donde son los hombres los que evidencian una mayor calidad de vida laboral. Estos resultados conducen a aceptar parcialmente la hipótesis de investigación, concluyendo que sólo el sexo condiciona la calidad de vida laboral del personal, siendo las mujeres las que evidencian una mayor tendencia a una calidad de vida laboral baja.

También hay coincidencia parcial con los hallazgos de Quintana (2016), quién encontró, a diferencia de la investigación actual que no encontró relación significativa con la condición laboral, que el tipo de contrato estaba significativamente relacionado con el

tipo de contrato, además de la realización o no otra actividad económica y de la institución donde trabaja. Para la realización de esta investigación se tuvo como debilidades como el estrés y temor que surgió en los trabajadores al momento de responder a la encuesta a pesar que se aclaró el anonimato del mismo. Por otro lado, hubo fortalezas como lo ventajoso de poder enviar las cedulas de manera digital lo que facilito la aplicación del instrumento.

4.4 Conclusión

En la actualidad sigue siendo una profesión de predominio femenino, con grado de licenciatura, en edades que se encuentran entre los 26 y 35 años, y régimen laboral de contrato de un 35.3 %. El estudio mostro que el personal de enfermería evaluado en estos tiempos de COVID-19 presentaron una CVL regular reflejada en el 58.8 %. Los niveles más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional para el trabajo y satisfacción laboral. Cabe mencionar que los profesionales de enfermería que se encuentra en el rango de edad de 36 años a más y aquellos que pertenecen al régimen de contrato perciben su CVL como regular y baja.

Nos permiten concluir que el personal de enfermería que labora en el Hospital General de Acatlán durante la pandemia de Covid-19, su nivel de calidad de vida es regular por lo que no repercute negativamente en su desempeño ya que se encuentra estrechamente relacionado estos dos factores.

4.5. Recomendaciones

Institucional: Gestionar de manera general la implementación de toma de muestra (prueba rápida COVID) a todo el personal que labora en la institución. Estas acciones deberían orientarse a mejorar la seguridad en el trabajo.

Enfermería: Ayudar a los trabajadores a alcanzar sus metas y objetivos personales como consecuencia del trabajo dentro de la organización, mediante una política de acenso en funciones de los logros alcanzado, a manera que el trabajador sienta que puede lograr un crecimiento laboral y una mayor seguridad del trabajo.
Investigación: Motivar a los profesionales a realizar protocolos de investigación sobre la calidad de vida debido a que sufren cambios drásticos que afectan a nivel personal, social.

Referencias

Bustamante M, Álvarez A, Villalobos A y Lucero M (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226

Aguilar S y Alpaca C, (2020). Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135

Pérez P, Prado R. (2021). Estrés y calidad de vida laboral de la enfermera durante la pandemia COVID-19. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17544/1967.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ojeda L, Barrera C y Mul E. (2021). Calidad de vida laboral en hospitales privados del sureste mexicano. file:///D:/mis%20doc/descargas/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnHospitalesPrivadosDelSureste-8090612.pdf

Cruz L. (2020). Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez D, Castillo J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Economía, sociedad y territorio.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Torres A, Agullo E. (2015) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Univ. De Oviedo. http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=806

OMS.(2017), Protección de la salud de los trabajadores https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

Quintana M, Paravic T, Sáez K. (2015) Calidad de Vida en el Trabajo percibida según niveles de atención y categorías de Enfermeras. Cienc. enferm. vol.21 no.3. Pp 49-62. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000300005&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Rueda Y. Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias. Monografias.com https://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del- personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias2.shtml

Cruz Velazco J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443088

De Arco-Canoles, Suarez Z.(2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/336445

Araque A, Sola M, Rodríguez R.(2016) Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería Global https://revistas.um.es/eglobal/article/view/235781

Ministerio de Salud. Covid-19 en el Perú. 25 de mayo. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp

Coronavirus: preguntas y respuestas sobre el estado de emergencia (2020) https://www.gob.pe/8784

Luque Y. (2014). Vivencias de las madres durante la hospitalización de su niño en el servicio de pediatría – Piura,. Tesis para maestro en ciencias de enfermería. Piura-Perú. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5591/HOSPITALIZACION_MADRES_LUQUE_ABARCA_DE_GIL_YANET.pdf?sequence=4&i sAllowed=y

Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642020000300065&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Caicedo H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346

Urgiles C. (2016). Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca. https://core.ac.uk/display/288577354?recSetID=46

Quintana M, Paravic T, Sáez K.(2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf

Santiago S. (2015). Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1161256

Montes M. (2018). Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/110/Marleny_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales M. (2016). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. Tesis para especialista en enfermería en Centro Quirúrgico. Lima-Perú. Univ. Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Biblioteca de la Universidad Autónoma de Madrid. (2015).Visiones de William James: Proyección https://biblioteca.uam.es/psicologia/exposiciones/james/james_expo_proyecci on.html

Moreno S, Huertas L, Hospinal K. (2019). La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. Tesis para maestro en gerencia de servicios de salud. Lima. Univ. ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MA GSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y47

Cosacov E. (2015). Introducción a la Psicología. 7ª ed. Argentina: Editorial Brujas. https://booksmedicos.org/introduccion-a-la-psicologia-cosacov/Manso J.

El legado de Frederick Irving Herzberg. Rev. Uni. EAFIT. Medellín- Colombia. (2015). https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf

Kelbiso L, Belay A, Woldie M. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study http://downloads.hindawi.com/journals/nrp/2017/5181676.pdf

Mayakkannan R.(2020). Impact on Quality of Work Life of Doctors with Special to Chennai District. Purakala. https://www.researchgate.net/publication/340738751_IMPACT_ON_QUALITY_OF_WORK_LIFE_OF_DOCTORS_WITH_SPECIAL_TO_CHENNAI_DISTRI CT

Fatmasari E. (2018). El efecto de la calidad de la vida laboral y la motivación en el compromiso de los empleados con la satisfacción laboral como una variable interventiva. https://cyberleninka.ru/article/n/the- effect-of-quality-of-work-life-and-motivation-on-employee-engagement-with- job-satisfaction-as-an-intervening-variable/viewer

Jafari M, Habibi B, Maher A. (2016). Relationship of Occupational Stress and Quality of Work Life with Turnover Intention among the Nurses of Public and Private Hospitals in Selected Cities of Guilan Province, Iran. http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-233-en.html

Moreno M, Baltazar R, Beltrán C, Núñez F. (2018). Reliability and the Factorial Validity of the Instrument for Measuring Quality of Work Life "CVT-GOHISALO". http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522018000100068&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Moreno M, Baltazar R, Beltrán C, Núñez F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759538007/html/index.html#B4

Gonzales R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2015). ELABORACIÓN Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo

Eren H, Hisar F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. Journal of Human Sciences. https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3440

Zea M, Silva A, Jaramillo M. (2017). Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del suroeste Antioqueño, Colombia. Caldas Antioquia-Colombia

http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf

Sylvain B, Chantal M, Regis B. (2017). A Humanistic Caring Quality of Work Life Model in Nursing Administration Based on Watson's Philosophy. International Journal of Human Caring https://connect.springerpub.com/content/sgrijhc/21/1/2

Vischer J, Wifi M. (2017). The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work. En: Fleury-Bahi G, Pol E, Navarro O, editores. Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research p. 387-400.

Manuales internacionales de calidad de vida. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31416-7_21

Zuleta. (2019). Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. Tesis para magister en desarrollo humano organizacional. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Granados I. (2015). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista de Investigación en Psicología. Lima. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf

Varela M. (2017) Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador.

http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACI%C3%93N%20MAR%C3%8DA%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence

Momeni B, Shafipour V, Esmaeili R, Charati J. (2016). The relationship between the quality of work life and sleep in nurses at the intensive care units of teaching hospitals in Mazandaran, Iran. J Nurs Midwifery http://www.jnmsjournal.org/temp/JNursMidwiferySci3128-8062252_222342.pdf

MacIntyre R. (2020) On a knife's edge of a COVID-19 pandemic: is containment still possible https://www.phrp.com.au/wp- content/uploads/2020/03/PHRP3012000.pdf

World health organization. Clinical management of COVID-19. (2020) https://www.who.int/publications-detail-redirect/clinical-management-of-covid- 19

GOV.UK. (2020). Coronavirus action plan: a guide to what you can expect across the UK https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-action- plan/coronavirus-action-plan-a-guide-to-what-you-can-expect-across-the-uk

Ministerio de sanidad. Manejo clínico del COVID-19: atención hospitalaria. España. (2020) https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nC ov-China/documentos/Protocolo_manejo_clinico_ah_COVID-19.pdf

Huang C, et al. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930183-5

Centers for Disease Control and Prevention. Interim Infection Prevention and Control Recommendations for Healthcare Personnel During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic (2020) https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/infection-control-recommendations.html

Aparicio P. Funciones Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social https://www.mscbs.gob.es/organizacion/ministerio/organizacion/sgralsanidad/dgspciF.htm

Najafi F, Kermansaravi F, Gangoozehi E. (2018). The Relationship between General Health and Quality of Work Life of Nurses Working in Zahedan Teaching Hospitals. Iranian Journal of Rehabilitation Research http://ijrn.ir/article- 1-345-en.html

Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. Protocolo de limpieza y desinfección de ambientes COVID-19. (2020). https://www.minsal.cl/wp-51content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-LIMPIEZA-Y-DESINFECCI%C3%93N-DE-AMBIENTES-COVID-19.pdf

Organización Mundial de la Salud. Prevención y control de infecciones durante la atención sanitaria de casos en los que se sospecha una infección por el nuevo coronavirus. (2020). https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/330685/9789240001114-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OMS. (2020) Consejos para la población acerca de los rumores sobre el nuevo coronavirus (2019-nCoV) https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel- coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters

Hernández R, Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación. https://biblioteca.ufm.edu/library/index.php/1081937

Concepto definición (2019) https://conceptodefinicion.de/sexo/

SERVIR. Contratos Administrativos de Servicios (CAS) https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas- frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/

Kilic S. (2016). Cronbachs Alpha Reliability Coefficient. Journal of Mood Disorders. http://pbsciences.org/pdf/EN-JMOOD-8bf949ed.pdf

Faraji O, Salehnejad G, Gahramani S, Valiee S. (2017). The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job. Nursing Practice Today https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/236

Apéndices Apéndice A. Aprobación del tema

Apéndice B. Carta de compromiso de asesor principal de tesis

Carta Compromiso de Asesor principal de Tesis

Puebla, Pue. a septiembre del 2022

H. Comité Académico del Posgrado
Presente:

Por medio de la presente hago llegar a ustedes la postulación del **C. L.E. Saul Bello Martínez y la L.E Alexa Karina Olmos Soriano**, que en caso de ser aceptado en el Programa académico:

Especialidad de Enfermería en Urgencias

Desarrollará su trabajo de tesis bajo mi asesoría, supervisión y dirección; el tema de investigación propuesto es: **Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19**

Me comprometo a dar seguimiento permanente a las actividades del estudiante derivadas de esta propuesta, y manifiesto contar con la infraestructura requerida para lograr los objetivos propuestos en el tiempo programado, en caso de que el postulante sea admitido y el comité tutorial apruebe el proyecto de tesis. También me comprometo a revisar y autorizar los seminarios de Investigación semestrales que el estudiante presentará, así como atender las recomendaciones que el comité académico emita; manifiesto que conozco el plan de estudios y acordaré con el estudiante la asignatura optativa que deberá cursar, de tal forma que fortalezca el proyecto de investigación y su formación profesional, en los tiempos más pertinentes para ello. Así como favorecer todas las acciones pertinentes para que obtenga el grado en un plazo máximo a 6 meses posteriores a la terminación de los créditos académicos.

Atentamente

Marisol López Rivera.

ID 122469

Catedrático UPAEP

9 Poniente 1712, Col. Santiago, Puebla

2299400 ext 7713

C.c.p. Coordinación de Investigación
Archivo

Apéndice B. Carta de compromiso de co-asesor principal de tesis

Carta Compromiso de co-asesor de tesis

Puebla, Pue. a septiembre de 2022

H. Comité Académico del Posgrado
Presente:

Por medio de la presente hago llegar a ustedes la postulación del **C. L.E. Saul Bello Martínez y la L.E Alexa Karina Olmos Soriano**, que en caso de ser aceptado en el Programa académico: Especialidad de Enfermería en Urgencias

Desarrollará su trabajo de tesis bajo mi asesoría, supervisión y dirección; el tema de investigación propuesto es: **Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19**

Me comprometo a dar seguimiento permanente a las actividades del estudiante derivadas de esta propuesta, y manifiesto contar con la infraestructura requerida para lograr los objetivos propuestos en el tiempo programado, en caso de que el postulante sea admitido y el comité tutorial apruebe el proyecto de tesis. También me comprometo a revisar y autorizar los seminarios de Investigación semestrales que el estudiante presentará, así como atender las recomendaciones que el comité académico emita; manifiesto que conozco el plan de estudios y acordaré con el estudiante la asignatura optativa que deberá cursar, de tal forma que fortalezca el proyecto de investigación y su formación profesional, en los tiempos más pertinentes para ello. Así como favorecer todas las acciones pertinentes para que obtenga el grado en un plazo máximo a 6 meses posteriores a la terminación de los créditos académicos.

Atentamente

Marisol López Rivera.

ID 122469

Catedrático UPAEP

9 Poniente 1712, Col. Santiago, Puebla

2299400 ext 7713

C.c.p. Coordinación de Investigación
Archivo

Apéndice C. Cesión de derechos

Apéndice D Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Conocimiento de enfermería en el abordaje por intoxicación de picadura de alacrán en la etapa de la infancia.

Investigadores Responsables: L.E. Olmos Soriano Alexa Karina y Saul Bello Martines.

Prólogo: Es relevante conocer Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19. En el que se analizan 7 dimensiones las cuales son soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre. Por tal motivo se le invita a participar en el estudio que forma parte de la tesis de Especialidad de Enfermería en Urgencias de la Facultad de Enfermería de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Propósito del Estudio: El propósito de esta investigación es identificar el nivel de Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19. La información que se brinde será de gran utilidad debido a que, en función de ella, se contribuirá en el vacío del conocimiento, y en la generación de futuras investigaciones.

Descripción del Estudio: Si usted desea participar en el estudio, se le solicitará firmar el consentimiento informado, se le proporcionará una cédula de datos personales y un instrumento los cuales se le serán aplicados dentro de su unidad de trabajo para que sean contestados con la mayor privacidad posible y protegiendo la confidencialidad. La información obtenida será resguardada por los autores del estudio, evitándose la identificación del nombre, dirección u otros datos personales que pueda exponer la identidad. La participación no tendrá ninguna repercusión en la institución donde lleva a cabo la formación académica, y tendrá la libertad de retirar el consentimiento informado y con ello, la participación en el estudio.

Riesgos e Inquietudes: No existen riesgos serios relacionados con la participación en el estudio. Si usted se siente incómodo, incapacitado o simplemente no deseas seguir contestando los instrumentos puede retirarse en el momento que lo desee.

Beneficios Esperados: En el presente estudio no existe un beneficio personal por participar. Sin embargo, los resultados contribuirán a profundizar el conocimiento de

enfermería en el abordaje de la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería durante la pandemia Covid 19

Costos: La participación en el estudio, no implica ningún costo.

Autorización para Uso y Distribución de la Información: La única persona que conocerá será el responsable del estudio, y será utilizada exclusivamente por el. Los resultados del estudio serán publicados de manera general en artículos científicos, esto significa que no se publicará información individualizada de cada participante.

Derecho de retractar: La participación en el estudio es voluntaria, y la decisión de participar o no, no afecta la relación actual con la institución. Si decide participar, tendrá la libertad de retractarse en el momento en que lo decida.

Preguntas: Si tiene alguna pregunta sobre los derechos como participante en este estudio, podrá comunicarse a Posgrados en Enfermería de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Consentimiento: Voluntariamente aceptó brindar información y participar en el estudio. He leído la información en este formato y todas las preguntas han sido contestadas. Aunque estoy aceptando participar en este estudio, no estoy renunciando a ningún derecho y puedo cancelar la participación.

Nombre y firma del Participante	Nombre y Firma del Primer Testigo
L.E. Bello Martínez Saul Autor de la Investigación	L.E. Olmos Soriano Alexa Karina Autor de la Investigación

Apéndice E Cédula de Datos

Cédula de Datos

Instrucciones: Conteste y marque con una X la respuesta que corresponda a cada pregunta.

I. Datos Demográficos del personal de enfermería.

1. Genero**:**

Mujer

Hombre

2. Edad:

20 a 25 años

26 a 30 años

31 a 35 años

36 a 40 años

Más de 40 años

3. Estado civil:

Soltero (a)

Casada

Unión libre

Divorciada

Viudo

4. Personas que dependen de ti:

Hijos

Padres

Otros

5. Grado máximo de formación académica

Auxiliar/Técnico en enfermería

Enfermera General

Licenciatura en enfermería

Posgrado en Enfermera

Maestría en Enfermería

Doctorado en Enfermería

6. Cuentas con certificación en Enfermería o perteneces a algún Colegio de Enfermería

Si

No

7. Tipo de contratación laboral:

Contrato

Formalizado, Regularizado u Homologada

Base

8. Jornada laboral:

Matutino

Vespertino

Nocturno A

Nocturno B

Nocturno Mixto

Jornada acumulada

9.Código de Contrato

Auxiliar de enfermería

Enfermero(a) General A

Enfermera(o) Especialistas

Otros

10.Años de Experiencia Laboral

Menos de 1 año

1 a 5 años

6 a 10 años

Más de 10 años

Apéndice E Instrumento

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder.
2. A continuación se encontrará una serie de preguntas, las cuales debe de contestar con la mayor objetividad posible.
3. Las preguntas de selección múltiple constan de cinco (5) alternativas y marque con una x la que se ajuste a su criterio.

DIMENSIÓN: SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Moderadamente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfecho**
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-19.					
7	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias de mis jefes inmediatos.					

DIMENSIÓN: SEGURIDAD EN EL TRABAJO		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Modera-damente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfe-cho**
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 Salud, 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 frecuente 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.					
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Moderadamente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfecho**
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 extra laborales 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.					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL		**Nada Satisf e-cho**	**Poco Satisfe-cho**	**Modera-damente satisfecho**	**Bastan-te satisfe-cho**	**Muy satisfe-cho**
22	Con respecto al tipo de contrato con que cuento al momento de la pandemia, me siento.					
23	Grado de satisfacción para trabajar en EsSalud con respecto a otras empresas en estos tiempos de COVID-19.					
24	Con respecto 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 tiempo de COVID-19.					

26	Respecto a los protocolos diseñados para ejecutar procedimientos de enfermería en tiempo de COVID-19.					
27	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo en tiempo de COVID-19.					
28	Grado de satisfacción que tengo en cuanto al Sistema de Seguridad Social al que estoy adscripto en estos momentos de COVID-19.					
DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO.		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Moderadamente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfecho**
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.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Moderadamente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfecho**
38	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en EsSalud.					
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.					
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		**Nada satisfecho**	**Poco satisfecho**	**Moderadamente satisfecho**	**Bastante satisfecho**	**Muy satisfecho**
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 domésticas.					

Apéndice F. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades Periodo 2021-2022																								
Año	2021						2022																	
Mes	Octubre		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre	
Quincena	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Planteamiento del problema	■	■																						
Revisión bibliográfica			■	■																				
Merco teórico					■	■																		
Diseño de estudio							■																	
Recolección de datos								■	■	■	■													
Analices e interpretación de datos												■	■	■	■	■	■							
Conclusión																		■	■	■				
Informe final																					■	■	■	
Presentación de la tesis																								■