



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

Tesis

**“Calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral en tiempos de covid-19
del personal de laboratorios moleculares, año 2023”**

Para optar el grado académico de:

Maestro en Salud Pública

Autora: Balbuena Torres, Johanna Nery

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4830-6933>

LIMA – PERÚ

2023

| | | |
|--|---|------------------------------------|
|  Universidad Norbert Wiener | DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | |
| | CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033 | VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01 |

Yo, **BALBUENA TORRES JOHANNA NERY** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19 DEL PERSONAL DE LABORATORIOS MOLECULARES, AÑO 2023”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (12) (DOCE)% con código oid:14912:248761758 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 JOHANNA NERY BALBUENA TORRES
 DNI: 09967023

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 1 de agosto de 2023

Tesis

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y COMPROMISO LABORAL EN TIEMPOS DE
COVID-19 DEL PERSONAL DE LABORATORIOS MOLECULARES, AÑO 2023**

Línea de investigación

Salud , Enfermedad y Ambiente

Asesor(a)

Dr. MAGUIÑA PALMA MISAEL ERIKSON

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria

Dios a quien debo mi existencia.

A mi padre por el ejemplo de vida que me dejó y la fortaleza que inspiró en mí.

A mi madre por el acompañamiento y su comprensión.

A mi hermano y sobrinos por el apoyo constante.

Agradecimiento

A Dios por permitir mi existencia y por sus múltiples bendiciones.

A mis familiares por el acompañamiento y comprensión.

A mis docentes por sus enseñanzas y su experiencia en el campo de la salud pública.

A la Universidad Norbert Wiener por permitirme realizar los estudios de maestría en salud pública.

A quién supo infundir en mí la importancia por la salud pública.

A quienes contribuyeron en la ejecución de esta tesis

Johanna N. Balbuena T.

índice general

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA | 14 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 14 |
| 1.2 Formulación del problema | 18 |
| 1.2.1 Problema general..... | 18 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 19 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 19 |
| 1.3.1 Objetivo general | 19 |
| 1.3.2 Objetivos específicos..... | 19 |
| 1.4 Justificación de la investigación..... | 20 |
| 1.4.1 Teórica..... | 20 |
| 1.4.2 Metodológica..... | 21 |
| 1.4.3 Práctica..... | 21 |
| 1.5 Limitaciones de la investigación | 22 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 23 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 23 |
| 2.2 Bases teóricas | 37 |
| 2.2.1. Calidad de vida en el trabajo (CVT) | 37 |
| 2.2.2. Compromiso Laboral (CL)..... | 41 |
| 2.2.3. Laboratorio Molecular de Salud Pública:..... | 44 |
| 2.3 Formulación de hipótesis | 45 |
| 2.3.1 Hipótesis general | 45 |
| 2.3.2 Hipótesis específicas | 45 |
| 3.1. Método de investigación | 47 |
| 3.2. Enfoque investigativo..... | 47 |
| 3.3. Tipo de investigación | 47 |

| | |
|--|-----|
| 3.4. Diseño de la investigación..... | 48 |
| 3.5. Población, muestra y muestreo..... | 48 |
| 3.6. Variables y operacionalización | 50 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 54 |
| 3.7.1. Técnica | 54 |
| 3.7.2. Descripción | 54 |
| 3.7.3. Validación | 57 |
| 3.7.4. Confiabilidad..... | 59 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 60 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 60 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 62 |
| 4.1 Resultados | 62 |
| 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados..... | 62 |
| 4.1.2. Prueba de hipótesis de Asociación | 77 |
| 4.1.3. Discusión de resultados | 89 |
| CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 94 |
| 5.1 Conclusiones | 94 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 96 |
| REFERENCIAS | 99 |
| ANEXOS..... | 111 |
| Anexo1: Matriz de consistencia | 111 |
| Anexo 2: Instrumentos | 114 |
| Anexo 6: Formato de consentimiento informado..... | 117 |
| Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados, uso del nombre | 120 |
| Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin..... | 122 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal de los laboratorios moleculares del Perú, 2023 | 63 |
| Tabla 2. Descripción de los datos de CVT y CL en el personal de laboratorio molecular Perú-2023 | 76 |
| Tabla 3. Relación entre las variables CVT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023..... | 77 |
| Tabla 4. Relación entre la variable CVL en la dimensión Soporte institucional para el trabajo y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023..... | 79 |
| Tabla 5. Relación entre la variable CVL en la dimensión Seguridad en el trabajo y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023..... | 80 |
| Tabla 6. Relación entre la variable CVL en la dimensión Integración al puesto de trabajo y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023 | 82 |
| Tabla 7. Relación entre la variable CVL en la dimensión Satisfacción por el trabajo y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023..... | 83 |
| Tabla 8. Relación entre la variable CVL en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023..... | 85 |
| Tabla 9. Relación entre la variable CVL en la dimensión Desarrollo personal del trabajador y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023 | 86 |
| Tabla 10 Relación entre la variable CVL en la dimensión Administración del tiempo libre y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023 | 88 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Calidad de vida en el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 | 64 |
| Figura 2: Compromiso laboral del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 | 65 |
| Figura 3: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023..... | 66 |
| Figura 4: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 | 67 |
| Figura 5: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Integración en el puesto de trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú | 68 |
| Figura 6: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú | 69 |
| Figura 7: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú | 70 |
| Figura 8: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de laboratorio de biología molecular del Perú..... | 71 |
| Figura 9: Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Administración del tiempo libre del personal de laboratorio de biología molecular del Perú | 72 |
| Figura 10: Compromiso laboral en la dimensión vigor del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023..... | 73 |
| Figura 11: Compromiso laboral en la dimensión dedicación del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023..... | 74 |

Figura 12 Compromiso laboral en la dimensión absorción del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 75

RESUMEN

Objetivo: Determinar si existe relación entre CVT y CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular de los laboratorios de referencia regional en salud pública del Perú, año 2023. **Metodología** La investigación fue aplicada, correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 82 profesionales y técnicos de laboratorios moleculares de las regiones del país. Los datos fueron recolectados a través de un formulario de datos generales, del cuestionario CVT- Gohisalo breve y del cuestionario UWES-9 de Schaufeli W. Se analizó usando el paquete estadístico SPSS v25, se determinó las frecuencias y porcentajes, para determinar la asociación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. **Resultados:** el 65.85% (54/82) de los trabajadores cuentan con una CVT alto y su CL es alto para el 51.22% (42/82). Asimismo, para la CVT en las dimensiones Soporte Institucional para el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre los niveles fueron altos con porcentajes de 54.88%, 69.51%, 51.22% y 67.07% respectivamente. En cuanto al CL en las dimensiones vigor, dedicación y absorción tuvieron niveles altos del 50.0%, 59.75% y 47.57% respectivamente. **Conclusiones:** En la población participante, se determinó que existe asociación entre la CVT y el CL en los trabajadores de los laboratorios moleculares del MINSA.

PALABRAS CLAVE: Calidad de vida en el trabajo, compromiso laboral, factores sociolaborales, laboratorio, cuestionario CVT-GOHISALO, Escala de Compromiso Laboral de Utrecht

ABSTRACT

Objective: To determine if there is a relationship between CVT and CL in times of COVID-19 of the molecular laboratory personnel of the regional reference laboratories in public health in Peru, year 2023. **Methodology** The research was applied, explanatory correlational, non-experimental design and cross. The population consisted of 82 professionals and technicians from molecular laboratories from the country's regions. The data was collected through a general data form, the brief CVT-Gohisalo questionnaire and the Schaufeli W UWES-9 questionnaire. It was analyzed using the statistical package SPSS v25, the frequencies and percentages were determined, to correlate the variables Spearman's correlation coefficient was used. **Results:** 65.85% (54/82) of the workers have a high CVT and their CL is high for 51.22% (42/82). Likewise, for the CVT in the dimensions institutional support for work, well-being achieved through work, personal development of the worker and free time management, the levels were high with percentages of 54.88%, 69.51%, 51.22% and 67.07% respectively. Regarding the CL in the dimensions vigor, dedication and absorption had high levels of 50.0%, 59.75% and 47.57% respectively. **Conclusions:** In the participating population, it was determined that there is an association between QWL and EW in the workers of the MINSA molecular laboratories.

Key words:

Quality of Work Life, work Engagement, socio-labour factors, Laboratory, questionnaire QWL -GOHISALO, Utrecht Work Engagement Scale

INTRODUCCIÓN

El trabajador o empleado se constituye en el recurso más importante para las instituciones pública y privadas ya que gracias a su trabajo se puede alcanzar las metas y los objetivos planteados por la institución. Por ende, el Estado debe prestar atención al recurso humano buscando su bienestar, potenciando sus habilidades, brindando el reconocimiento a su colaboración y creando un clima laboral favorable, esto permitirá mejoras en la productividad e incrementará el compromiso del trabajador con la institución.

El compromiso laboral del trabajador va a estar relacionado con su estado emocional, su salud mental, la calidad de vida laboral, el buen trato que sus jefes tengan y la satisfacción que sienta en su centro laboral.

Este estudio se ha realizado en los laboratorios de biología molecular del sector público y que pertenecen a las DIRESA/GERESA/DIRS de las diferentes regiones del Perú. El estudio plantea determinar si existe asociación entre la CVT y el CL del personal de los laboratorios moleculares, para ello en los 5 capítulos siguientes se formula el problema, se describe los antecedentes y las hipótesis son formuladas. Asimismo, en otros capítulos se describen los aspectos metodológicos, se informa los resultados obtenidos y se discute, concluye y se dan recomendaciones para la mejora continua de la calidad de vida del trabajador.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el último trimestre del 2019 surgió en Wuhan, China, el virus SARS-CoV-2, este se dispersó rápidamente por todos los continentes por lo cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo del 2020 lo declaró como una pandemia. Se ha determinado que un 10.9% requieren atención en UCI, el 7.1% utilizó ventilación mecánica. Los síntomas más severos se presentaron en los adultos mayores de 60 años, en los varones y los que presentaron comorbilidades. La mortalidad se asoció con la edad, sexo y la hipertensión y diabetes(1). La pandemia del COVID también ha afectado la calidad de vida de las personas y su salud mental. El personal de salud también ha visto afectado su bienestar y su calidad de vida en el trabajo debido a la gran presión laboral, social, familiar y al riesgo de contagio, esto repercute en la calidad de atención, su desempeño laboral y su compromiso laboral (2). Algunos estudios indican que la emergencia sanitaria causadas por la COVID-19 se ha constituido en un factor de riesgo que afecta tanto la productividad de los trabajadores como su salud.

La calidad de vida en el trabajo (CVT) se relaciona con el compromiso de las entidades por proveer un entorno laboral adecuado que permite el desarrollo integral de los

trabajadores y la satisfacción de sus necesidades a fin que puedan cumplir con las funciones asignadas y se alcance las metas institucionales (3). Las entidades vinculadas al rubro de la salud tienen el deber de prestar un servicio eficiente y de calidad ya que desarrollan actividades vinculadas al derecho a la vida, por ende, tienen que fomentar una alta CVT o como menciona la OIT, un “trabajo decente”, a fin de evitar que se afecte la salud del personal y de los pacientes. Por el contrario, si la CVT es baja, los trabajadores van a manifestar un bajo compromiso organizacional que conlleva a la insatisfacción del usuario(3).

Cuando el compromiso laboral (CL) es alto, los trabajadores están comprometidos con ser excelente y eficaces, son muy activos, tienen nivel alto de energía, pueden afrontar las demandas del trabajo, asumir nuevos retos, tienen iniciativa, participan en actividades fuera del horario laboral y tienen una conexión energética y efectiva con las actividades y funciones que realizan, tienen la sensación de contar con las destrezas, capacidades y habilidades necesarios para cumplir con las exigencias de su puesto laboral.

La COVID-19 también ha impactado en el compromiso laboral de los trabajadores de salud. Estos han sido sometidos a mayores exigencias laborales, modificación en la rutina de trabajo, incremento de horas de la jornada laboral, falta de insumos y equipamiento, temor a ser contagiados y a contagiar a sus familiares, estigmatización por la exposición de contagio, fallecimiento, situaciones que han incrementado el riesgo psicosocial. No obstante, podemos ver que la pandemia también ha puesto en manifiesto los altos niveles de resiliencia del trabajador que ante la crisis vivida ha demostrado un compromiso y dedicación alta.

Según el CEPAL, la COVID-19 ha impactado económicamente y ha afectado los mercados laborales de América Latina observándose una disminución de la ocupación en 5,5%. En el Perú, la tasa de ocupación disminuyó a 48,4% en el 2020 y para el 2021 incrementó a 57,1% pero aún no alcanza los valores de pre-pandemia, la reducción fue mayor para las mujeres y los jóvenes. los sectores más afectados fueron hotelería, gastronomía, educación y construcción. En cuanto al personal de salud, está entre las ocupaciones más demandadas evidenciándose un incremento en la demanda en el 2021 en comparación con el 2020, el incremento fue para el personal de enfermería (4%), farmacéutico (4%), médico y profesionales de salud (3%) (4)(5).

La CVT ha sufrido una tendencia hacia la baja cuando se compara el periodo pre pandemia con el post pandemia COVID-19, el 40 % de los trabajadores ha experimentado una disminución de la CVT desde el comienzo de la pandemia. Aquellos que le otorgaron calificaciones de alta CVT, han experimentado una disminución general del 37 %. y aquellos que en el 2019 informaron que su CVT era baja esta empeoró en la pandemia en un 52 % (6). Se ha determinado que durante la pandemia los valores bajos de CVT estuvieron relacionados con las horas extra de trabajo (7). Asimismo, la sobre carga de trabajo ha ocasionado altos niveles de estrés en personal de enfermería. A nivel mundial el personal sanitario reporta niveles moderados de CVT y únicamente el 11% considera que su CVT es baja. El 89% se siente bien en su lugar de trabajo (8). En Latinoamérica, se reportó en el 2017, valores bajos de CVT para asistenciales y administrativos del sector salud (3). Mientras que en el 2020, en personal de enfermería los valores fueron medios en

el 47.7%, bueno en 44.2% y muy bueno 8.1%(9) (10). En el Perú, se determinó que la CVT fue media en el 76.1% de trabajadores de salud asistenciales y que presenta asociación con las variables sociolaborales (11), mientras que en los trabajadores administrativos de salud la CVT fue alta para el 93.3% (12).

En cuanto al compromiso laboral durante la pandemia de COVID-19, este se caracterizó por un alto vigor (47.6%), una gran dedicación (40.4%) y una absorción moderada (35.7%); por lo tanto, el CL tiende a ser alto en personal de salud (13) (14). En personal del área de UCI, el CI fue alto en el 38.9% y moderado en el 50.6% (15). En Latinoamérica, el CL tiene valores intermedios tanto para cada dimensión como para los valores globales (16). En el Perú, se determinó que el CL fue moderado en los trabajadores asistenciales de salud, con valores del 56.1% (17) y 51.67%(18) .

Para el diagnóstico molecular de los virus respiratorios inicialmente se contaba con 2 laboratorios del Instituto Nacional de Salud (INS), sedes Lima y Loreto, y Laboratorios de Referencia Regional en Salud Pública (LRRSP) de Piura, San Martín, Cusco y Tumbes. Ante la declaratoria de pandemia a inicios del 2022, el INS-Lima implementó el diagnóstico molecular del SARS-CoV-2 y transfirió la metodología a su sede en Loreto y a los LRRSP de San Martín, Cusco, La Libertad, Tumbes y posteriormente a los demás Laboratorios de Salud Pública de las regiones del Perú.

El personal de los laboratorios que realizan la detección del SARS-CoV-2 trabaja en ambientes con alta exigencia técnica, requiere contar con competencia en tecnologías moleculares, operar equipos de mediana y alta tecnología y asumir rol de capacitadores del personal de salud que realiza la obtención de muestras moleculares en los establecimientos de salud de categoría I, II, III y en los puntos COVID. Las actividades son realizadas con limitaciones, como, por ejemplo la escasa disponibilidad de equipos de protección personal y de los insumos necesarios para atender a la población, la exposición a agentes infecciosos, los plazos cortos para la emisión de resultados, las jornadas laborales adicionales no remuneradas, la carencia de programas que permitan mejoras en la salud tanto física como mental, las escasas posibilidades del desarrollo profesional y las condiciones laborales no permanente, puede repercutir en el nivel de identificación con la institución y el compromiso laboral.

Por lo cual, esta investigación tuvo el objetivo de determinar si existe asociación entre la CVT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular de salud pública del Perú, en tiempos de pandemia.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre la CVT y el CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular del Perú, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio molecular del Perú?
- b. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular del Perú?
- c. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio molecular del Perú?
- d. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio molecular del Perú?
- e. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio molecular?
- f. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio molecular?
- g. ¿Existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio molecular?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre CVT y CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio molecular.

- b. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal laboratorio molecular.
- c. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio molecular.
- d. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio molecular.
- e. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio molecular.
- f. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio molecular.
- g. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio molecular.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La propuesta contribuye a la comunidad científica aportando datos que permitan determinar si existe asociación entre la CVT y el CL en el personal de laboratorios moleculares del Perú, en tiempos de la COVID-19. La variable CVT se enfoca en el individuo y en la organización, busca que el trabajador se sienta satisfecho en lo personal, profesional y laboral, va a utilizar esto como estrategias para incrementar la productividad (19). Estudios realizados en enfermeras indican que existe una relación directamente proporcional entre la CVT, la satisfacción laboral, la lealtad a la organización, el compromiso laboral y el desempeño laboral (20)(21). La deficiente CVT podría repercutir

en la salud del trabajador de forma negativa y en su CL. Por ello se requiere conocer cómo afecta la CVT, al compromiso del trabajador con su Institución y con el cumplimiento de sus funciones. Esta investigación en personal de laboratorio molecular servirá de antecedente para las investigaciones que relacionan estas variables en otros contextos.

En lo legal, los resultados de la investigación pueden orientar los programas de salud ocupacional del MINSA, así como plantear intervenciones que permitan mejorar la CVT para incrementar el CL del trabajador.

1.4.2 Metodológica

En lo metodológico, para la variable CVT se empleó el cuestionario CVT-GOHISALO versión corta que tiene 07 dimensiones y 31 ítems, el cuestionario está validado internacionalmente. Para la variable CL se utilizó el cuestionario “Uterch de engagement en el trabajo” (UWES-9) que consta de 03 dimensiones y 09 ítems. Los cuestionarios fueron validados internacionalmente en su versión en español y fueron aplicados en países latinoamericanos y en el Perú.

1.4.3 Práctica

En lo práctico, la CVT se estudió en un entorno nuevo como lo es la COVID-19 que nos ha llevado a implementar nuevos laboratorios en regiones que utilizaron por primera vez los métodos de diagnóstico molecular como el RT-PCR en tiempo real (rRT-PCR), RT-Lamp y el rRT-PCR en cartucho, en diferentes plataformas tecnológicas. El resultado de este estudio orientará a las autoridades de las regiones del país a mejorar la CVT para afianzar el Compromiso laboral.

1.5 Limitaciones de la investigación

La escala utilizada midió el compromiso laboral mediante una encuesta virtual y en un momento determinado. El cuestionario del CL recogió la percepción del trabajador por lo cual la información obtenida tiene un componente subjetivo ya que existe una tendencia inherente en cada persona de presentarse de forma favorable y aceptable. Para mitigar este efecto se realizaron encuestas anónimas y se mantuvo la confidencialidad.

Existen limitaciones en cuanto a la muestra ya que fue no probabilística por conveniencia por lo cual la generalizados de los resultados obtenidos tiene que ser con precaución y su extrapolación es limitada.

Otra limitante es que el estudio fue transversal, lo cual permite únicamente tener información de un momento determinado.

En cuanto a las limitaciones en el desarrollo de la investigación, se tuvieron demoras en las coordinaciones para la aplicación de la encuesta, se remitieron solicitudes a las DIRESA/GERESA para la aplicación de las encuestas, se contactó telefónicamente con los Responsables de los Laboratorios moleculares y con su autorización se aplicaron las encuestas en los trabajadores que estuvieron de acuerdo en participar.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Nassani A. (22) publicó en el 2023 un estudio cuyo propósito fue “examinar los efectos de la autoeficacia, la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional como variables independientes del compromiso en el trabajo. El estudio fue realizado en los Centros de Atención Primaria de la Salud de Riyadh, en Arabia Saudita. Participaron 222 personas en el estudio descriptivo y transversal. Los resultados indicaron que los trabajadores percibieron que la CVT y el CL eran altos; asimismo, encontraron que la correlación entre la CVT y el CL fue altamente positiva y muy significativa ($r=0.738$, $p<0.01$). Por lo cual concluyen que la CVT es importante para que el trabajador se comprometa con el éxito y crecimiento de su organización.

Wauters M (23) publicó en el 2022, una revisión exploratoria, con el objetivo fue: “Describir la calidad de vida del personal de salud, el ambiente laboral y la interacción entre el empleado y ambiente laboral durante la pandemia”. Los autores realizaron la búsqueda en bases de datos: “PubMed, Cumulative Index of Nursing and Allied Literature Complete, Google Scholar y los repositorios de OMS y CDC”, aplicaron las listas AACODS y AMSTAR a los estudios del periodo diciembre 2019 a marzo 2021, para el idioma inglés, portugués y castellano. Se Incluyeron 11 publicaciones de 208 publicaciones identificadas,

estos permitieron determinar que la CVT durante la pandemia fue afectada por las características propias del trabajador y su entorno social y de trabajo. La CVL es mejorada por una buena gestión organizacional y las intervenciones psicológicas.

Montes K (24) publicó en el 2022 un estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial (FRP) y la CVT en empleados de 2 empresas petroleras”. Fue un estudio no experimental, transversal y analítico, participaron 178 trabajadores. Como resultados tuvieron niveles altos de FRP y niveles bajos para la CVT, asimismo existe una relación significativa entre los FRP y la CVT. El estudio concluye que los FRP generan riesgo en la CVT.

Almugren G (25), en el 2022 publicó un estudio cuyo objetivo fue “evaluar el nivel de calidad de vida laboral e identificar la correlación entre sus dimensiones y la Satisfacción Laboral y Profesional”. Fue un estudio transversal ejecutado en Arabia Saudita, participaron 57 Tecnólogos en Imagen por Resonancia Magnética (MRIT). El estudio encontró un alto nivel de CVT entre MRIT (66,2%, 3,31/5). Se concluyó que existe una correlación significativa alta entre la CVT y cada escala.

Pereira D (26) publicó en el 2022 un estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre el burnout y la CVT en trabajadores municipales en el contexto de la pandemia del COVID-19”. Fue un estudio cuantitativo, transversal en el cual participaron 459 trabajadores municipales de Portugal. Los resultados indicaron los trabajadores perciben un nivel alto (69.28%) de CVT. Los autores concluyen que existe una relación negativa entre las tres dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, sentimientos de cinismo y

sensación de ser menos efectivo, y los mediadores: contribución a la productividad y salario adecuado.

Terje S (21) publicó en el 2022 un estudio cuyo objetivo fue “examinar si el compromiso laboral es un factor predictivo del logro de los objetivos organizacionales, asimismo evaluó si la cultura organizacional y el clima organizacional puede gestionar el CL de las enfermeras y contribuir indirectamente a la consecución de los objetivos organizacionales deseados”. Participaron 164 enfermeras de hospitales de Noruega. Los resultados indican que el CL se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y la calidad del cuidado. Concluyeron que el CL de las enfermeras es alto y correlaciona con la satisfacción laboral, asimismo este permitirá alcanzar las metas de la organización.

Poku C.(27) publicó un estudio comparativo en el 2022, sobre la CVT entre personal de enfermería durante el 2020. Participaron 360 enfermeras. Los resultados indican que la CVT fue más bajo para las enfermeras asistenciales que para las jefas/educadoras de enfermería. Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre la CVT de las enfermeras y su edad, salario y naturaleza de trabajo.

Ruiz C (16) en su estudio del 2022, cuyo objetivo fue: “Encontrar la relación entre los factores del entorno laboral y el compromiso laboral en la población general ecuatoriana durante la primera fase de la pandemia de COVID-19 para evaluar sus niveles de malestar psicológico”. Participaron 2161 ecuatorianos, el muestreo fue no probabilístico de bola de nieve. Los resultados indican que el 70.2% de las mujeres tuvieron stress psicológico. La dimensión vigor tuvo valores bajos y la dimensión dedicación tuvo los valores más altos. Los

niveles de CL fueron medios. Los autores concluyeron que a niveles más altos de CL hay niveles más bajos de estrés psicológico.

Moitinho T publicó en el 2022 un estudio cuyo objetivo fue. La investigación fue transversal, descriptivo, correlacional e involucró a 341 personal de enfermería de un hospital de Sao Paulo, Brasil. Los resultados mostraron valores muy alto para el CL, que las dimensiones vigor y dedicación fueron muy altos y que la dimensión absorción fue alta. En cuanto a la CVT 01 dimensión tuvo valores intermedios y 07 dimensiones tuvieron valores satisfactorios. Asimismo, existe una correlación positiva y fuerte entre la CVT y CL.

Hernández M (28) publicó, en el 2021, un estudio cuyo objetivo fue “analizar el grado de síndrome burnout, entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en una muestra de oficiales de policía mexicanos durante la pandemia por COVID-19”. Fue una investigación no experimental, transversal, exploratoria, descriptiva y correlacional. Los sujetos de investigación fueron policías de Puebla-México. Aplicaron los instrumentos: “Maslach Burnout Inventory-General Survey, Utrecht Work Engagement Scale y la Escala de Satisfacción con la Vida”. Se obtuvieron valores altos para el work engagemet, la satisfacción laboral y valores bajos para Burnout.

Hara Y (29), en su estudio del 2021 examinó el impacto que el atractivo de trabajar en hogares de ancianos y el juicio clínico autónomo tienen sobre el compromiso ocupacional afectivo, y si el compromiso laboral media estas relaciones. El estudio fue realizado en 1200 hogares de ancianos del Japón. Se administraron 2400 cuestionario anónimo a enfermeras de cada centro. Se obtuvieron 552 cuestionarios los que fueron analizados. Los resultados

indican que el atractivo de trabajar en hogares de ancianos no afecta directamente el compromiso laboral afectivo; el compromiso laboral media completamente el impacto del atractivo de trabajar en hogares de ancianos en el compromiso ocupacional afectivo. Además, el juicio clínico autónomo mostró un impacto directo tanto en el compromiso laboral como en el compromiso ocupacional afectivo, lo que indica que el compromiso laboral media parcialmente el impacto en el compromiso ocupacional afectivo.

Allande R (30) publicó un estudio en el año 2021, cuyo objetivo fue: “Evaluar el nivel de compromiso laboral de las enfermeras españolas durante la pandemia de COVID-19”. Participaron 510 enfermeras de España, se aplicó el instrumento UWES-9. El muestreo fue no probabilístico de bola de nieve. Los resultados muestran que el 77% fueron mujeres, con una media de edad de 45.9, con una media de experiencia profesional de 22 años y el 58.5 atendían en el primer nivel de atención. La media del cuestionario UWES fue 4.5 (SD=1.35). Concluyeron que las enfermeras españolas tienen niveles altos de CL. La dimensión vigor tuvo los valores más bajos (4.46) en comparación con las dimensiones dedicación y absorción (4.67 y 4.55)

Nascimento C.(31) publicó en el 2021 una revisión sistemática con el objetivo de “determinar si existe relación entre el riesgo ocupacional, la calidad de vida y la CVT en hospitales”. Revisó las bases de datos internacionales y realizó la selección de 11 artículos con una población de 6923 trabajadores de salud. Los resultados indican que el 63.60% fueron mujeres y asiáticos. Los estudios concluyen que la CVT es moderada a baja y que existe una relación entre riesgo ocupacional y la CVT.

Gómez J (14) publicó en el 2020, un estudio cuyo objetivo fue “Describir el nivel de compromiso laboral de los profesionales de la salud en activo durante la pandemia de COVID-19 y su relación con el malestar psicológico según la categoría profesional”. El estudio fue observacional y transversal, participaron 1459 profesionales de la salud. Se utilizaron los cuestionarios Salud General para el malestar psicológico y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. Se hicieron análisis bivariados y correlaciones. El 80,6% presentó malestar psicológico. Compromiso con el trabajo tuvo una puntuación media total de 5,04 (DE=1,14). Los resultados mostraron que los profesionales angustiados mostraron niveles significativamente más bajos de CL. En ellos concluyeron que existe una relación significativa con el malestar psicológico y el compromiso laboral, asimismo evidenciaron que los trabajadores de salud experimentaron angustia psicológica y el CL durante la pandemia de COVID-19.

Orgambidez A.(32) en el 2020 publicó un estudio cuyo objetivo fue “explorar el efecto del CL, como variable intermediaria, sobre la relación entre la autoeficacia, la satisfacción laboral y el CO afectivo como indicadores individuales de calidad de vida laboral (CVT)”. El diseño fue transversal correlacional, con participación de 321 trabajadores de enfermería de hospitales públicos El CL tuvo niveles medios (M= 4.02, SD= 1.28) en los participantes. El CL media parcialmente la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral, y media totalmente la relación entre autoeficacia y compromiso organizacional afectivo. Se concluye que la autoeficacia parece ser un predictor importante de la CVT en el personal de enfermería.

Simarmata R (33), 2020 en su estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre compromiso laboral y la calidad de vida en el trabajo con el desempeño de las enfermeras en el hospital de Makassar. El estudio fue observacional, cuantitativo y transversal. Participaron 167 enfermeras. Los resultados indicaron que existe relación entre el CL y el desempeño laboral de las enfermeras, asimismo hay relación entre la CVT y el desempeño de las enfermeras. El estudio concluye que existe una relación entre la CVT y el CL en el desempeño laboral de las enfermeras de del hospital de Makassar

Lumbreras D (34) publicó en el 2019, una investigación con el objetivo de “evaluar la relación entre CVL y el desempeño organizacional (DO) de trabajadores de siete hospitales públicos, a partir de la influencia de la gestión directiva (GD)”. Fue un estudio transversal, con población finita, muestreo estratificado por hospitales. Participaron 866 trabajadores de 6 hospitales de Tlaxcala y 1 hospital de México. Se aplicaron 03 instrumentos. Como resultado del estudio los trabajadores con CVL elevada tuvieron mejor DO en un 69%. Se concluyó que GD se asocia con la CVL y DO.

Caicedo H (3), en el 2019, publicó un metaanálisis cuyo objetivo fue “determinar el nivel de CVL de los trabajadores de la salud en países latinoamericanos”. Se consideraron las publicaciones que aplicaron el cuestionario CVT-Gohisalo de 74 ítems, se realizó la búsqueda en sistemas de referencia: Ebsco, Scielo, Science Direct y Google Académico, para el periodo 2010 al 2017. Se identificaron 14 estudios, pero sólo se incluyeron 10 investigaciones, estos evidencian la baja CVL del personal de salud. La dimensión con mejor

calificación fue SIT y la de menor calificación fue BLT. Los autores concluyen que las mejoras de las condiciones laborales mejoran el desempeño DO.

Nava M.(35) en el 2019 publicó un estudio cuyo objetivo fue: “Someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre el “work engagement (WE)” y la satisfacción laboral (SL) en una muestra de personal de servicio social profesional de enfermería del norte de México”. El estudio fue descriptivo, transversal y correlacional en el cual participaron 71 enfermeras de 5 hospitales de México, quienes respondieron el UWES-9 de 3 dimensiones, 15 ítems y 7 alternativas, y la Escala General de Satisfacción de Warr de 2 dimensiones, 15 ítems y 7 alternativas. Los resultados indican que existe una relación positiva entre el WE y la SL, el estudio concluye que existe un nivel aceptable del WE y SL en los encuestados

Pujol J. (36), en el 2018, publicó la investigación cuyo objetivo fue: “examinar los efectos directos e interactivos de las autoevaluaciones esenciales (core self-evaluations, CSE)” y la autonomía sobre el WE, fue un estudio descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transversal. Participaron 136 profesores de una Universidad Argentina, se les aplicó la “sub-escala de Control sobre el Trabajo incluida en el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 y la “Escala de Autoevaluaciones Esenciales (Core Self-Evaluations Scale, CSES)”. Para medir el WE se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados indicaron que la autonomía y la CSE tiene efectos directos y positivos sobre las 3 dimensiones del WE.

Toscano-del Cairo, C (37) publicó un trabajo en el 2018 el que tuvo como objetivo “explorar la relación entre la calidad de vida en el trabajo como el engagement”. El estudio involucró a 21 empleados de una institución educativa superior de Colombia. Participaron 221 empleados de educación superior. Los resultados indicaron que los trabajadores perciben un nivel alto de CVT y nivel medio/alto para el CL, existiendo una relación directa entre la CVT y el CL. El estudio concluye que la mejora en la CVT afecta positivamente los niveles de CL.

Arcos M (38), en el 2017, en su tesis cuyo objetivo fue “Determinar la sobrecarga de trabajo y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Nacional de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP”, fue un estudio descriptivo con aplicación de una encuesta para medir la sobrecarga laboral y el CO en 349 participantes de Ecuador. El autor determinó que la sobrecarga laboral es de medio a bajo, que el 55% trabaja más de 45 horas semanales. En cuanto al compromiso organizacional este es de medio a alto, siendo en 75,64% compromiso por necesidad, el 68% consideró que no ha recibido un reconocimiento a pesar de haber invertido en la organización. En conclusión, la mayor carga laboral menor compromiso organizacional.

Fernandes RB (39), en el 2017, publicó un estudio tipo cualitativa con el objetivo de validar la modificación del cuestionario de CVT de Walton (1973), la cual fue reducido de 8 dimensiones a 4 dimensiones. El cuestionario fue evaluado por expertos y aplicado a 20 sujetos de una institución educativa de 959 empleados. El margen de error se estimó en 2,92%, con una confiabilidad del 98%. Seguidamente el cuestionario se aplicó a 518 personas

entre practicantes, personal administrativo, docentes remunerados por hora y docentes con más de 20 horas semanales. Los resultados indicaron que las 04 dimensiones propuestas son adecuadas. Los autores concluyeron que se validaron únicamente 4 dimensiones de las 8 planteadas por Walton, esta validación parcial puede deberse a traducciones discrepantes, a la ubicación inadecuada de preguntas de las dimensiones, al sector en la cual fue aplicada.

Hernández I (40), en el 2017, publicó una investigación cuyo objetivo fue “Validar un instrumento para medir la CVL en los hospitales públicos”. El diseño del estudio fue no experimental, exploratorio y transversal, la población era de 2814 trabajadores, de ellos se obtuvo una muestra de 669 profesionales entre médicos, enfermeras, paramédicos, administrativos y otros. El muestreo fue aleatorio simple y estratificado según hospital. El autor construyó un instrumento de 74 ítems en base a 3 escalas: “Q_labors 56, CVT-Gohisalo y CVL-SA-8000”, la sometió al juicio de expertos y mediante un piloto con 62 trabajadores se redujo a 57 ítems y luego fue validado quedando en 55 ítems con 4 dimensiones: “bienestar individual, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo”. La validez se evaluó en 3 aspectos. “Contenido, criterio y constructo” Para el contenido los expertos evaluaron usaron la escala de Moriyama. Para el criterio se comparó la escala propuesta con la escala CTV-Gohisalo. Para el constructo se evaluó por análisis factorial exploratorio. La confiabilidad se evaluó usando el coeficiente alfa de Cronbach. Las encuestas fueron aplicadas entre noviembre y diciembre del 2012. El análisis estadístico se realizó con el STATA 12. El instrumento presentó una concordancia del 0.834 (Kappa de cohen), la carga factorial por ítem fue de 0.30, la confiabilidad fue de 0.921. El estudio concluyó que los trabajadores mayores 50 años, los nombrados, los de trabajo de diurno, los de bachillerato y personal de enfermería y paramédicos tuvieron mejor valor de

CVL. El estudio concluye recomendando el uso del instrumento en otras instituciones de salud y puede medir el efecto de la CVL en el desempeño organizacional.

Alqarni S, (41) publicó en el 2016 un estudio cuyo objetivo fue “explorar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) percibida por los profesores de la Universidad King Abdulaziz (KAU) y su compromiso laboral (WE)”. Fue un estudio descriptivo, transversal y correlacional, participaron 299 profesores de diferentes facultades de la Universidad King Abdulaziz. Aplicaron los cuestionarios de Walton para CVT y de Schaufeli y Bakker para CL. Como resultados tuvieron que existe una relación significativa y positiva entre la CVT y el CL ($r = 0.42$, $p < 0.01$) en la Universidad (KAU). Asimismo, concluyeron que todas las dimensiones de la CVT fueron significativas y positivas con el CL

Nacionales

Bernales at el (42), en el 2022, publicó un estudio cuyo objetivo fue el analizar el rol del CL y su relación con el agotamiento laboral, autoeficacia profesional, satisfacción con la vida y desempeño laboral en trabajadores de salud del Perú. Fue un estudio exploratorio, transversal, no probabilístico. Se aplicaron encuestas a 508 trabajadores de salud (médicos y enfermeras) de diferentes hospitales de Lima. Los resultados indicaron que la auto-eficiencia profesional y la satisfacción de vida son predictores positivos del compromiso laboral. El estudio concluyó que la autoeficacia profesional, la satisfacción con la vida, el agotamiento laboral y el síndrome de Burnout podrían influir en el desempeño laboral a través del compromiso laboral.

Cruz B. en el 2021 en su tesis cuyo objetivo fue “determinar cuál es el nivel de relación entre la motivación laboral (ML) con la calidad laboral (CVL) que existe en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional de Tumbes, 2021”, en el estudio participaron 60 personas de enfermería del servicio de emergencia. Los resultados indican que el 46.67% considera que su CVL es alta y el 51,67% que es medio; asimismo, se demuestra que existe una relación directa y significativa entre la ML y la CVL en la dimensión SpT, IPT,ST, BLT y DPL.

Adanaque J (11), en el 2020, publicó una investigación cuyo objetivo fue “determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada de Lima”. Es de tipo cuantitativo, correlacional con diseño no experimental de tipo explicativo y transversal, con muestreo no probabilístico, por conveniencia. Para la CVL se utilizó el instrumento CVT-Gohisalo breve, con 31 ítems, con escala likert y 3 categorías de CVL. Participaron 109 enfermeros de una clínica privada de Lima y para los factores sociolaborales se utilizó un cuestionario de 19 ítems que se validó por 5 expertos. El análisis estadístico se realizó con SPSS v26. Los resultados indicaron que la CVL se relacionó más con la discriminación sociolaboral, y las condiciones de empleo. Asimismo, el 43,1% de los enfermeros que perciben condiciones laborales deficiente tiene CVL baja. La CVL para la mayoría de los enfermeros fue media, con riesgo a ser baja; ante ello se plantearon como estrategias mejorar las condiciones laborales e incentivar el compañerismo. El estudio concluyó que hay asociación significativa entre la CVL y los factores sociolaborales.

Sabastizagal I. (43), en el 2020, publicó un estudio transversal, probabilístico, estratificada y multietápica, cuyo objetivo fue “conocer las condiciones de trabajo, seguridad

y salud en el trabajo de la población urbana económicamente activa ocupada del Perú”. Participaron 3122 personas, de zonas urbanas, a nivel nacional. Se aplicó el “Cuestionario Básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en Latinoamérica y el Caribe (CTESLAC)”, de 77 preguntas, para conocer las condiciones de trabajo. Los resultados indicaron que no se identifican los riesgos laborales en el puesto de trabajo ni hay gestión de la salud ocupacional. El estudio concluyó que las condiciones a las que están expuestos los trabajadores peruanos de zonas urbanas puede afectar la CVL y la salud del trabajador.

Carbajal R (44), en el 2017, en su tesis cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo 2017”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional y corte transversal. Se aplicó los cuestionarios “CVT – GOHISALO para CVT y el GHQ-12 de Golberg para evaluar la salud mental a 15 personas. Los resultados indicaron que el 73% no presentaron psicopatología y el 53% presenta CVL promedio. El estudio concluyó determinando que existe correlación inversamente proporcional entre CVT y la salud mental.

Peña R (45), en el 2017, en su tesis cuyo objetivo fue “determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital de Lima Metropolitana”. El estudio era descriptivo, no experimental con corte transversal. Se aplicó el cuestionario “CVT – GOHISALO” a 65 enfermeras. Los resultados indicaron que el 93.8% del personal percibe un CVT media. El estudio concluyó que el personal de enfermería tiene una percepción media de la calidad de la CVT.

Vilcherres A.(46) en el 2017, en su tesis cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en los docentes de la facultad ciencias políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo”. El tipo de investigación fue básica, no experimental, correlacional y transversal. El muestreo fue censal, no probabilístico. Participaron 60 docentes de universidad, se aplicaron 2 cuestionarios “Inventario de respuestas de afrontamiento de Moos y el cuestionario CVP-35 de Cabezas”. Los resultados indicaron que la CVL era regular para los docentes y se concluyó que existía una relación positiva débil entre el afrontamiento y la CVL.

Reyes P.(47) en el 2017, en su tesis cuyo objetivo fue “conocer cuál es la relación que existe entre la Satisfacción con la Vida (SCV) y Calidad de Vida Laboral (CVL) que tienen los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3”. El estudio fue descriptivo, correlacional, participaron 252 docentes a quienes se les aplicaron las “Escala de Satisfacción con la Vida modificada basada en Diener y Escala de Calidad de Vida Laboral”. Los resultados indican que la CVT es regular en los docentes de la UGEL N° 3. El estudio concluye que existe una relación moderada y negativa entre SCV y CVL de los docentes.

Peñarrieta I (48), en el 2015, realizó una investigación cuyo objetivo fue “validar el instrumento CVT – GOHISALO en personal de salud del primer nivel de atención del MINSA- Perú”. El estudio fue transversal descriptivo, la selección de muestra fue por conveniencia. Se evaluó la validez y la confiabilidad. El equipo de investigación aplicó el cuestionario en 84 participantes. Obtuvieron un alfa de Cronbach de 0.9, una correlación del 90% con nivel de significancia de 0.0. Los autores concluyeron que la CVT en sus 7

dimensiones para el profesional de enfermería presenta valores promedio que están por debajo del nivel de satisfacción ($T < 40$) siendo recomendable tomar medidas que permitan mejorar la percepción de la CVT.

Flores C (49), en el 2015, realizó una investigación cuyo objetivo fue “investigar la validez factorial de Utrecht Work Engagement Scale (UWES)”. Participaron 145 docentes de Lima, de 8 centros educativos. El instrumento se aplicó en el centro de labores de cada participante, se consideró a los docentes que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado. Como resultado obtuvieron que UWES-9 presente un ajuste perfecto para las 3 dimensiones. La correlación interfactorial fue 0.68 ($p < 0.01$). Los autores concluyen que el instrumento reúne los requisitos de validez y consistencia parcialmente, asimismo indican que existe una limitación en el estudio en cuanto al tamaño de muestra.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida en el trabajo (CVT)

2.2.1.1. Modelo teórico

El presente estudio, en cuanto a la CVL, se basa en el modelo de la necesidad de satisfacción de Maslow de 1954 y en el modelo de transferencia o efecto de desbordamiento de Kavanagh de 1977(50) . El modelo desbordamiento plantea que la satisfacción en un área de la vida puede influir en otra área (51).

El modelo de la necesidad de satisfacción planteada por Maslow se enfoca en que las personas tienen necesidades básicas que procuran satisfacer a través del trabajo (51) (52). Las necesidades fueron categorizadas y jerarquizadas en necesidades primarias y secundarias. Las

necesidades primarias comprenden “las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad y protección”. Entre las necesidades secundarias consideran las “necesidades sociales, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización” (19) (10). La teoría menciona que las personas primero van a buscar que se satisfagan sus necesidades de nivel inferior para luego buscar la satisfacción de las necesidades superiores. Sin embargo, la prioridad de las necesidades puede tener diferente jerarquización considerando la cultura, la región y los requerimientos del trabajador; también los niveles de jerarquización pueden superponerse entre sí.

El cuestionario de Gohisalo-CVL está enfocado en las necesidades secundarias, la información se obtendrá por la aplicación de los 31 ítem que corresponden a las 7 dimensiones (9). Resalta los aspectos subjetivos de la CVT y pretende conseguir la satisfacción, salud y bienestar del trabajador poniendo primero los intereses del trabajador a los intereses de las entidades.

2.2.1.2. Definiciones de CVT:

El término CVT o CVL fue acuñado en 1970 por Davis, se considera como la disposición que las instituciones deben manifestar para lograr el bienestar y salud de sus empleados, esto incluye todas las condiciones que permitan que el trabajador alcance la satisfacción en el ambiente donde trabaja, lo cual va permitir un mejor desempeño en el trabajo (24).

La CVT es considerado multidimensional ya que tiene que ver con aspectos objetivos y subjetivos del empleado (53). Entre las condiciones objetivas se tiene en cuenta el ambiente físico y todos los riesgos a los que el trabajador se expone en el lugar

del trabajo, la disponibilidad del equipamiento requerido para realizar el trabajo, las prestaciones económicas recibidas, la estabilidad laboral, los turnos nocturnos, la sobrecarga laboral, las altas exigencias de las habilidades del trabajador y la oportunidad para el desarrollo profesional y la investigación. Como condiciones subjetivas se considera la interacción entre lo personal, familiar y laboral, utilización de las potencialidades del trabajador en su centro laboral, la relación con los pacientes, la interrelación con los compañeros de trabajo y sus jefes inmediatos, cooperación entre las diferentes áreas de la institución y a participación del trabajador en las decisiones de la organización (54).

Lumbreras (34) define CVT como *el “grado de satisfacción personal y profesional que los trabajadores perciben en el contexto del desempeño de su puesto de trabajo y en su ambiente laboral”*.

Según Cruz (55), la CVT tiene que ser parte de las políticas institucionales y considerarse en los programas de desarrollo continuo del personal; el autor considera que la CVT se relaciona con el liderazgo, coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social, intención de rotación de personal, acoso laboral, cambio organizacional, la equidad y discapacidad, la eficiencia y la productividad, asimismo menciona otros factores como la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso organizacional. Mientras que Basher M.(56) define CVT como las: “Circunstancias favorables en un lugar de trabajo que respaldan la satisfacción de los empleados al garantizar recompensas adecuadas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento”.

Patlan J. (19), basado en un análisis cualitativo de 81 definiciones de CVT concluyó que la CVT tiene 2 enfoques: individual y organizacional. A nivel individual busca el bienestar el trabajador a través de la satisfacción de sus necesidades. A nivel organizacional utiliza estrategias que permiten alcanzar los objetivos de la organización y satisfacer las necesidades de los trabajadores.

La CVT o CVL busca conocer si la percepción que un empleado manifiesta sobre el ambiente laboral es positiva o negativa. Esto se relaciona con las diferentes dimensiones de la CVT que pueden ser de importancia para la satisfacción del trabajador, que van a mantenerlo motivado y van a producir mejoras en su rendimiento laboral y el CL.

2.2.1.3. Dimensiones de CVT:

Según Gonzales (57) la CVL tiene 7 dimensiones:

- a. Soporte institucional para el trabajo-SIT, permite medir el nivel de satisfacción del trabajador en relación al soporte recibido por la institución, los procesos de trabajo y el apoyo de los superiores.
- b. Seguridad en el trabajo-ST, permite medir si el trabajador considera que su actividad laboral es acorde a su remuneración y si esta le permite su desarrollo personal y cubre sus necesidades, si su modalidad contractual le satisface, si recibe los insumos para la realización del trabajo y si recibe capacitación.
- c. Integración al puesto de trabajo-IPT, mide la percepción sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales, el pertenecer a la institución, la motivación y el ambiente laboral.

- d. Satisfacción por el trabajo-SpT permite medir si el trabajador se siente orgulloso y comprometido con la organización, si tiene autonomía y si al realizar actividades adicionales a sus funciones recibe reconocimiento.
- e. Bienestar logrado a través del trabajo-BLT, mide el nivel de satisfacción del trabajador sobre su progreso personal, social y económico como resultado de su trabajo. Percepción del riesgo en la salud física y emocional.
- f. Desarrollo personal del trabajador-DPT, permite medir si el trabajador percibe el logro de sus metas, expectativas de mejoras y seguridad personal.
- g. Administración del tiempo libre-ATL, permite medir si el trabajador realiza actividades que afectan su tiempo libre y si lleva trabajo a casa.

2.2.2. Compromiso Laboral (CL)

2.2.2.1. Modelo teórico

El presente estudio se basa en el “modelo teórico de demandas y recursos laborales (DRL)” (58). Este modelo indica que al existir un desequilibrio entre las demandas laborales (DL) y los recursos laborales (RL) se van a producir un deterioro físico, emocional y psicológico en el trabajador. Entre las DL que el trabajador tiene que hacer frente tenemos: la sobrecarga y riesgo de trabajo, el salario, la inestabilidad laboral, las tareas complejas, los cambios de turno, entre otros. Los RL son los que permiten alcanzar las metas y objetivos organizacionales con un menor riesgo físico, emocional y psicológico para los empleados. Los RL van a impulsar el CL y el crecimiento personal (59). Baker, introduce los recursos personales (RP) al modelo DRL siendo estas todos los aspectos positivos del trabajador que permiten amortiguar

los efectos negativos de las DL. Recursos como la autoeficiencia, el optimismo y la esperanza van a fortalecer la resiliencia (60).

Diversos estudios fundamentan la teoría de las DRL por lo cual podemos decir que los niveles del CL serán más altos cuando los recursos personales y laborales son apropiados; asimismo, los RP y RL permitirán hacer frente a las DL disminuyendo el impacto negativo en el trabajador (61)(62).

Durante la pandemia, esta teoría se ha puesto en evidencia. El personal de salud ha realizado una re-ingeniería de los insumos disponibles a fin de atender las demandas laborales de la crisis sanitaria. Las entidades de salud han tenido que reforzar el conocimiento mediante sesiones de aprendizaje, talleres, aplicación de herramientas para la mejora psicológica tanto personal como colectiva; así como impulsar la formulación de nuevas estrategias que fomente la competitividad y afiancen los valores organizaciones para alcanzar las metas y objetivos planteados. (63)(64)

2.2.2.2. Definición de CL

El término “engagement work” o CL fue definido en 1990 por Kahn. Este concepto es explicado por la “Teoría del rol laboral”, es definido como un estado físico (comportamiento), emocional (estado) y mental en el cual el trabajador está comprometido con el rol que desempeña, sea individual o como parte de un equipo,

este compromiso se evidencia en un incremento del rendimiento; el CL tiene relación con las actividades que realiza y la entidad donde la realiza (65).

El término “engagement work” incluye la implicación en el trabajo, dedicación al trabajo, enganche o adicción al trabajo”. Schaufeli y Bakker (66), definen el “engagement” o CL o “entusiasmo laboral” como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”. El CL es la satisfacción por el trabajo realizado. En ese sentido, “engagement” laboral es contrario al síndrome de burnout, y tienen una relación negativa, es decir, entre mayor sea el nivel de engagement menor será el de burnout (67).

El “engagement work” y el compromiso organizacional son ramas del compromiso de los empleados. El CL se nutre cuando el trabajador percibe que las demandas laborales han sido satisfechas gracias a que cuenta con los recursos personales y laborales para lograrlo. Los trabajadores comprometidos mantienen un vínculo de energía y afecto con su trabajo y están convencido que pueden cumplir con las demandas laborales. (68).

Según Meyer J. (69) *“el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con la organización y tiene implicancias en la decisión de continuar o discontinuar su membresía en la organización”*

2.2.2.3. Dimensiones del CL:

Según Schaufeli y Bakker (66), el CL consta de 03 dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. La dimensión vigor mide el “nivel alto de energía y resiliencia mental cuando se trabaja, así como la persistencia ante dificultades y dignidad en el trabajo, el trabajador se esfuerza a pesar de las dificultades”. La dimensión dedicación mide el nivel de motivación para trabajar, la sensación de importancia, orgullo, inspiración, entusiasmo y desafío. La dimensión absorción es el estar concentrado en el trabajo, con dificultad de separarse de él y sin sentir que el tiempo pasa.

La escala de UWES para medir el CL inicialmente tenía 24 ítems, posteriormente esta fue modificada a 17 ítems, 15 ítems y finalmente se validó a 9 ítems (66). El instrumento ha sido evaluada psicométrica según nivel sociocultural y se determinó su validez y confiabilidad. La escala UWES versión corta en español fue evaluada en México, en profesionales de salud, encontrando altos valores de confiabilidad para cada dimensión (70). Con resultados similares en Argentina y Puerto Rico (71).

2.2.3. Laboratorio Molecular de Salud Pública:

Los laboratorios de Referencia de Salud Pública (LRRSP) son definidos como: *“Establecimientos públicos encargados de realizar actividades de diagnóstico de referencia, control de calidad, capacitación, supervisión e investigaciones prioritarias en su región y gestionar la red de laboratorios de su jurisdicción.”* (72) Los LRRSP pertenecen a las DIRIS, DIRESA y GERESA de cada gobierno regional. En las instalaciones de los LRRSP se han implementado los laboratorios moleculares, los cuales tienen fueron constatados y evaluados según los requisitos establecidos en la

Resolución Jefatural N°138-2020-J-OPE/INS, Directiva N° 054-INS/CNSP V01: “Directiva que establece disposiciones para la constatación y verificación de los laboratorios públicos y privados para realizar la detección molecular del virus SARS-CoV-2“. Los Laboratorios moleculares de salud pública cuentan con personal especializado, infraestructura y equipos de mediana y alta tecnología para realizar las pruebas moleculares para detección de los ácidos nucleicos de los agentes etiológicos, específicamente del virus SARS-CoV-2. Los laboratorios moleculares reciben las muestras de hisopados nasofaríngeo y oro faríngeo de su jurisdicción o región geográfica y mediante los métodos de diagnóstico molecular como el RT-PCR en tiempo real (rRT-PCR), RT-Lamp y el rRT-PCR en cartucho emiten los resultados en el sistema informático Netlab V2. El personal de salud de los laboratorios moleculares está constituido por los varones y mujeres, profesionales y técnicos de laboratorio, mayores de edad, que trabajan en los laboratorios de biología molecular de salud pública, de todos los horarios, de todo vínculo laboral.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi=Existe relación entre la CVT y el CL del personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CV en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1= Existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se aplicó el método hipotético – deductivo, se propusieron varias hipótesis para explicar la relación entre la CVT y el CL, se dedujeron los probables resultados para contrastarlos con lo observado, se determinó si lo planteado era avalado por los datos (73).

3.2. Enfoque investigativo

Tiene enfoque cuantitativo, se recogieron datos sobre las variables y se los analizó, estudiando si existía o no asociación entre ellas (74).

3.3. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada porque los conocimientos que se generaron fueron de aplicación directa al problema planteado (33).

Es de alcance correlacional porque permitió identificar si existe asociación entre la CVT y el CL en el personal de laboratorio molecular de salud pública (34).

3.4. Diseño de la investigación

Tiene diseño no experimental y transversal. Es no experimental porque no manipuló las variables a estudiar (75). Es transversal porque se aplicó una encuesta que permitió recolectar los datos e información en un momento determinado, en el cual se hizo un corte (76).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Son 82 personal de salud, entre profesionales y técnicos de laboratorios moleculares de salud pública de ambos sexos, de las regiones del Perú.

Los laboratorios moleculares no pertenecen a un nivel de atención, estos forman parte de los Laboratorios de Salud Pública que organizacionalmente pertenecen a las DIRESA y GERESA del MINSA.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

No se realizó un cálculo de tamaño de muestra.

Número de muestra final (n):

Se trabajó con el personal de los Laboratorios moleculares que laboran en los laboratorios de salud pública del Perú que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, que aceptaron participar en el estudio.

No se realizó muestreo, participaron todos los que aceptaron realizar las encuestas.

Son 82 personal de salud entre profesionales y técnicos de laboratorios moleculares de Salud Pública de ambos sexos.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú que participarán voluntariamente y que den su consentimiento informado.
- Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú que se encuentren laborando presencialmente.
- Personal de toda edad y sexo.

Exclusión:

- Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú con antigüedad menor a 6 meses.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: “Calidad de vida en el Trabajo” - CVT

Definición Operacional:

La CVT son las circunstancias favorables en el trabajo que permite tener empleados satisfechos.

La CVT será operacionalizada mediante el cuestionario denominado CVT –Gohisalo el cual presenta 07 dimensiones con 31 ítems con respuestas politómicas. La encuesta se aplicará en los trabajadores de salud.

Matriz operacional de la variable CVT:

| <i>Dimensión</i> | <i>Indicadores</i> | <i>Ítem</i> | <i>Escala de medición</i> | <i>Escala Valorativa (Niveles o Rangos) (Valor final)</i> |
|---|--|-------------|---------------------------|--|
| Soporte institucional para el trabajo. (SIT) | Satisfacción por el soporte recibido por la institución. | 6 | Ordinal | Valoración de la CVT: Alta (84-124) Media (42 a 83) Baja (0-41) Esta escala tipo likert de 5 alternativas utiliza los siguientes valores: 0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: A veces, 3: Casi siempre, 4: Siempre, |
| Seguridad en el trabajo. (ST) | Relación entre trabajo y la remuneración | 5 | | |
| Integración al puesto de trabajo”. (IPT) | Cumplimiento de objetivos institucionales. | 3 | | |
| Satisfacción por el trabajo”. (SpT) | Compromiso con la institución | 6 | | |
| Bienestar logrado a través del trabajo. (BLT) | Satisfacción de logros personales. | 6 | | |
| Desarrollo personal del trabajador. (DPT) | Cumplimiento de metas personales | 3 | | |
| Administración del tiempo libre. (ATL) | Realiza trabajos fuera del horario de trabajo. | 2 | | |

Variable 2: “Compromiso Laboral”- CL

Definición Operacional:

El CL es un buen estado mental positivo y de satisfacción en relación al trabajo. Está operacionalizada mediante un cuestionario denominado Escala para medir el CL: “Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9) el cual presenta 03 dimensiones con 09 ítems con respuestas politómicas. La encuesta se aplicará en los trabajadores de salud.

La dimensión vigor mide el nivel alto de energía y resiliencia mental cuando se labora, así como la persistencia ante dificultades y dignidad en el trabajo.

La dimensión dedicación mide el nivel de motivación para trabajar, la sensación de importancia, orgullo, inspiración, entusiasmo y desafío.

La dimensión absorción es el estar concentrado en el trabajo, con dificultad de separarse de él y sin sentir que el tiempo pasa.

Matriz operacional de la variable CL:

| <i>Dimensión</i> | <i>Indicadores</i> | <i>Ítem</i> | <i>Escala de medición</i> | Escala Valorativa <i>(Niveles o Rangos)</i> |
|------------------|---|-------------|---------------------------|---|
| | | | | <i>(Valor final)</i> |
| Vigor | Mide el nivel alto de energía y la resiliencia mental cuando se trabaja, | 1 al 3 | Ordinal | Valoración de CL: Muy alto: (32 AL 36) Alto: (26 AL 31) Promedio: (21 A 25) Bajo: (15 a 20) Muy bajo: (9 a 14) Esta escala tipo likert de 4 alternativas utiliza los siguientes valores: “1= “No, Totalmente en Desacuerdo”, 2 = “En Desacuerdo”, 3= “De acuerdo”, 4= “Sí, Totalmente de Acuerdo” |
| Dedicación | Nivel de motivación para trabajar, la percepción de importancia, orgullo, inspiración, entusiasmo y desafío | 4-6 | | |
| Absorción | Está concentrado en el trabajo, con dificultad de separarse de él y sin sentir que el tiempo pasa. | 7-9 | | |

Variable control: Variables sociolaborales

Definición Operacional: Son las características que presenta el individuo participante que pueden ser demográficas, características del puesto de trabajo y condiciones laborales.

Matriz operacional de la variable control:

| <i>Dimensión</i> | <i>Ítem</i> | <i>Escala de medición</i> | <i>Niveles y Rangos (Valor final)</i> |
|------------------------------|-------------|---------------------------|---|
| Edad | 1 | Escala | |
| Grupo etario | 1 | intervalo | 20 - 29 años 30 - 39 años 40 - 49 años 50 a más |
| Sexo | 1 | Nominal | Femenino Masculino |
| Macro-región | 1 | Nominal | Macro Región Norte Macro Región Sur Macro Región Centro Macro Región Oriente |
| Estado civil | 1 | Nominal | Soltero Casado Unión libre Separado/divorciado/viudo |
| Nº de hijos | 1 | Escala | Ninguno 01 hijo 02 hijos 03 a más hijos |
| Profesión /ocupación | 1 | Nominal | Biólogo Lic. Tecnólogo Médico Técnico de Laboratorio Otros |
| Otros estudios | 1 | Nominal | Diplomado Especialidad Maestría Doctorado Ninguno |
| Situación Laboral | 1 | Nominal | Nombrado CAS regular CAS de reasignación Tercero Otro |
| Antigüedad en la institución | 1 | Nominal | Menos de 01 año 01 a 02 años Más de 2 años hasta 5 años Mayor a 05 años |
| Ingreso económico | 1 | Nominal | Hasta 2 sueldos mínimos Más de 2 hasta 3 sueldos mínimos Más de 3 hasta 4 sueldos mínimos Más de 4 sueldos mínimos |
| (V. control) | | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento que se utilizó es un cuestionario tipo likert, el que se aplicó al personal de los laboratorios moleculares mediante el envío, por correo o WhatsApp, de un link para que puedan acceder al cuestionario vía los formularios google form.

3.7.2. Descripción

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1: CVT-Gohisalo breve, (77).

Este instrumento fue adaptado por Pando M (77) a partir del cuestionario de Raquel González (57) que constaba de 74 ítems. El cuestionario CVT- Gohisalo breve permitió evaluar la CVT y determinar su nivel; presenta 07 dimensiones y 31 ítems: SIT (6 ítems), ST (5 ítems), IPT (3 ítems), SpT (6 ítems), BLT (6 ítems), DPT (3 ítems) y ATL (2 ítems). Cada ítem es de opción múltiple y tiene 5 alternativas: 0: Nunca (Nada satisfecho), 1: Casi nunca (Poco satisfecho), 2: A veces (Regularmente satisfecho), 3: Casi siempre (Satisfecho), 4: Siempre (Muy satisfecho). Este cuestionario ha sido validado en países latinoamericanos y en personal de salud (Anexo N° 2).

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

| | |
|---|--|
| Nombre | Cuestionario de CVT-GOHISALO - 2018 (Breve) |
| Basado En | Cuestionario de CVT de González(57). Adaptado por Pando (77). |
| Población | 400 trabajadores formales. |
| Tiempo | No indica |
| Momento | No indica |
| Lugar | Quito, Ecuador |
| Validez | Análisis factorial exploratorio |
| Fiabilidad | 0.91 |
| Tiempo De Llenado | 20 minutos |
| Número De Ítems | 31 |
| Dimensiones | 07 dimensiones: SIT (3, 11, 15, 20, 21, 22), ST (2, 4, 5, 6, 16); IPT (10, 17, 19); SpT (1, 7, 8, 9, 12, 13); BLT (14, 18, 25, 26, 27, 31); DPT (28, 29, 30) ATL (23, 24) |
| Alternativas de respuesta | 0: Nada satisfecho, 1: Poco satisfecho, 2: Regularmente satisfecho, 3: Satisfecho, 4: Muy satisfecho |
| Baremos (niveles, grados) de la variable | Alto: 84 a 124 Medio: 42 a 83 Bajo: 0 a 41 |
| Forma de aplicación | Individual, anonimizada. |
| Área de evaluación | Personal de laboratorios moleculares de salud pública |

La ficha técnica del instrumento 2: “Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9)” (66).

Se empleó la “Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9), de Schaufeli y Bakker (66), versión corta en español, consta de 03 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El instrumento consta de 09 ítems, por cada dimensión 03 ítems, Cada ítem es de opción múltiple y tiene 04 alternativas. Los valores de confiabilidad obtenidos fueron: “0.79= Vigor, 0.83 = dedicación y 0.81 = absorción. El alfa de Cronbach total fue 0.85 a 0.92” (Anexo N° 2)

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos

| | |
|----------------------------------|--|
| Nombre | “Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9)” |
| Basado en | Schaufeli W, Bakker A y Salanova M.(2006).(66) |
| Población | 14,521 participantes de 10 países (Australia, Bélgica, Canadá, Finlandia, Noruega Francia, Alemania, Países Bajos, Noruega, Sud África y España) |
| Tiempo | 4 años (1999 .2003) |
| Momento | Según disponibilidad del participante |
| Lugar | En los centros de trabajo o en sus casas |
| Validez | Análisis factorial |
| Fiabilidad | 0.92 |
| Tiempo de llenado | 5-10 minutos |
| Número de ítems | 09 |
| Dimensiones | Vigor (1, 2, 3) Dedicación (4, 5, 6) Absorción (7 ,8, 9) |
| Alternativas de respuesta | “1= “No, Totalmente en Desacuerdo”, 2 = “En Desacuerdo”, 3= “De acuerdo”, 4= “Sí, Totalmente de Acuerdo”. |

| | |
|---|---|
| Baremos (niveles, grados) de la variable | Valoración de CL: Muy alto: (32 AL 36) Alto: (26 AL 31) Promedio: (21 A 25) Bajo: (15 a 20) Muy bajo: (9 a 14) |
| Forma de aplicación | Individual, anonimizada. |
| Área de evaluación | Personal de laboratorios moleculares de salud pública |

3.7.3. Validación

A continuación, se explica el proceso de validación que se realizó en los instrumentos utilizados, según las indicaciones de la Escuela de Posgrado, para asegurar que pueden ser representativos de la población estudiada en el presente proyecto.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “CTV –Goshisalo- 2018-Breve” (77) y “Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9), (66). Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados en el presente proyecto estos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

- a) Validación contenida: la revisión bibliográfica se realizó de la siguiente manera: se utilizaron los Buscadores: PUBMED. Se emplearon las ecuaciones de búsquedas: ("Work Engagement"[Mesh]) AND "Quality of Life"[Mesh]. Asimismo, se realizó la búsqueda en Scielo y Lilacs usando los términos Decs: Compromiso laboral y calidad de vida en el trabajo. Encontrándose que la UWES-9 ha sido previamente validada en varios países.

Asimismo, la versión en español del instrumento UWES-9 fue validada en México, el estudio contó con la participación de 481 participantes de diferentes profesiones incluyendo laboratoristas. Se les aplicó el instrumento que contaba con 04 alternativas tipo Likert. Obtuvieron valores de confiabilidad de 0.85. El análisis factorial se realizó por medio del modelamiento estructural. Los autores concluyeron que el instrumento es aceptable para realizar la medición del CL (70).

- b) Validación de constructo: Ambos instrumentos cuentan con el análisis factorial exploratorio y/o confirmatorio. Para la CVT se cuenta con 07 dimensiones: “Soporte institucional para el trabajo”-SIT (ítems: 3, 11, 15, 20, 21, 22), “Seguridad en el trabajo”-ST (ítems: 2, 4, 5, 6, 16), “Integración al puesto de trabajo”-IPT (ítems: 10, 17, 19), “Satisfacción por el trabajo”-SpT (ítems: 1, 7, 8, 9, 12, 13), “Bienestar logrado a través del trabajo”-BLT (ítems: 14, 18, 25, 26, 27, 31); “Desarrollo personal del trabajador.”-DPT (ítems: 28, 29, 30) y “Administración del tiempo libre”- ATL (ítems: 23, 24).

Para la variable CL, se tiene 03 dimensiones: Vigor (ítems: 1,2,3); Dedicación (ítems: 4,5,6) y Absorción (ítems: 7,8,9).

- c) Además, el instrumento pasó por los siguientes procesos de validación. Para el instrumento UWES-9, se obtuvo el valor α -Cronbach total y por cada dimensión, asimismo se realizó el análisis factorial y se calcularon las medidas de tendencia central. Para el instrumento CVT-GOHISALO - 2018 (Breve) se realizó el análisis factorial y se calculó la confiabilidad.

- d) El cálculo de la confiabilidad para el instrumento: Cuestionario de CVT-GOHISALO - 2018 (Breve) fue de 0.91. Para el instrumento: Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9) fue de 0.92.

El baremo se calculó por medio de categorías para la variable CVT, mientras que para el CL se usaron los percentiles. Los niveles o grados fueron: en CVT se considera alto, medio y bajo; para el CL se considera: Muy alto, Alto, Promedio, Bajo y Muy bajo.

El instrumento CVT-GOHISALO - 2018 (Breve) consta de 31 ítems. Siendo las alternativas de respuesta: Nada satisfecho, Poco satisfecho, Regularmente satisfecho, Satisfecho y Muy satisfecho.

El instrumento Escala Ulterch de engagement en el trabajo” (UWES-9) consta de 9 ítems. Siendo las alternativas de respuesta: “No, totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Sí, totalmente de acuerdo.”

- e) Para el recojo de datos se contactó al personal de los laboratorios vía llamada telefónica o por whatsapp o por correo, mediante los cuales se les hizo llegar un consentimiento informado y se explicó los objetivos del estudio. Los datos fueron recolectados en 20 días.

3.7.4. Confiabilidad

Para la variable CVT, el instrumento que se aplicó reporta una confiabilidad de 0.91 y para la variable CL, la confiabilidad fue 0.92.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida de cada participante fue ingresada en la base elaborada con el programa Microsoft excell 2010. Para el análisis estadístico se utilizó el SPSS v.25 se procesó cada variable del estudio mediante tablas de frecuencia y gráficos. Se utilizaron medidas de tendencia central precisando los promedios, medianas, desviación estándar y varianza.

Se realizó la estadística inferencial como la prueba de normalidad, Prueba de estadística de correlación para la comprobación de la hipótesis y determinación y fuerza de la relación entre las variables. El valor alfa fue 0,05.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se ciñó a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Se redactó y envió la documentación necesaria a todas las instituciones involucradas en el recojo de datos. Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardó sus datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se solicitó el consentimiento para la participación en el estudio a fin que quede sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento se mencionaron los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

La investigación cumplió con las normas aceptadas por la comunidad científica, la cual busca resguardar el bienestar de los participantes, es decir el personal de los laboratorios de salud pública a nivel nacional.

Se mantuvo el anonimato de los datos de los sujetos del estudio, por ello no se relacionó las respuestas con los datos del participante en el estudio. La aplicación de los instrumentos no solicitó datos que permitan identificar a los participantes. La información estuvo resguardada por el investigador.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.

a) Datos sociodemográficos

Se analizaron los datos correspondientes a un total de 82 personal de laboratorio los cuales fueron recolectados durante el primer semestre del 2023.

El 36.60% (30/82) pertenece a la macro-región sur. En cuanto al sexo, el 62.20% (61/82) fueron mujeres. El promedio de edad de los participantes fue de 37.4, siendo el grupo etario mayoritario los de 30 a 39 años (53.70%, 44/82). En cuanto al estado civil, el 47.60% (39/82) fueron solteros. El 47.60% (39/82) no tiene hijos. El grupo ocupacional predominante fueron los biólogos con un 85.40% (70/82). En cuanto a otros estudios realizados el 36.60% (30/82) realizó estudios de maestría. La situación laboral mayoritaria fue CAS de reasignación con 56.10% (46/82). En cuanto a la antigüedad en la institución el 46.30% (38/82) tenía más de 2 años hasta 5 años. El ingreso económico fue de hasta 2 sueldos mínimos con 51.20% (42/82) (Tabla N° 1).

Tabla 1. Variables sociodemográficas del personal de los laboratorios moleculares del Perú, 2023.

| Variables | Frecuencia ^{a/.} | Porcentaje ^{b/.} |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Región Natural | | |
| Macro Región Norte | 25 | 30.50% |
| Macro Región Sur | 30 | 36.60% |
| Macro Región Centro | 18 | 22.00% |
| Macro Región Oriente | 9 | 11.00% |
| Sexo | | |
| Femenino | 51 | 62.20% |
| Masculino | 31 | 37.80% |
| Edad (M, DS) | (37.40 , 8.23) | |
| Grupo etario | | |
| 20 - 29 años | 12 | 14.60% |
| 30 - 39 años | 44 | 53.70% |
| 40 - 49 años | 15 | 18.30% |
| 50 - 59 años | 11 | 13.40% |
| Estado civil | | |
| Soltero | 39 | 47.60% |
| Casado | 34 | 41.50% |
| Unión libre | 5 | 6.10% |
| Separado/divorciado/viudo | 4 | 4.90% |
| Número de hijos | | |
| Ninguno | 39 | 47.60% |
| 01 hijo | 14 | 17.10% |
| 02 hijos | 17 | 20.70% |
| 03 a más hijos | 12 | 14.60% |
| Profesión u ocupación | | |
| Biólogo | 70 | 85.40% |
| Lic. Tecnólogo Médico | 3 | 3.70% |
| Técnico de Laboratorio | 7 | 8.50% |
| Otros | 2 | 2.40% |
| Otros estudios realizados | | |
| Diplomado | 13 | 15.90% |
| Especialidad | 20 | 24.40% |
| Maestría | 30 | 36.60% |
| Doctorado | 0 | 0.00% |
| Ninguno | 19 | 23.20% |
| Situación Laboral | | |

| Variables | Frecuencia ^{a/.} | Porcentaje ^{b/.} |
|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Nombrado | 15 | 18.30% |
| CAS regular | 15 | 18.30% |
| CAS de reasignación | 46 | 56.10% |
| Tercero | 0 | 0.00% |
| Otro | 6 | 7.30% |
| Antigüedad en la institución | | |
| Menos de 01 año | 3 | 3.70% |
| 01 a 02 años | 23 | 28.00% |
| Más de 2 años hasta 5 años | 38 | 46.30% |
| Mayor a 05 años | 18 | 22.00% |
| Ingreso económico | | |
| Hasta 2 sueldos mínimos | 42 | 51.20% |
| Más de 2 hasta 3 sueldos mínimos | 29 | 35.40% |
| Más de 3 hasta 4 sueldos mínimos | 4 | 4.90% |
| Más de 4 sueldos mínimos | 3 | 3.70% |

a/. Recuento no ponderado

b/. Porcentaje ponderado

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

b) Frecuencia de las variables:

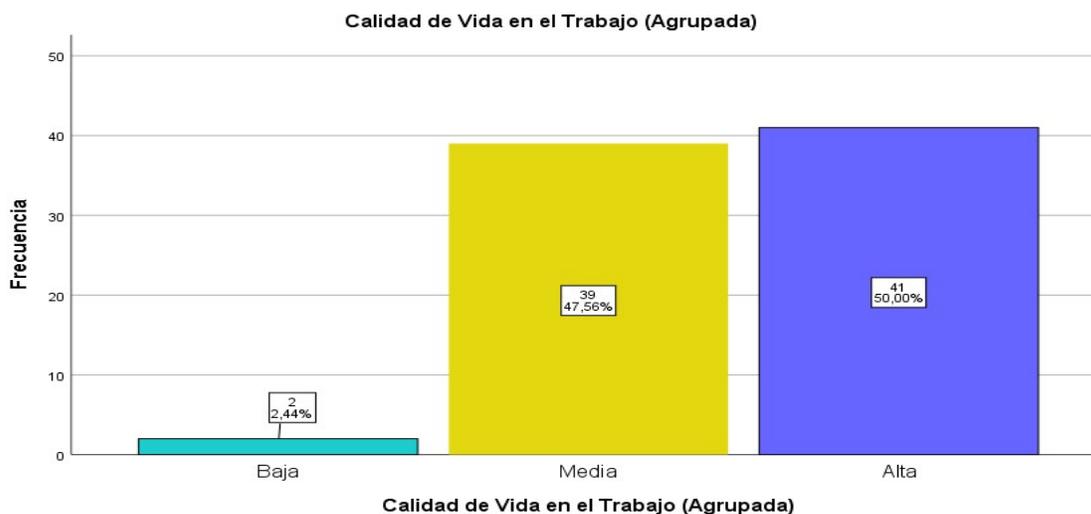


Figura 1: Calidad de vida en el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En lo correspondiente a la CVT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 50% (n=41) de la población considera que tiene un nivel alto de CVT (Figura 1).

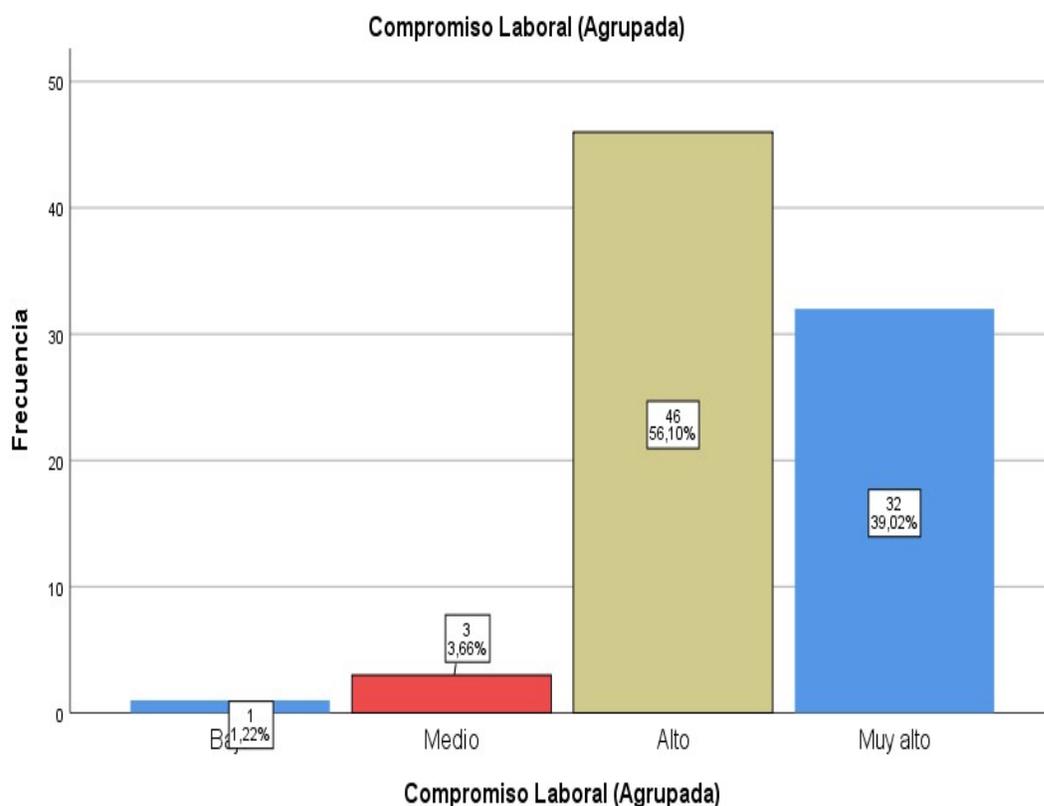


Figura 2: Compromiso laboral del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto al compromiso laboral del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 56.10% (n=46) de la población considera que tiene un nivel alto de CL (Figura 2).

c) Frecuencia de las dimensiones de la variable CVT:

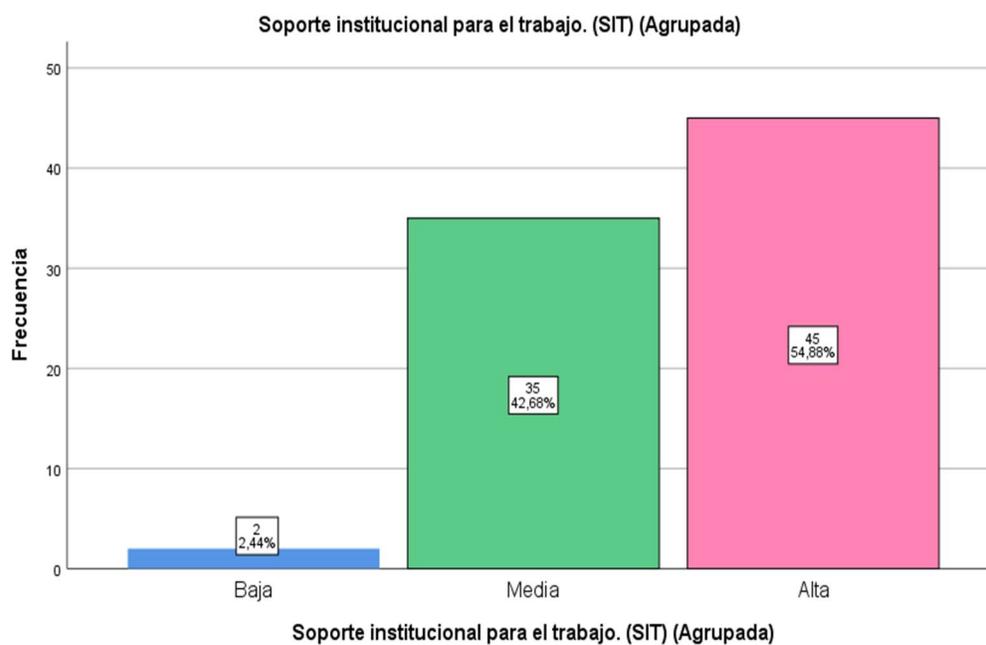


Figura N°3: CVT en la dimensión SIT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la CVT en la dimensión SIT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 54.88% (n=45) de la población considera que tiene un nivel alto para esta dimensión (Figura 3).

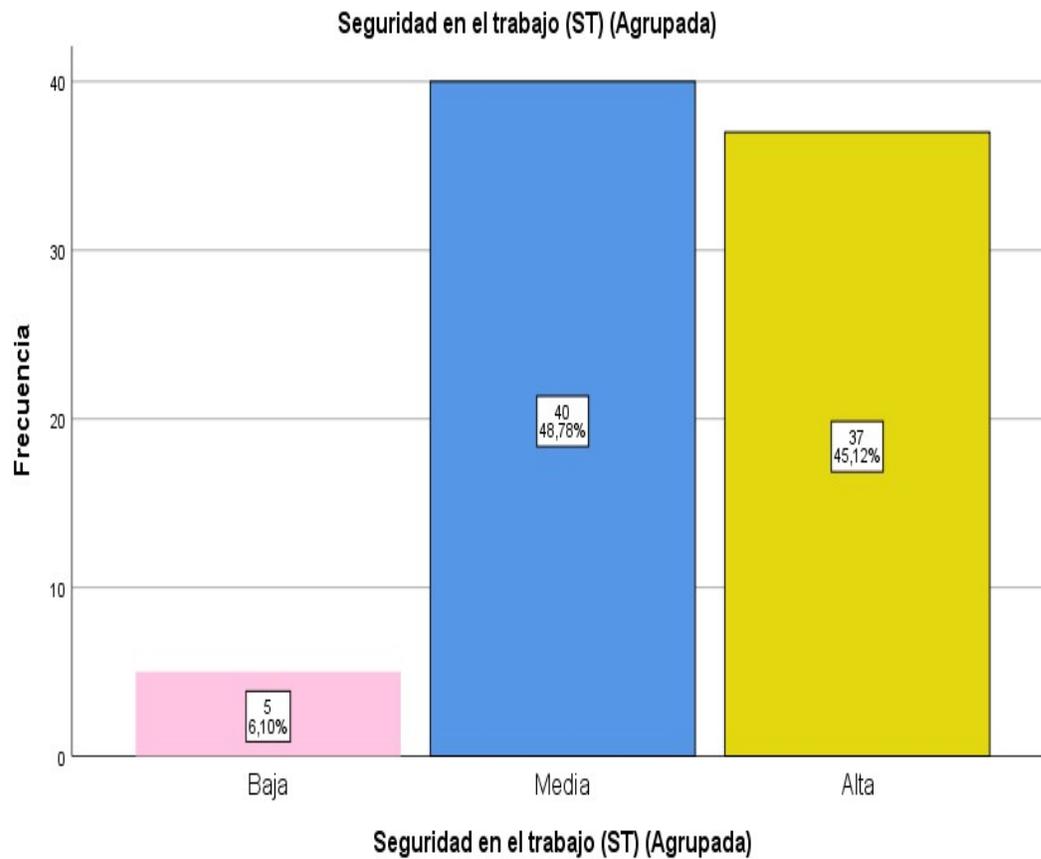


Figura 4: CVT en la dimensión ST del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la CVT en la dimensión ST del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 48.78% (n=40) de la población considera que tiene un nivel medio para esta dimensión (Figura 4).

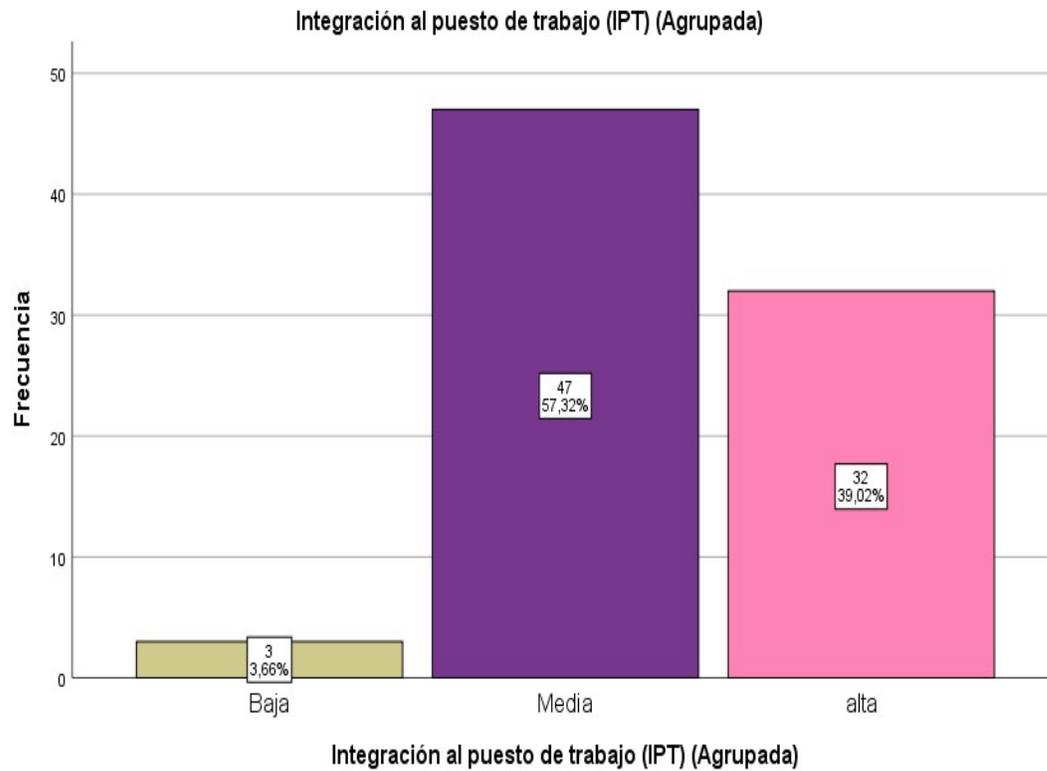


Figura N°5: CVT en la dimensión IPT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023

En cuanto a CVT en la dimensión IPT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 57.32% (n=47) de la población considera que tiene un nivel medio para esta dimensión (Figura 5).

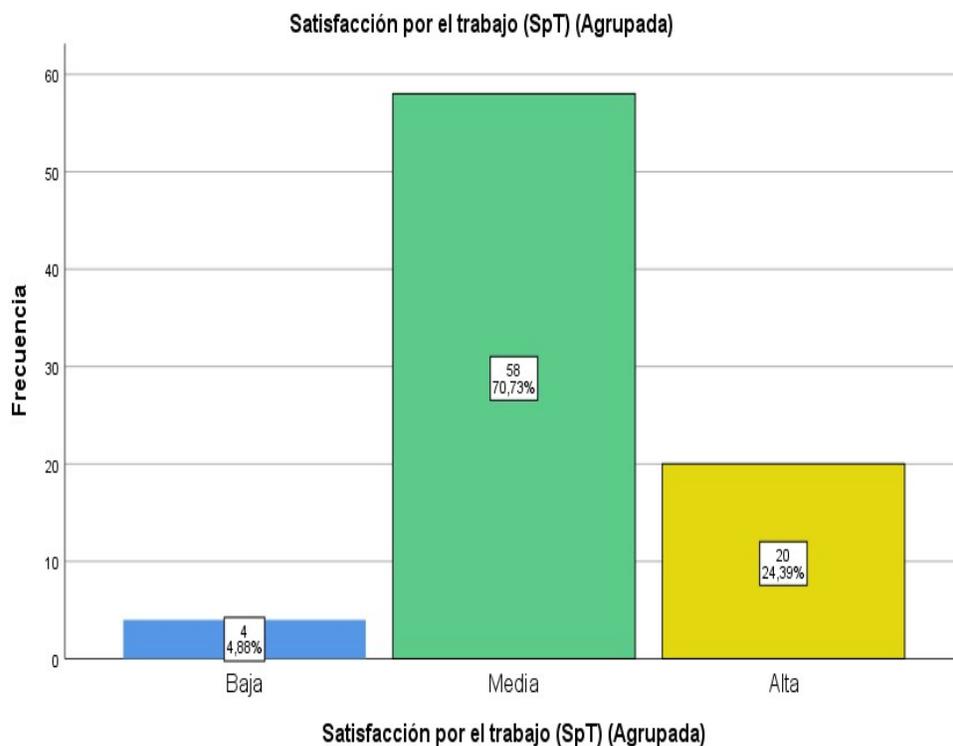


Figura 6: CVT en la dimensión SpT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 70.73% (n=58) de la población considera que tiene un nivel medio para esta dimensión (Figura 6).

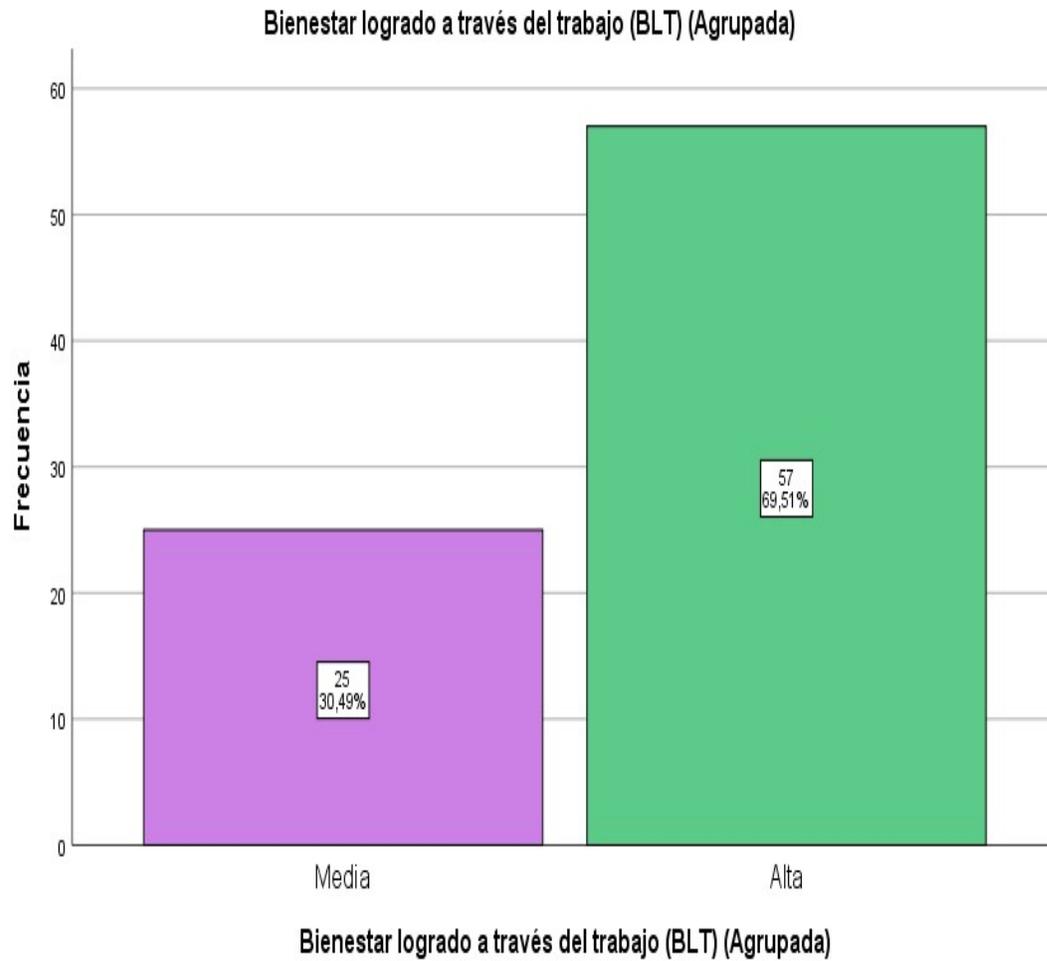


Figura 7: CVT en la dimensión BLT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la CVT en la dimensión BLT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 69.51% (n=57) de la población considera que tiene un nivel alto para esta dimensión (Figura 7).

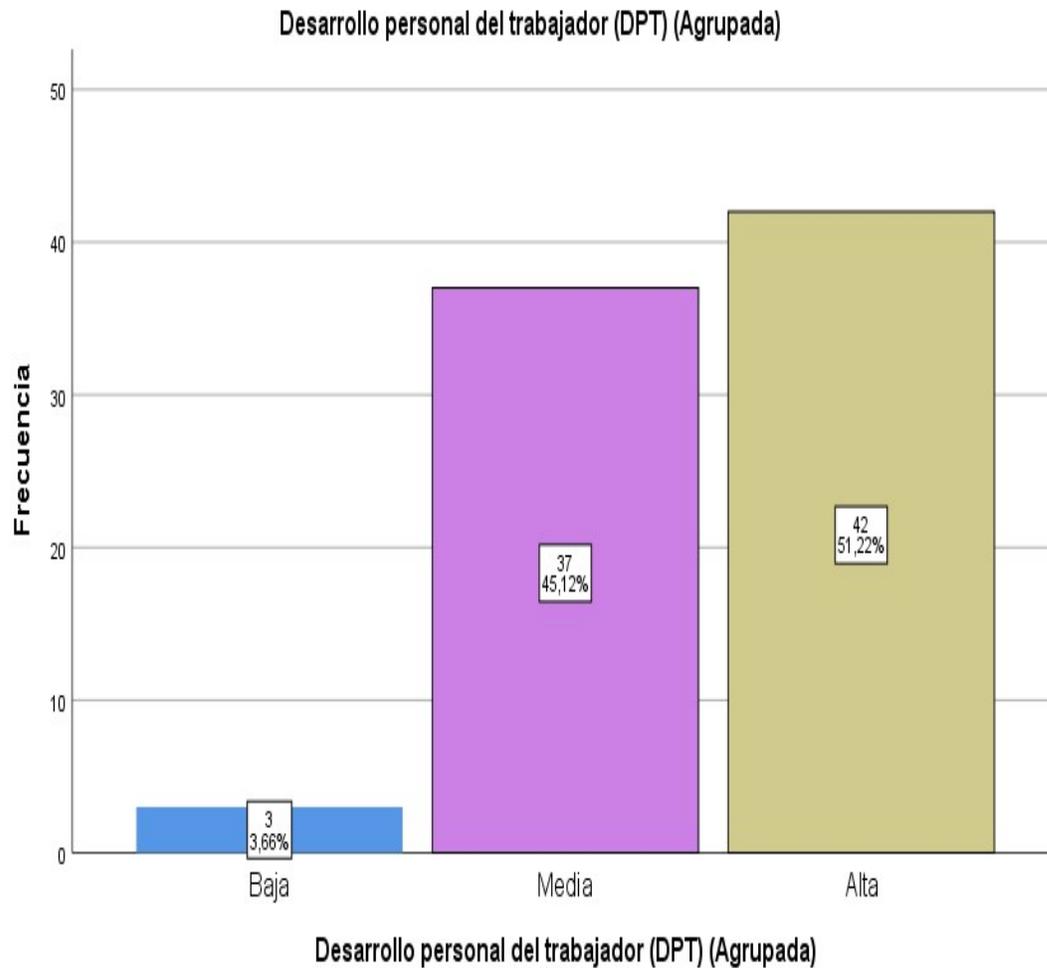


Figura 8: CVT en la dimensión DPT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la CVT en la dimensión DPT del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 51.22% (n=42) de la población considera que tiene un nivel Alto para esta dimensión (Figura 8).

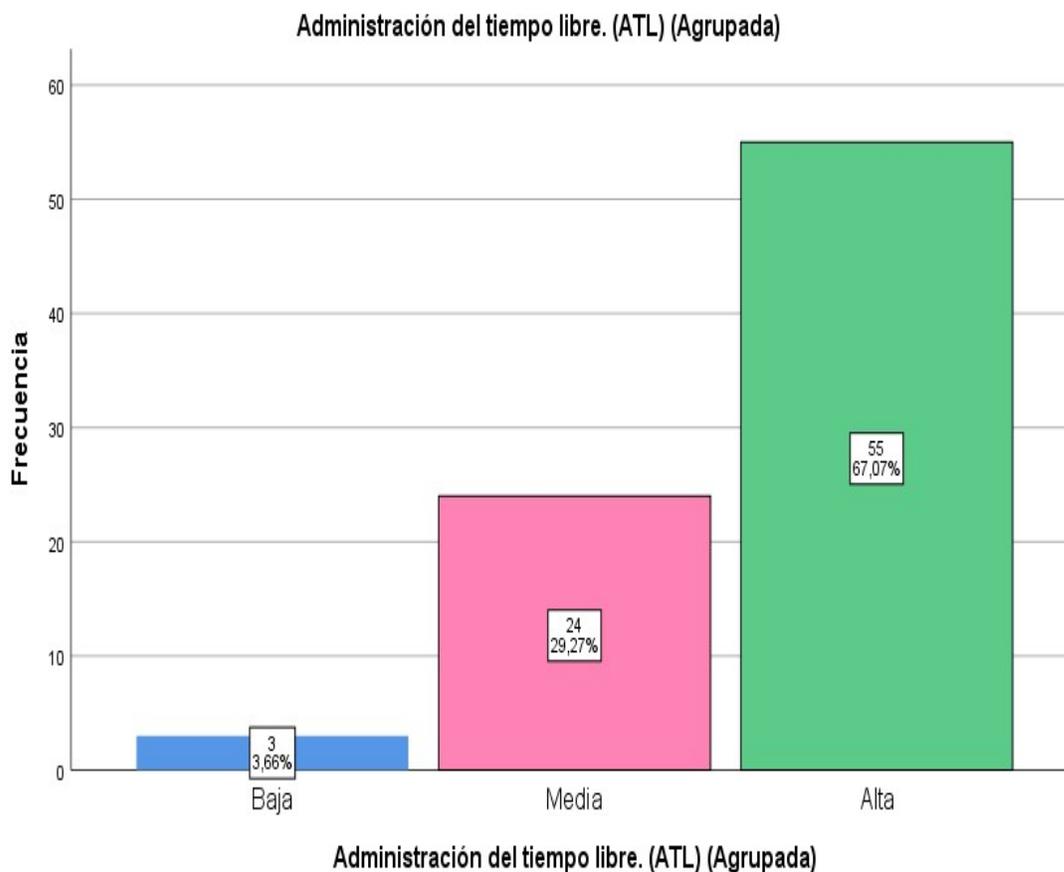


Figura 9: CVT en la dimensión ATL de personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto a la CVT en la dimensión ATL del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 67.07% (n=55) de la población considera que tiene un nivel Alto para esta dimensión (Figura 9).

d) Frecuencia de las dimensiones de la variable Compromiso laboral:

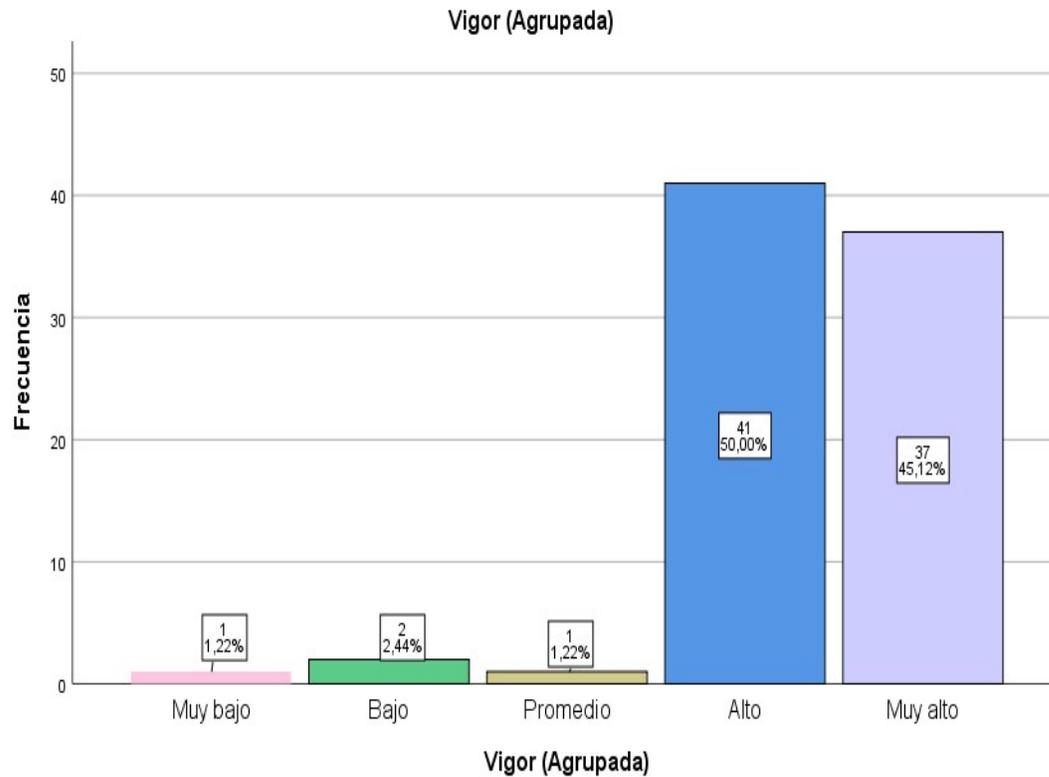


Figura 10: Compromiso laboral en la dimensión vigor del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023

En cuanto al compromiso laboral en la dimensión vigor del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 50.0% (n=41) de la población considera que tiene un nivel alto para esta dimensión (Figura 10).

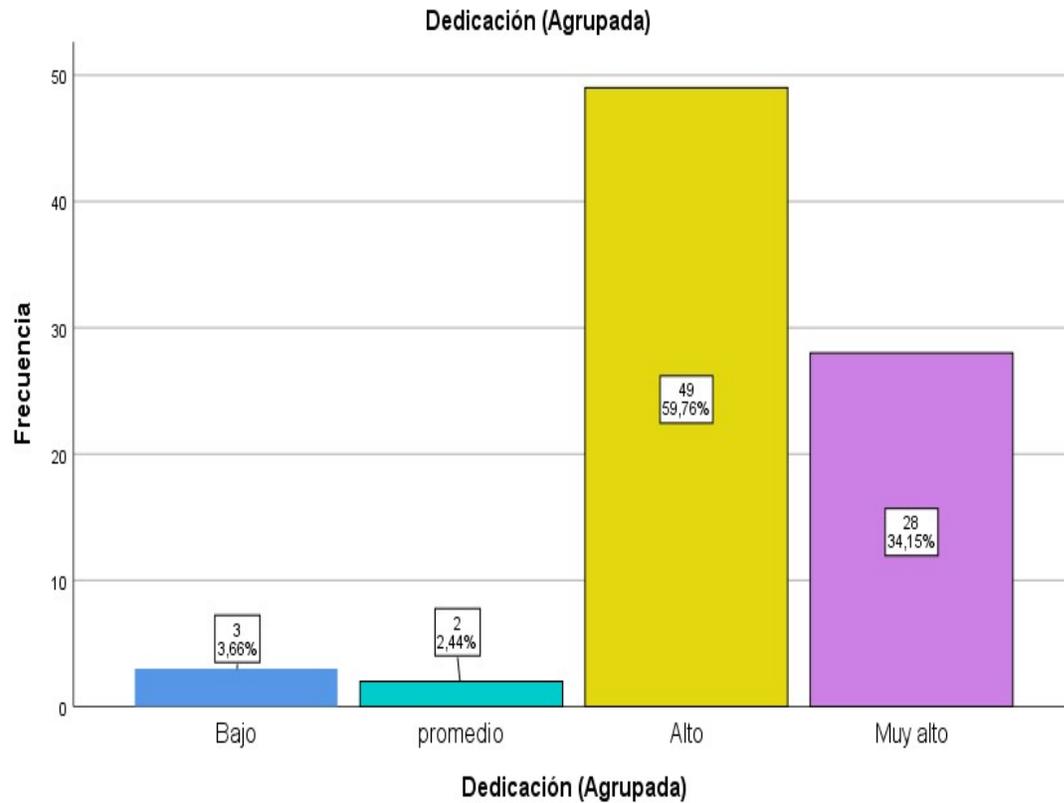


Figura 11: Compromiso laboral en la dimensión dedicación del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023.

En cuanto al compromiso laboral en la dimensión dedicación del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 59.76% (n=49) de la población considera que tiene un nivel alto para esta dimensión (Figura 11).

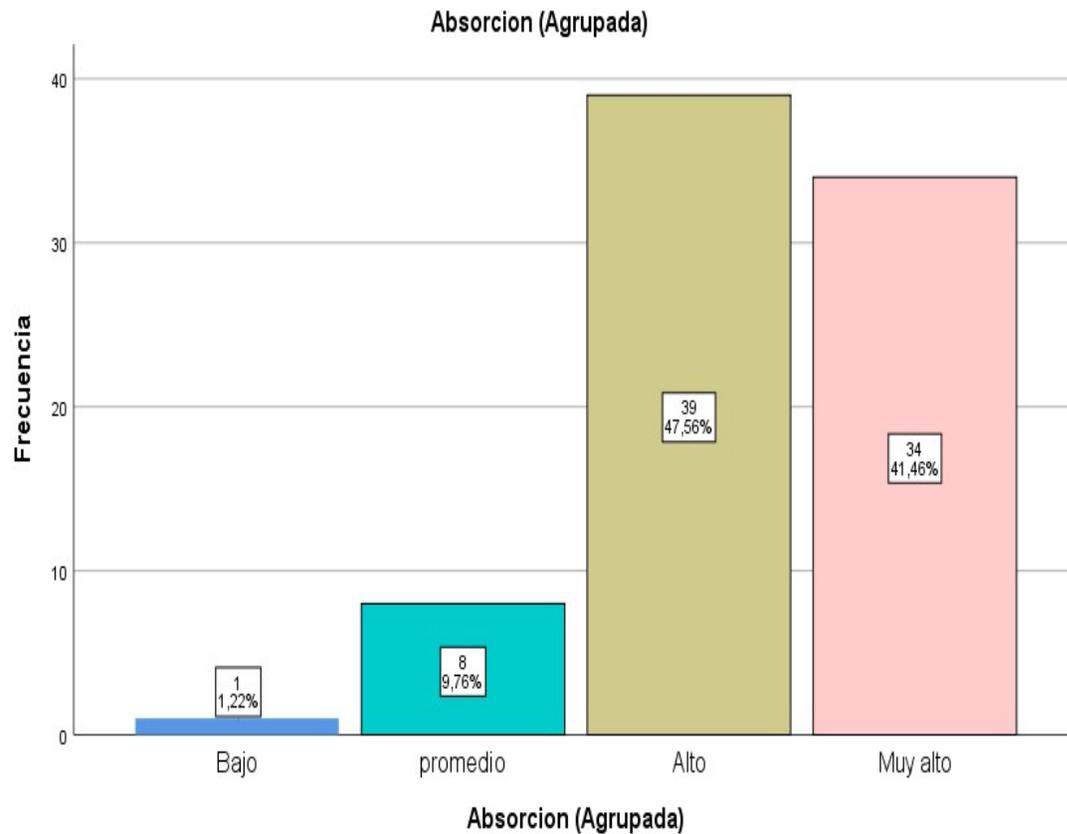


Figura 12: Compromiso laboral en la dimensión absorción del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023

En cuanto al compromiso laboral en la dimensión absorción del personal de laboratorio de biología molecular del Perú 2023 observamos que el 47.56% (n=39) de la población considera que tiene un nivel alto para esta dimensión (Figura 12).

c) Descripción de las variables CVT y CL.

Tabla 2. Descripción de los datos de CVT y CL en el personal de laboratorio molecular-Perú, 2023.

| Variables/dimensiones | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Coefficiente de variación |
|--|---------------|---------------|--------------|----------------------------|----------------------------------|
| Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) | 1 | 3 | 2.63 | 0.533 | 20.240 |
| Soporte institucional para el trabajo | 5 | 23 | 16.57 | 3.396 | 20.490 |
| Seguridad en el trabajo | 2 | 20 | 12.67 | 3.702 | 29.217 |
| Integración al puesto de trabajo | 3 | 12 | 7.82 | 1.860 | 23.795 |
| Satisfacción por el trabajo | 4 | 23 | 14.55 | 3.535 | 24.299 |
| Bienestar logrado a través del trabajo | 11 | 23 | 17.61 | 2.675 | 15.189 |
| Desarrollo personal del trabajador | 3 | 12 | 8.32 | 1.735 | 20.858 |
| Administración del tiempo libre | 2 | 8 | 5.80 | 1.191 | 20.516 |
| Compromiso Laboral (CL) | 16 | 36 | 30.27 | 3.597 | 11.883 |
| Vigor | 4 | 12 | 10.26 | 1.562 | 15.224 |
| Dedicación | 6 | 12 | 9.96 | 1.281 | 12.861 |
| Absorción | 6 | 12 | 10.05 | 1.351 | 12.861 |

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

4.1.2. Prueba de hipótesis de Asociación

a) Prueba de hipótesis General

H0: No existe relación entre la CVT y el CL del personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT y el CL del personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

- **Nivel α :** 0,01.

- **Estadístico de prueba:** Coeficiente de Correlación de Spearman (rs).

- **Lectura del error:** pvalor=0.000.

- **Toma de decisión:** Entre la CVT y el CL se encontró que si existe una relación estadísticamente significativa (pvalor=0.000), por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 3. Relación entre la CVT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | CVT | CL |
|-----------------|------------------|-------|--------|
| Rho de Spearman | rs | 1,000 | ,512** |
| | CVT | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 82 | 82 |
| | CL | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Se usó el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) y se obtuvo un $r=0.512$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.26$) y $p=0.000$. Estos resultados muestran que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT y CL. Por lo cual, a mayor CVT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 3).

b) Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

- **Nivel α :** 0,01.

- **Estadístico de prueba:** r_s .

- **Lectura del error:** $p_{valor}=0.002$.

- **Toma de decisión:** Entre la CVT en la dimensión SIT y el CL si existe relación estadísticamente significativa ($p_{valor}=0.002$), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 4. Relación entre CVT en la dimensión SIT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | | SIT. | CL |
|----------|--------------------|------------------|---------|---------|
| Rho de | Soporte | rs | 1,000 | 0.336** |
| | institucional para | Sig. (bilateral) | . | 0.002 |
| | el trabajo. | N | 82 | 82 |
| Spearman | Compromiso | rs | 0.336** | 1,000 |
| | Laboral | Sig. (bilateral) | 0.002 | . |
| | | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.336$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.113$) y $p=0.002$. Estos resultados muestran que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión SIT y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión SIT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 4).

c) Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

- **Nivel α :** 0,01

- **Estadístico de prueba:** rs.

- **Lectura del error:** pvalor=0,001

- **Toma de decisión:** Entre la CVT en la dimensión ST y el CL si existe relación (pvalor =0.001), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 5. Relación entre CVL en la dimensión ST y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | | ST | CL |
|----------|-------------------------|-----------------------------|---------|---------|
| Rho de | Seguridad en el trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.383** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.001 |
| | | N | 82 | 82 |
| Spearman | Compromiso Laboral | Coefficiente de correlación | 0.383** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | . |
| | | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se obtuvo un $r=0.383$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.15$) y $p=0.001$. Estos resultados muestran que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión ST y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión ST mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 5).

d) Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

- **Nivel α :** 0,01

- **Estadístico de prueba:** rs.

- **Lectura del error Tabla o cuadro:** pvalor =0,000

- **Toma de decisión:** Entre la CVT en la dimensión IPT y el CL si existe relación ($p=0.000$), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 6. Relación entre CVL en la dimensión IPT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | | IPT | CL |
|----------|----------------------------------|-----------------------------|---------|---------|
| Rho de | Integración al puesto de trabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.423** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | | N | 82 | 82 |
| Spearman | Compromiso Laboral | Coefficiente de correlación | 0.423** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.423$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.19$) y $p=0.002$. Estos resultados indican que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT en la dimensión IPT y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión IPT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 6).

e) Prueba de hipótesis específica 4:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

-Nivel α : 0.01

-Estadístico de prueba: rs.

-Lectura del error Tabla o cuadro: pvalor=0,003

-Toma de decisión: Entre la CVT en la dimensión SpT y el CL si existe relación (p=0.003), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 7. Relación entre CVL en la dimensión SpT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | SpT | CL |
|-----------------|-----------------------------|------------------|---------|
| Rho de Spearman | rs | 1,000 | 0.319** |
| | Satisfacción por el trabajo | Sig. (bilateral) | . |
| | N | 82 | 82 |
| Spearman | rs | 0.319** | 1,000 |
| | Compromiso Laboral | Sig. (bilateral) | 0.003 |
| | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.319$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.10$) y $p=0.003$. Estos resultados indican que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión SpT y el CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión SpT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 7).

f) Prueba de hipótesis específica 5:

Hipótesis Nula: No existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

-Nivel α : 0,01.

-Estadístico de prueba: rs.

-Lectura del error Tabla o cuadro: pvalor =0.512

-Toma de decisión: Entre la CVT en la dimensión BLT y el CL si existe relación ($p=0.000$), por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Tabla 8 . Relación entre CVL en la dimensión BLT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023

| | | | BLT | CL |
|----------|--|------------------|---------|---------|
| Rho de | Bienestar logrado a través del trabajo | rs | 1,000 | 0.512** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | | N | 82 | 82 |
| Spearman | Compromiso Laboral | rs | 0.512** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.512$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.26$) y $p=0.000$. Estos resultados indican que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT en la dimensión BLT y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión BLT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla N°8).

g) Prueba de hipótesis específica 6:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

-Nivel α : 0,01.

-Estadístico de prueba: rs.

-Lectura del error Tabla o cuadro: pvalor=0,000

-Toma de decisión: Entre la CVT en la dimensión DPT y el CL si existe relación ($p=0.000$), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Tabla 9. Relación entre CVL en la dimensión DPT y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | DPT | CL |
|----------|------------------------------------|---------|---------|
| Rho de | rs | 1,000 | 0.312** |
| | Desarrollo personal del trabajador | . | 0.004 |
| | Sig. (bilateral) | . | 0.004 |
| | N | 82 | 82 |
| Spearman | rs | 0.312** | 1,000 |
| | Compromiso Laboral | 0.004 | . |
| | Sig. (bilateral) | 0.004 | . |
| | N | 82 | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.312$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.097$) y $p=0.004$. Estos resultados indican que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión DPT y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión DPT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú. (Tabla 9).

h) Prueba de hipótesis específica 7:

H0: No existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

H1: Existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

-Nivel α : 0,001.

-Estadístico de prueba: rs

-Lectura del error Tabla o cuadro: pvalor=0,007

-Toma de decisión: Entre la CVT en la dimensión ATL y el CL si existe relación ($p=0.007$), por lo cual se rechaza la H0 y se acepta la H1

Tabla 10. Relación entre CVL en la dimensión ATL y el CL en el personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.

| | | ATL | CL |
|----------|------------------|---------|---------|
| Rho de | Administración | 1,000 | 0.296** |
| | del tiempo libre | . | 0.007 |
| | | N | 82 |
| Spearman | Compromiso | 0.296** | 1,000 |
| | Laboral | 0.007 | . |
| | | N | 82 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Formulario google form y la base de datos.

Elaborado por: La autora

Al aplicar la prueba de Spearman se tuvo un $r=0.296$, un coeficiente de determinación de ($r^2=0.88$) y $p=0.007$. Estos resultados muestran que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión ATL y CL. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión ATL mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú (Tabla 10).

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si existe asociación entre CVT y CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular de los LRRSP que pertenecen a las DIRESA/GERESA de cada región del país. Los resultados indican que existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT y CL. Los resultados son similares a los obtenidos por Nassani (22) quien encontró que existía una correlación positiva entre CVT y el CL en el personal de los Centros de atención primaria de Riyadh (Arabia Saudita), por ello consideró que a mayor nivel de CVT mayor CL de los trabajadores. Sun B (78) también encontró correlación positiva entre la CVT y el CL en enfermeras de Hospitales del nivel terciario de China. Moitinho T.(79) encontró correlación positiva y fuerte entre la CVT y el CL en el personal de enfermería de un Hospital de Sao Paulo. Similares hallazgo fueron reportados por Alqarni S B(41) y Toscano C. (37) en docentes de la Universidad King Abdulaziz, y en docentes de educación superior en Colombia, respectivamente. Nuestros resultados muestran que la adecuada CVT contribuye en el incremento del CL de los trabajadores lo cual es beneficio para las instituciones porque podría disminuir el costo debido al ausentismo y la rotación de personal.

Los resultados muestran que el 50% de los participantes perciben un nivel alto de CVT y el 47,56% percibe un nivel medio de CVT, mientras que sólo el 2,2% percibe niveles bajos de CVT. Cabe mencionar que los porcentajes obtenidos para los niveles alto o medio en CVT son muy similares. Los valores altos de CVT son similares a los obtenidos por Almugren (25) en personal Tecnólogo de área de resonancia magnética en Arabia; por Simarmata en enfermeras de un Hospital de Makassar R (33), por Lumbreras (34) y Hernández (40) en trabajadores de

hospitales de México, en los cuales gestión directiva es responsable de una mejor CVT; asimismo los autores encontraron relación positiva con las variables edad, condición laboral y los turnos de trabajo. También Cruz encontró valores altos de CVT en el 51,67% del personal de un hospital de Tumbes-Perú. Otros autores han encontrado niveles medios de CVT y estos se relacionan con variables sociodemográficas, el riesgo laboral, salud mental.

En cuanto a las dimensiones de la CVT, el presente estudio encontró un nivel alto para la dimensión SIT (54.88%, n=45) lo cual indica que los trabajadores de los laboratorios moleculares realizan procesos que están protocolizados como parte del sistema de gestión de la calidad, los procedimientos de laboratorio están establecidos, son escritos y socializados a todo el personal del laboratorio molecular. El personal percibe el apoyo y soporte técnico de su jefe de Laboratorio lo que ha permitido que hagan frente a las demandas laborales que la emergencia sanitaria ha planteado. Nuestros resultados coinciden con lo reportado por Caicedo en trabajadores de salud de Latinoamérica. (3). Los datos indican que el BLT fue alto (69.51%, n=57), es decir que el personal tiene una sensación de satisfacción de sus necesidades personales como consecuencia de su trabajo, si bien es cierto que existe riesgo de contagio por la manipulación directa del material infeccioso, sin embargo los trabajadores perciben que cuentan con las barreras de protección que minimizan el riesgo, nuestros datos coinciden con lo reportado por Cruz (55). El DPT fue de nivel alto (51.22%, n=42), los trabajadores perciben el logro de sus metas personales. En cuanto a la ATL, esta fue alta (67.07%, n=55). lo cual indica que se respetaron las jornadas laborales y que el trabajo ha sido realizado en el centro de trabajo. Nuestros resultados para DPT concuerdan de lo reportado por Castellano (80).

Los resultados del estudio para las dimensiones la ST, IPT y SpT fueron de nivel medio, lo cual difieren de lo reportado por Castellano (80) cuyos valores fueron altos para las dimensiones ST, IPT, SpT. En cuanto a la ST nuestros datos indican un nivel medio para el 48.78% (n=40) y de nivel alto para el 45,12% (n=37), esto se relaciona con la disconformidad de la remuneración percibida en los últimos meses, la cual es mucho menor a la remuneración percibida desde el 2020 hasta el primer semestre del 2022. Otro aspecto es el tipo de vínculo laboral, el 56.10% son CAS de reasignación, plaza crea para incorporar al personal CAS COVID a la institución, sin embargo, aún existe una gran brecha en comparación con los CAS pre-pandemia. También es necesario considerar la provisión de los insumos de laboratorio y de los EPP, principalmente durante las olas donde los recursos eran limitados para brindar un servicio oportuno y de calidad para los usuarios y con seguridad para el trabajador. Para la IPT el nivel fue medio (57.32%, n=47) pudiendo esto estar relacionado con la escasa comunicación que el personal de los laboratorios moleculares mantenía con el personal de otras y con limitada cooperación que recibía de otras áreas, asimismo por la estigmatización de que era objetivo debido a su mayor riesgo de exposición al contagio. La SpT fue de nivel medio (70.73%, n=58) lo cual se puede relacionar con la limitada participación del personal en las decisiones institucionales; además, los trabajadores del laboratorio molecular realizan actividades adicionales siendo poco reconocidas por la institución.

En las instituciones que brindan servicios de salud es indispensable que la CVT sea alta ya que los trabajadores insatisfechos, con sobre carga laboral, agotados, estresados, carentes de los recursos necesarios para satisfacer las demandas laborales van a brindar una atención de baja calidad a los pacientes, asimismo evidenciarán un deficiente compromiso con la institución y con el desempeño de sus funciones. Por ello las instituciones tiene que brindar un “trabajo

decente” según lo propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que permita el empoderamiento del trabajador mediante la mejora de las condiciones laborales, respetando sus derechos y brindándole una remuneración justa, como resultado se podrá evidenciar que los empleados estará comprometidos con el éxito de la organización (81).

En cuanto al CL el nivel es alto para el 56.10% de los participantes y muy alto para el 39,02%. Esto coincide con lo reportado por Terje (21) para enfermeras de hospitales públicos de Noruega, por Simarmata para enfermeras del Hospital de Makassar R (33), por Gómez J (14) y Allande (30) en personal de enfermería de España, por Nava(35) en personal de enfermería de México y por Bernales (42) en personal médico y de enfermería de hospitales de Lima. Otros autores obtuvieron valores medio para el CL en trabajadores del sector público y privado de Ecuador (16) y en personal de enfermería de España (32). El compromiso laboral de nivel alto indica que el trabajador se siente motivado y entusiasta con las tareas que desempeña y el rol que cumplen en la institución donde trabajan, el personal siente que ha contribuido activamente en la lucha contra la COVID-19 y en la puesta en marcha de nuevas metodologías moleculares que se han aperturado en su región para la atención de la población de su jurisdicción en forma oportuna y brindando el diagnóstico en horas, no siendo necesario su derivación de la muestra a la capital del país. Giménez (82) concluye que a pesar de las difíciles circunstancias que el personal de salud ha experimentado como consecuencia de la pandemia, el CL se ha incrementado, eso probablemente se relaciona con la autovaloración del rol que desempeña en su trabajo, la búsqueda del bienestar de la población y de la resiliencia ante situaciones extremas.

En cuanto a las 3 dimensiones del CL, se obtuvieron niveles altos para las 03 dimensiones: vigor (50.0%, n=41), dedicación (59.76%, n=49) y absorción (47.56%, n=39). Los datos del estudio para las dimensiones dedicación y absorción coinciden con lo reportado por Allande (30) y Gómez (14); para la dimensión vigor son coincidentes con lo reportado por Ruiz (14), pero discrepan con el nivel reportado para la dimensión vigor por Gómez (14).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a. El 50% del personal de laboratorio de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú percibió una alta CVT.

- b. El 56,10% del personal de laboratorio de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú consideró que su compromiso laboral es de nivel alto.

- c. El personal de laboratorio de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú percibió que su CVT en las dimensiones SIT, BLT, DPT Y ATL fue alta con valores del 54,88%, 69,51%, 51,22% y 67,07%. Para las dimensiones ST, IPT, SpT fue medio con valores de 48,78%, 57,32% y 70,73% respectivamente.

- d. El personal de laboratorio de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú consideró que su CL en la dimensión vigor, dedicación y absorción fue alto con valores de 50,00%, 59,76% y 47,56% respectivamente.

- e. Existe una relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre las variables CVT y CL en el personal de laboratorio de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú, siendo el $r=0.512$. Por lo cual, a mayor CVT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de los LRRSP del Perú.

- f. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión SIT y CL, siendo el $r=0.336$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión SIT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.

- g. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión ST y CL, siendo el $r=0.383$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión ST mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.

- h. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT en la dimensión IPT y CL, siendo el $r=0.423$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión IPT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.

- i. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión SpT y el CL, siendo el $r=0.319$. Por lo cual, mayor CVT en la dimensión SpT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.

- j. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado moderado entre la CVT en la dimensión BLT y CL, siendo el $r=0.512$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión BLT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.
- k. Existe relación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión DPT y CL, siendo el $r=0.312$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión DPT mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.
- l. Existe correlación positiva, estadísticamente muy significativa y de grado bajo entre la CVT en la dimensión ATL y CL, siendo el $r=0.296$. Por lo cual, a mayor CVT en la dimensión ATL mayor CL en el personal de laboratorios de biología molecular de las DIRESA/GERESA/DIRIS del Perú.

5.2 Recomendaciones

- a. Diseñar investigaciones en otras áreas de laboratorio, incluyendo los laboratorios de los establecimientos de los niveles de atención I, II y III) a fin de contar con mayor información que permita plantear políticas para mejorar la CVT en nuestro país.
- b. Planificar actividades que permitan mantener el porcentaje de trabajadores que percibe el CL como alta.

- c. Realizar talleres para identificar las acciones a implementar para incrementar el nivel de las dimensiones ST, IPT, SpT.
- d. Implementar talleres para fortalecerla inter-cooperación entre trabajadores de la misma institución.
- e. Implementar mejora en la CVT y en la satisfacción laboral del personal de los laboratorios moleculares a fin de incrementar el porcentaje de personal de laboratorio molecular que considera que el CL es alto.
- f. Las autoridades de la institución tienen que brindar apoyo y soporte al personal de los laboratorios moleculares a fin de incrementar el porcentaje de personal que percibe el SIT como alto.
- g. Gestionar ante las autoridades del gobierno central las mejoras de las remuneraciones a fin que sean acordes con las funciones que cumplen en su centro de trabajo.
- h. Gestionar la adquisición de insumos de laboratorio para que el personal de los laboratorios moleculares pueda cumplir con las funciones asignadas
- i. Diseñar e implementar planes de mejora continua en el entorno laboral y en la CVT en las dimensiones IPT y SpT.

- j. Promover reuniones virtuales o presenciales que permitan recabar sugerencias y propuestas relacionadas con la toma de decisiones en la institución a fin que el personal se sienta involucrado en las decisiones de la empresa.

- k. Realizar reconocimientos a los trabajadores a fin que puedan percibir que los gestores valoran su participación en la adquisición de los logros instituciones

- l. Fortalecer la dimensión Seguridad en el trabajo a través de políticas institucionales y programas de seguridad y salud en el trabajo en el marco de la ejecución de la Ley N° 29783 (83).

- m. Realizar talleres para promover un entorno laboral saludable, la resolución de conflictos laborales y personales, control de la ansiedad, del estrés, etc.

REFERENCIAS

1. Li J, Huang D, Zou B, Yang H, Zi H, Rui F, et al. Epidemiology of COVID-19: A Systematic Review and Meta-analysis of Clinical Characteristics, Risk factors and Outcomes Running title: Epidemiology of COVID-19. *J Med Virol* [Internet]. 2021 [cited 2022 Jan 2];93(3):1449–1458. Available from: <https://doi.org/10.1002/jmv.26424>
2. Huarcaya-Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2020;37(2):327–34.
3. Caicedo-Fandiño HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos : metaanálisis * Quality of working life in health workers in Latin American countries : a meta-analysis Qualidade de vida no trabalho para trabalhadores da. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2019;1(2):41–62.
4. (CEPAL) CE para AL y el C. Panorama Social de América Latina 2020. Publicacion de las Naciones Unidas. 2021. p. 86–91.
5. Palacios Gallegos EJ, Noborikawa Nonogawa J, Samanamud Pinedo KL, Cruzado De La Vega VN. Informe trimestral del mercado laboral. Situación del empleo en 2020 [Internet]. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Lima; 2021. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
6. Rothwell J, Crabtree S. How COVID-19 affected the quality of work [Internet]. Gallup World Headquarters. 2021. p. 1–28. Available from: <https://www.gallup.com/education/267590/great-jobs-lumina-gates-omidyar-gallup-quality-report-2019.aspx?thank-you-report-form=1>
7. Maqsood MB, Islam MA, Nisa Z un, Naqvi AA, Al Qarni A, Al-karasneh AF, et al.

Assessment of quality of work life (QWL) among healthcare staff of intensive care unit (ICU) and emergency unit during COVID-19 outbreak using WHOQoL-BREF. Saudi Pharm J [Internet]. 2021;29(11):1348–54. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.09.002>

8. Lorber M, Dobnik M. The Importance of Monitoring the Work-Life Quality during the COVID-19 Restrictions for Sustainable Management in Nursing. *Sustainability*. 2023;15(6516):1–12.
9. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, León-Cortés SG, Contreras-Estrada MI, Aldrete-Rodríguez MG, Hidalgo-González BJ, et al. Quality of Work Life and Mental Health in Primary Care Physicians. *Procedia Manuf*. 2015;3(Ahfe):4935–40.
10. Cueva-Pila G, Valenzuela Suazo S, Alvarado Alvarado AL, Hidalgo Ortiz JP. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería Cuid Humaniz*. 2022;11(2):e2905.
11. Adanaqué, Jaqueline. Reynoso, Aldeir. Contreras F. Socio-labor factors associated with the quality of life at work of the nursing professional who works in a private clinic, Lima, 2020. *Rev Cient ciencias la salud*. 2020;13(1):59–66.
12. Amez Olivera, Jhon F. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UN CENTRO HOSPITALARIO NIVEL II-2 EN LA REGIÓN CALLAO 2021. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022.
13. Bernburg M, Hetzmann MS, Mojtahedzadeh N, Neumann FA, Augustin M, Harth V, et al. Stress perception, sleep quality and work engagement of german outpatient nurses during the covid-19 pandemic. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(1):1–24.
14. Gómez-Salgado J, Domínguez-Salas S, Romero-Martín M, Romero A, Coronado-

- Vázquez V, Ruiz-Frutos C. Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag*. 2021;29(5):1016–25.
15. Meynaar IA, Ottens T, Zegers M, van Mol MMC, van der Horst ICC. Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *J Crit Care* [Internet]. 2021;62:1–5. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
 16. Ruiz-Frutos C, Adanaqué-Bravo I, Ortega-Moreno M, Fagundo-Rivera J, Escobar-Segovia K, Arias-Ulloa CA, et al. Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthc*. 2022;10(7).
 17. Trigozo-Pezo CJ, Sánchez-Rodríguez MF, Troya-Palomino D, Cruz-Tarrillo JJ. Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *Unaaaciencia-Perú*. 2022;1(1):e14.
 18. Cruz Pizarro BL. Motivación y Calidad Laboral del Personal de Salud del Servicio de Emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021. [Internet]. Universidad César Vallejo. Univ César Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
 19. Patlán Pérez J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicol desde el Caribe* [Internet]. 2020;37(2):46. Available from: <https://www.proquest.com/docview/2466042903?accountid=37408&forcedol=true#>
 20. Al-Dossary RN. The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Front Public Heal* [Internet]. 2022 Jul 12 [cited 2023 Feb 4];10:918492. Available from: [/pmc/articles/PMC9315313/](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3915313/)

21. Slåtten T, Lien G, Mutonyi BR. Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals—a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2022;22(1):1–15. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07405-0>
22. Nassani AA, Alkhulaifi AA, Almuhawis MK, Alnujaidi MA. Self-efficacy, Quality of work life, and organizational commitment as predictors for work engagement in Primary Healthcare Centers of Riyadh first cluster, Saudi Arabia. *Arab J Adm.* 2023;43(2):375–86.
23. Wauters M, Zamboni Berra T, de Almeida Crispim J, Arcêncio RA, Cartagena-Ramos D. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Rev Panam Salud Pública* [Internet]. 2022;46:1–9. Available from: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>
24. Montes Vega KS, García Pazmiño MA, Sandoval Barbosa MR. Afectación de los factores de riesgo psicosocial en la calidad de vida de los trabajadores petroleros de Orellana-Ecuador: estudio Comparativo. *Rev Investig Científica TSE'DE.* 2022;5(3).
25. Almugren GF, Zedan HS. Quality of Work Life of Magnetic Resonance Imaging Technologists: A Cross-Sectional Study. *Healthc.* 2022;10(12):1–11.
26. Pereira D, Leitão J, Ramos L. Burnout and Quality of Work Life among Municipal Workers: Do Motivating and Economic Factors Play a Mediating Role? *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(20).
27. Poku CA, Bayuo J, Mensah E, Bam V. Quality of work-life and coping strategies of nurse educators and clinicians in COVID-19: A cross-sectional study. *Nurs Open.* 2023;(February):1–10.
28. Hernández-Corona ME, García-Ramírez BEB, Rojas- Solís JL, Alcázar-Olán RJ. Repercusiones de la pandemia de COVID-19 en oficiales de policía mexicanos : un

- estudio sobre burnout , satisfacción con la vida y entusiasmo laboral. Arch Criminol Secur Priv y Crim. 2021;9(18):77–90.
29. Hara Y, Asakura K, Sugiyama S, Takada N, Ito Y, Nihei Y. Nurses working in nursing homes: A mediation model for work engagement based on job demands-resources theory. Healthc. 2021;9(3):1–11.
 30. Allande-Cussó R, García-Iglesias JJ, Ruiz-Frutos C, Domínguez-Salas S, Rodríguez-Domínguez C, Gómez-Salgado J. Work engagement in nurses during the covid-19 pandemic: A cross-sectional study. Healthc. 2021;9(3):1–11.
 31. Nascimento de Lira CR, Cássia Akutsu R de, de Farias Costa PR, Leite L de, da Silva KBB, Botelho RBA, et al. Occupational risks in hospitals, quality of life, and quality of work life: A systematic review. Int J Environ Res Public Health. 2021;18(21).
 32. Orgambídez A, Borrego Y, Vázquez-Aguado O. Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. West J Nurs Res [Internet]. 2020;42(10):821–8. Available from: <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
 33. Simarmata RN, Pasinringi S, Thamrin Y. Relationship of Work Engagement and Quality of Work Life with Nurses Performance in Installations of General Regional Hospital Makassar. J Asian Multicult Res Med Heal Sci Study. 2020;1(2):25–32.
 34. Lumbreras-Guzmán, Marivel Hernández-Vicente, Irma Méndez-Hernández, Pablo Dosamantes-Carrasco, Libia Cervantes-Rodríguez, Margarita García-Elizalde, Argelia Cortez-Yacila H. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Publica Mex. 2019;62(1):87–95.
 35. Nava M., Brito J., Contreras M., Patlán J. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. Acad Journals [Internet]. 2019;(June):1981–6.

Available from: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Brito-Ortiz/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO/links/5cf67cdba6fdc8475061347/ENTUSIASMO-Y-SATISFACCION-LABORAL-EN-PERSONAL-DE-SALUD-DE-BAJA-CALI

36. Pujol-Cols LJ. Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estud Gerenciales*. 2018;34(149):361–72.
37. Toscano-Del Cairo CA, Vesga-Rodríguez JJ, Avendaño-Prieto BL. Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colomb Psicol*. 2020;23(1):128–37.
38. Arcos Jaramillo MF. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Universidad Andina Simón Bolívar; 2017.
39. Fernandes RB, Martins SB, CAaixeta RP, Costa-Filho CG da, Braga, Guilherme A, Antonialli LM. Quality of Work Life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations Qualidade de vida no trabalho: uma avaliação do modelo de Walton, com análise de equações estruturais. *Pág*. 2017;38(3):1–20.
40. Hernandez-Vicente I, Lumbreras-Guzmán M, Mendez-Hernandez P, Rojas-Lima E, Cervantes-Rodriguez, Margarita Juarez-Flores C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Publica Mex*. 2017;59(2):183–92.
41. Alqarni SAY. Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University. *Int J Humanit Soc Sci [Internet]*. 2016;6(8):118–35. Available from: www.ijhssnet.com

42. Bernales-Turpo D, Quispe-Velasquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani P, Huancahuire-Vega S, et al. Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance, Work Engagement. *J Prim Care Community Health* [Internet]. 2022;13:1–9. Available from: <chrome-extension://dagcmkpagjllhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?pdf=https%3A%2F%2Fbrxt.mendeley.com%2Fdocument%2Fcontent%2F16e6db57-f085-3858-acbe-8cc89a0ad22c>
43. Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG, Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica* [Internet]. 2020 [cited 2023 Apr 6];37(1):32–41. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032&lng=es&nrm=iso&tlng=es
44. Carbajal Sánchez RE, Nery Segura MM. Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital “Julio César Demarini Caro”, Chanchamayo 2017. Universidad Norbert Wiener; 2018.
45. Peña Chagua RDPP, Viamonte V, Zegarra S. Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana. 2017;1–85. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/783/Rosario_Trabajo_Investigación_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
46. Vilcherres Mio AA. Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7690/Vilcherres_MAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

47. Reyes Robles PJ. Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral [Internet]. Laboratorio de Fisicoquímica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Available from: <https://toaz.info/doc-view>
48. Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Araujo S, Guevara- Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Rev Enferm Hered.* 2015;7(2):124.
49. Flores C, Fernández M, Juárez A, Merino C, Guimet M. Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit.* 2015;21(2):195–206.
50. Easton S a., Van-Laar DL. Second edition. Second Edi. Vol. 69, *Taiwan Review.* London: University of Portsmouth; 2019. 1–86 p.
51. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Le D-J. a new measure of Quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Soc Indic Res.* 2002;55(3):241–302.
52. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *J Adv Nurs.* 2007;60(3):325–33.
53. Del Carmen-Castellano N, Damián-Lopez E. Comparative study of the components of the quality of working life. *Visión Futur [Internet].* 2018;25(1):92–108. Available from: <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/issue/view/19>
54. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Rev Adm Sanit [Internet].* 2002;6(23):527–44. Available from:

https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales

55. Cruz J. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Rev científica Pensam y Gestión*. 2018 Jul 15;(45):58–81.
56. Basher Rubel MR, Hung Kee DM. Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Appl Sci J*. 2014;31(4):456–67.
57. González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar-Estrada JG, Preciado-Serrano ML. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO.” *Cienc y Trab*. 2010;36:332–40.
58. Demerouti E, Nachreiner F, Bakker AB, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):499–512.
59. Schaufeli WB, Taris TW. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridg Occup Organ Public Heal A Transdiscipl Approach*. 2014;9789400756:1–249.
60. Bakker AB, Van Emmerik H, Euwema MC. Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work Occup*. 2006;33(4):464–89.
61. Qiu T, Yang Y, Liu C, Tian F, Gu Z, Yang S, et al. The association between resilience, perceived organizational support and fatigue among Chinese doctors: A cross-sectional study. *J Affect Disord [Internet]*. 2020;265(December 2019):85–90. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.056>

62. Broetje S, Jenny GJ, Bauer GF. The Key Job Demands and Resources of Nursing Staff: An Integrative Review of Reviews. *Front Psychol.* 2020;11(January).
63. Benítez-Saña RM. Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estud Gerenciales.* 2021;37(159):167–77.
64. Miawati T, Tukiran M, Anggorodi R. Work Engagement in Nurses during The Covid-19 Pandemic: A Literature Review. *J Ind Eng Manag Res.* 2023;2(4):131–7.
65. Wee KZ, Lai AY. Work Engagement and Patient Quality of Care: A Meta-Analysis and Systematic Review. *Med Care Res Rev.* 2022;79(3):345–58.
66. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educ Psychol Meas.* 2006;66(4):701–16.
67. Salanova M, Schaufeli W. El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estud Financ.* 2004;261:109–38.
68. Ojo AO, Fawehinmi O, Yusliza MY. Examining the predictors of resilience and work engagement during the covid-19 pandemic. *Sustain.* 2021;13(5):1–18.
69. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *J Appl Psychol.* 1993;78(4):538–51.
70. Juárez García A, Hernández Vargas CI, Flores Jiménez CA, Camacho Ávila A. Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. In: Juárez García A, editor. *Investigaciones Psicométricas de escalas psicosociales en Trabajadores Mexicanos [Internet].* 1st ed. Mexico: UAEM / Plaza y Valdes Editores; 2015. p. 345–68. Available from: https://www.researchgate.net/publication/304215906_Entusiasmo_Laboral_en_Profesio

nales_de_la_Salud_Propiedades_Psicometricas_de_la_Utrecht_Work_Engagement_Scale

71. Rodríguez-Montalbán R, Matínez-Lugo M, Sánchez-Cardona Ii. Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. Univ Psycho- Log [Internet]. 2014;13(4):1255–66. Available from: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana>
72. INS. Transferencia Tecnológica de métodos de ensayo. PRA-CNSP-022. Lima; 2020.
73. Farji-brener AG. Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. INCI. 2007;32(10):716–20.
74. Sarduy Domínguez Y. El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Rev Cuba Salud Pública. 2007;33(3).
75. OPS/OMS. Educación en inocuidad de alimentos: Clasificación de la investigación [Internet]. [cited 2023 Feb 5]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10484:educacion-inocuidad-alimentos-clasificacion-de-investigacion&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
76. Cvetkovic-Vega A, Maguiña JL, Soto A, Lama-Valdivia J, Correa-López LE. ESTUDIOS TRANSVERSALES CROSS-SECTIONAL STUDIES. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [cited 2023 Feb 5];21(1):164–70. Available from: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>
77. Pando Moreno M, González Baltazar R, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. Reliability and the factorial validity of the instrument for measuring quality of work life “CVT-Gohisalo” (brief). Salud Uninorte. 2018;34(1):68–75.
78. Sun B, Fu L, Yan C, Wang Y, Fan L. Quality of work life and work engagement among

- nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Educ Pract.* 2022;58(January):1–7.
79. Moitinho de Carvalho T, Garcia-Lourenção L, Pinto MH, Pietro- Pereira RAV, da Silva Gonçalves Moreira AMB, Pepineli de Mello L, et al. Correlation between Engagement and Quality of Life at Work in Nursing Professionals: Cross-Sectional Study in a Brazilian Hospital at the Beginning of the Covid-19 ... [Internet]. 2022. p. 1–13. Available from:
https://www.preprints.org/manuscript/202202.0025/v2?utm_source=twitter&utm_medium=cpc&utm_campaign=from
80. Castellano N del C. Mediciones de la calidad de vida laboral en empresas de la ciudad de Córdoba 2021. *Visión Futur.* 2022;(26, No 2-2022):70–89.
81. Gálvez-Santillán E, Gutiérrez-Garza E, PicazzoPalencia E. El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Rev Mex Sociol.* 2011;73(1):73–104.
82. Giménez-Espert M del C, Prado-Gascó V, Soto-Rubio A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Front Public Heal* [Internet]. 2020 Nov 20 [cited 2023 Feb 19];8:566896. Available from:
</pmc/articles/PMC7716584/>
83. Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Diario oficial El peruano. p. 13. Available from:
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley 29783 SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Título: Calidad de Vida en el trabajo y Compromiso Laboral en Tiempos de COVID-19 del Personal de Laboratorios Moleculares, Año 2023. | | | | |
| Autor: <u>Johanna Nery Balbuena Torres</u> | | | | |
| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Diseño metodológico |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre la CVT y el CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular del Perú, 2023?.</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1..¿Existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio molecular del Perú??</p> <p>2. ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular del Perú ?</p> <p>3 ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si existe relación entre CVT y CL en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- a. Identificar la relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio molecular</p> <p>2.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión ST y el CL del personal laboratorio molecular.</p> <p>3.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión IPT y el</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Hi= Existe relación entre la CVT y el CL del personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H0= No Existe relación entre la CVT y el CL del personal del laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H₁= Existe relación entre CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio molecular biología molecular del Perú 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre el compromiso laboral en las dimensiones del Vigor, Dedicación y Absorción del personal de laboratorio de biología molecular de salud pública del Perú, 2022.</p> | <p>Variable 1: <u>Calidad de Vida en el Trabajo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional para el trabajo. • Seguridad en el trabajo. • Integración al puesto de trabajo. • Satisfacción por el trabajo. • Bienestar logrado a través del trabajo. • Desarrollo personal del trabajador. • Administración del tiempo libre. <p>Variable 2: <u>Compromiso Laboral</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción | <p>Tipo de Investigación Aplicada.</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Alcance: Es correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Enfoque cuanlitativo.</p> <p>Población Muestra</p> <p>Total del personal de los Laboratorios moleculares del Perú. Son 82 personal de salud entre profesionales y técnicos de laboratorios moleculares de salud pública de ambos sexos.</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <p>Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú que deseen participar</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>laboratorio molecular del Perú ?</p> <p>4. ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio molecular del Perú ?</p> <p>5. ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio molecular?</p> <p>6. ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio molecular ?</p> <p>7. ¿ Existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio molecular ?</p> | <p>CL del personal de laboratorio molecular .</p> <p>4.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio molecular .</p> <p>5.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio molecular .</p> <p>6.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión DPTy el CL del personal de laboratorio molecular</p> <p>7.- Identificar la relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio molecular.</p> | <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión SIT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre la CV en la dimensión ST y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión IPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023</p> <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión SpT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión BLT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión DPT y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> <p>H₁= Existe relación entre la CVT en la dimensión ATL y el CL del personal de laboratorio de biología molecular - Perú, 2023.</p> | | <p>voluntariamente en el estudio de investigación y que firman su consentimiento informado.</p> <p>Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú que se encuentren laborando presencialmente.</p> <p>Personal de toda edad y sexo.</p> <p>Criterios de exclusión:</p> <p>Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú con diagnóstico de stress, depresión o ansiedad.</p> <p>Personal del Laboratorio molecular de los laboratorios de salud pública del Perú con medicación psiquiátrica</p> <p>Muestra</p> <p>Se trabajará con el personal de los Laboratorios moleculares que laboran en los laboratorios de salud pública del Perú que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión que acepte participar en el estudio</p> <p>Tipo de muestreo: Las muestras se obtendrán por muestreo no probabilístico, por conveniencia.</p> |
|---|---|---|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Tamaño de muestra: El personal de Laboratorios moleculares que cumple con los criterios de inclusión y exclusión y que acepte participar en el estudio</p> |
|--|--|--|--|---|

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)

| | | Nada satisfeh o | Poco satisfecho | Regularmente satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho |
|----|--|--------------------------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------|
| 1 | Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo | | | | | |
| 2 | Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores | | | | | |
| 3 | Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo. | | | | | |
| 4 | Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo. | | | | | |
| 5 | En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción. | | | | | |
| 6 | Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes. | | | | | |
| 7 | Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 8 | El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo. | | | | | |
| 9 | Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.). | | | | | |
| 10 | Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es: | | | | | |
| 11 | Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales. | | | | | |
| 12 | Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 13 | Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales. | | | | | |
| 14 | Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro: | | | | | |
| 16 | Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es: | | | | | |
| 17 | Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es: | | | | | |
| 18 | Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es: | | | | | |
| 19 | Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento: | | | | | |
| 20 | Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es: | | | | | |
| 21 | Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro: | | | | | |
| 22 | ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas? | | | | | |
| 23 | Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.). | | | | | |
| 24 | Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos. | | | | | |
| 25 | Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios. | | | | | |
| 26 | Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo. | | | | | |
| 27 | Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa. | | | | | |
| 28 | Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo. | | | | | |
| 29 | Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales. | | | | | |
| 30 | Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo. | | | | | |
| 31 | Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros). | | | | | |

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (V. dependiente)

| | | No, Totalmente en Desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Sí, Totalmente de Acuerdo |
|---|--|---------------------------------------|------------------|---------------|---------------------------------|
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía | | | | |
| 2 | Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo | | | | |
| 3 | Estoy entusiasmado con mi trabajo | | | | |
| 4 | Mi trabajo me inspira | | | | |
| 5 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar | | | | |
| 6 | Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo | | | | |
| 7 | Estoy orgulloso del trabajo que hago | | | | |
| 8 | Estoy inmerso en mi trabajo | | | | |
| 9 | Me “dejo llevar” por mi trabajo | | | | |

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Salud Pública”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: calidad de vida en el trabajo y compromiso laboral en tiempos de COVID-19 del personal de laboratorios moleculares, año 2023

Nombre del investigador principal: Johanna Nery Balbuena Torres

Propósito del estudio: la presente investigación tiene el propósito de determinar si existe asociación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Compromiso Laboral en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular.

Participantes: personal de laboratorios moleculares

Participación:

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: No aplica

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Sin costo

Remuneración por participar: No se entregará remuneración

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo johannabal@gmail.com y teléfono 959237316

Contacto con el Comité de Ética: No aplica

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos, publicación de los resultados, uso del nombre

Solicito ingreso a la institución para recolectar datos para tesis de postgrado

Lima, 10 de febrero del 2023

Sr(a)

NOMBRE

CARGO

INSTITUCIÓN

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, Johanna Nery Balbuena Torres egresado de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2021900395, solicito me permita recolectar datos en su institución como parte de mi proyecto de tesis para obtener el grado de “Magister” cuyo objetivo general es determinar si existe asociación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Compromiso Laboral en tiempos del COVID-19 del personal de laboratorio molecular; asimismo, solicito la presentación de los resultados en formato de tesis y artículo científico. La mencionada recolección de datos consiste en el llenado de dos cuestionarios para medir el Compromiso laboral y la calidad de vida en el trabajo.

Los resultados del estudio permitirán conocer si existe asociación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y Compromiso Laboral, lo cual permitirá proponer recomendaciones para mejoras en el entorno laboral.

Adjunto: Resolución de aprobación de protocolo de investigación

Atentamente,

Johanna Nery Balbuena Torres

Estudiante de la E.P.G.

Universidad Norbert Wiener

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin