

Calidad de vida laboral en practicantes universitarios de Psicología

Kassandra Calle-Chumacero

Valeria Tinoco-Ibáñez

Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Guillermo Almeida-Huanca

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Eli Malvaceda-Espinoza¹

Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Resumen

Se planteó el objetivo de analizar las percepciones de calidad de vida laboral en practicantes universitarios de psicología, de la región de Lima Metropolitana. Se llevó a cabo una investigación cualitativa desde un paradigma construccionista y con un diseño de análisis temático reflexivo. Se aplicaron entrevistas a 16 practicantes de psicología. Los resultados evidenciaron que la calidad de vida laboral comprende al apoyo directivo desde la gestión, el cual se dio a través del apoyo institucional y emocional, la retroalimentación y reconocimiento. Por su parte, la carga de trabajo evidenció una elevada presión laboral, que generó a una alta carga emocional. Finalmente, la motivación intrínseca, fue generada por el apoyo social de su entorno, la vocación de servicio del practicante, su motivación de aprender y la relevancia otorgada al trabajo.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, Salud ocupacional, Internado, Practicantes del Área de la Salud

Resumo: Qualidade de vida no trabalho em estagiários universitários de Psicologia

O objetivo deste estudo foi analisar as percepções de qualidade de vida profissional entre estagiários universitários de psicologia, da região metropolitana de Lima (Peru). Foi realizada uma pesquisa qualitativa utilizando um paradigma construccionista e uma abordagem de análise temática reflexiva. Foram realizadas entrevistas com 16 estagiários de psicologia. Os resultados mostraram que a qualidade de vida no trabalho inclui o apoio diretivo da gestão através de apoio institucional e emocional, *feedback* e reconhecimento. Por outro lado, a carga de trabalho mostrou uma alta pressão de trabalho, o que levou a uma alta carga emocional. Por fim, a motivação intrínseca foi gerada pelo apoio social de seu ambiente, pela vocação de serviço do estagiário, por sua motivação para aprender e pela relevância dada ao trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho, Saúde ocupacional, Internato, Estudantes de Ciências da Saúde

Abstract: Quality of work life in university interns of Psychology

The objective was to analyze the perceptions of quality of work life in university psychology trainees in region of Metropolitan Lima. A qualitative research was carried out from a constructionist paradigm and with a reflexive thematic analysis design. Interviews were conducted with 16 psychology trainees. The results showed that quality of work life includes *managerial support* from management which was given through institutional and emotional support, feedback and recognition. On the other hand, *workload* evidenced a high work pressure, which generated a high emotional load. Finally, *intrinsic motivation* was generated by the social support of their environment, the intern's vocation of service, their motivation to learn and the relevance given to the work.

Keywords: Quality of work life, Occupational health, Internship, health sciences trainee

¹ Endereço para correspondência: Av. La Fontana 550, La Molina, Lima, Perú. E-mail: emalvaceda@usil.edu.pe

La pandemia ocasionada por el COVID-19 afectó la salud mental de la población a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud, 2022). Al respecto, los síntomas de depresión, angustia y ansiedad fueron los más frecuentes, ya sea a nivel de Europa, Asia y América Latina (Fountoulakis et al., 2022) o en Perú (Ministerio de Salud, 2020). Lo anterior impactó en el entorno social de las personas (Rehman et al., 2021), viéndose afectada tanto en cantidad como en calidad las modalidades de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2020). En Perú, alrededor del 50% de la Población Económicamente Activa (PEA) no se encontró satisfecha con su situación laboral (Alkom Pozo, 2018).

En este escenario, los estudiantes universitarios de últimos años han enfrentado desafíos al lidiar con la interrupción y posterior reactivación de sus prácticas pre-profesionales o internado (Albitres-Flores et al., 2020). Esta situación los llevó a adaptarse a entornos con una alta carga laboral debido a la elevada demanda de atención, mientras que en paralelo debían cumplir con sus responsabilidades académicas y personales (Mamani-Benito et al., 2022; Vásquez & Hidalgo, 2020). Además de haber sido expuestos a jornadas laborales extensas que afectan su calidad de vida aumentando riesgos psicosociales, como estrés y burnout (Ashok & Yatin, 2017; Lin et al., 2019). Estas condiciones generaron una percepción negativa sobre las condiciones laborales que reciben de su centro de prácticas, lo cual afectó en su Calidad de Vida Laboral (CVL) (Alcalá Cerrillo, 2020).

La CVL hace referencia al bienestar físico, psicológico y emocional de los empleados, lo cual se logra mediante un equilibrio entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para afrontarlas, ello influye en su actitud hacia el trabajo, reflejándose en satisfacción o insatisfacción (García-Sanz et al., 2018; Martín et al., 2004). Desde una mirada postpositivista, Cabezas (1998) indica que la CVL comprende el *apoyo directivo*, la *carga laboral* y la *motivación intrínseca*. El primero hace referencia al respaldo emocional de los líderes hacia sus empleados, favoreciendo la eficiencia en sus labores mediante una retroalimentación constante (Chuna Atoche, 2021). Esta percepción de apoyo organizacional se relaciona positivamente con el compromiso de los empleados (Acharya & Anand, 2020; Caicedo, 2019), manifestándose en acciones como comunicación abierta, reconocimiento del desempeño y oportunidades de desarrollo. Por el contrario, la ausencia de estas condiciones genera un impacto negativo en la percepción que los practicantes tienen de sus directivos, lo cual puede afectar su compromiso, calidad de la relación laboral y satisfacción general (Um & Bardhoshi, 2022).

Por su parte, la *carga laboral* es la apreciación del trabajador sobre las exigencias de su puesto de trabajo y la seguridad de pertenecer a la organización. Al respecto, una revisión sistemática, evidenció que el personal de salud se

siente insatisfecho con su CVL pues se enfrenta de manera constante a la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, presión intensa y agotamiento emocional (Caicedo, 2019). Estas condiciones no solo ejercen un potencial impacto negativo en la salud y el bienestar de los profesionales, sino que también podrían repercutir de manera significativa en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes. La calidad de vida de una persona está ligada a su experiencia en el entorno laboral, porque el trabajo no solo brinda ingresos, sino también satisfacciones materiales, sociales, psicológicas, además contribuye al desarrollo personal (Guanoluisa & Arráiz, 2022). Al respecto, son los aprendizajes y el cumplimiento de objetivos en el trabajo, elementos que motivan a los practicantes preprofesionales (Hutman et al., 2023).

Finalmente, la *motivación intrínseca* hace referencia a los aspectos internos del trabajador, su satisfacción y gratificación para con el puesto y la autorrealización alcanzada, los cuales repercuten en una CVL saludable. Para fomentarla, es esencial garantizar seguridad, compensaciones justas, buen trato, libertad de expresión e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (Cruz, 2018; Matabanchoy-Tulcán et al., 2019). Asimismo, dicha motivación se fomenta cuando los practicantes se identifican con las funciones que desempeñan y los objetivos del centro de trabajo (Romero, 2019). En caso de no ser garantizados los elementos anteriores, se tornará crítica la falta de compromiso de parte de los trabajadores con los objetivos organizacionales, así como los principios de calidad de prestación del servicio (Caicedo, 2019).

Ciertos estudios en profesionales de salud sugieren que la autonomía en el aprendizaje, el cuidado personal y la retroalimentación son elementos que fortalecen la CVL (Cuellar López et al., 2016; Echeverri Gallo, 2018). Particularmente, el bienestar del personal de psicología es crucial para un servicio de calidad en salud mental, por lo que es fundamental que cuenten con recursos y habilidades para el autocuidado y la prevención de riesgos (Espinoza et al., 2023; Freitas et al., 2023). De lo contrario, podrían recurrir a estrategias de afrontamiento inadaptadas, como el consumo de alcohol, problemas mentales, ideación suicida entre otros (Carrasco-Farfan et al., 2019).

Si bien la literatura acerca de CVL es amplia en otras disciplinas de las ciencias de la salud, en contextos previos y durante el COVID-19 (Antunes Barros et al., 2019; Cruz et al., 2018; Herbert, 2022; Wauters et al., 2022), la producción se centró en médicos y enfermeras (Bragard et al., 2015; Sun et al., 2022) siendo escasa en practicantes de psicología. Asimismo, las intervenciones realizadas sobre CVL fueron desarrolladas a partir de actividades físicas y atención sanitaria, exigencias mentales del trabajo (sueño, relaciones interpersonales, estrés, estado psicológico) y capacidad de trabajo y prevención de enfermedades (Vilela et al., 2017). Sin embargo, su desarrollo se dio en entornos laborales en donde no participan estudiantes de psicología

que desempeñan prácticas preprofesionales, por lo que es esencial comprender los factores que afectan la CVL de los estudiantes durante esta etapa para mejorar sus condiciones de vida laboral y también su rendimiento (Alves et al., 2013). Por ello, esta investigación se plantea como objetivo analizar las percepciones de CVL en practicantes universitarios de psicología de Lima Metropolitana.

Método

Tipo y diseño

La investigación es de enfoque cualitativo debido a que se busca conocer en profundidad un fenómeno de estudio (Creswell & Poth, 2018). Se realiza desde un paradigma construccionista en cuanto a que ontológicamente concibe a la realidad como subjetiva y múltiple, y en términos axiológicos y epistemológicos se asume la relación e interacción entre los actores de la investigación (Varpio et al., 2017). En línea con lo anterior, sigue un diseño de análisis temático reflexivo puesto que permite conocer las percepciones en torno a un fenómeno de estudio, asimismo, permite identificar temas relevantes en las narrativas de los participantes (Braun & Clarke, 2022).

Participantes

Participaron 16 practicantes universitarios de psicología de Lima metropolitana. Debido a las posibilidades

de acceso a los participantes, se utilizó un muestreo intencional estructurado (Robinson, 2014). Como criterios de inclusión se consideró el sexo (hombre y mujer), edad (20 a 25 años), ciclo de prácticas preprofesionales (I o II) y tipo de centro de práctica (clínico o colegio). Se excluyó a estudiantes irregulares (matriculados, pero que no se encuentren asistiendo a clases). El acceso a los participantes se dio a partir de una convocatoria abierta para participar, tanto desde un centro clínico, como educativo de prácticas preprofesionales.

Todos los participantes realizan sus prácticas preprofesionales bajo la supervisión de un psicólogo titulado, asimismo han de cumplir con 30 horas semanales de prácticas. Los participantes se dividieron equitativamente en cuanto al sexo, ciclo en el que se encuentran haciendo sus prácticas y centro de prácticas (clínica o colegio). Sus edades, fluctúan entre los 22 y 24 años (promedio 22.6). En relación con el tiempo en que llevan haciendo sus prácticas preprofesionales, este varía entre los 2 y 9 meses (promedio 5). Cabe mencionar que tanto el colegio, como el centro clínico, pertenecen al ámbito de las empresas privadas (Tabla 1). En el caso de los practicantes en colegios, su labor está centrada principalmente en la atención de los problemas de aprendizaje, en la mejora del clima motivacional en el aula, así como en la resolución de conflictos. En el caso de practicantes del ámbito clínico, sus labores se encontraron centradas en la evaluación, diagnóstico y apoyo en el tratamiento de los trastornos psicológicos.

Tabla 1
Características de los y las participantes

Seudónimo	Sexo	Edad	Tiempo de prácticas (meses)	Ciclo de prácticas	Centro de prácticas
Leandro	Hombre	22	2	I	Clínica
Jack	Hombre	22	2	I	Colegio
Josue	Hombre	22	8	II	Clínica
Gustavo	Hombre	22	7	II	Colegio
Daniel	Hombre	24	3	I	Clínica
Mario	Hombre	23	2	I	Colegio
Alejandro	Hombre	23	7	II	Clínica
Santiago	Hombre	24	9	II	Colegio
Fernanda	Mujer	22	2	I	Clínica
Fiorella	Mujer	21	2	I	Colegio
Patricia	Mujer	22	7	II	Clínica
Milagros	Mujer	21	8	II	Colegio
Xiomara	Mujer	23	3	I	Clínica
Lucía	Mujer	23	2	I	Colegio
Danna	Mujer	25	9	II	Clínica
Luisa	Mujer	23	7	II	Colegio

Instrumento de recojo de información

Se empleó la técnica de la entrevista semiestructurada, debido a que permitió construir la información con base en la dinámica con el/la participante, ello posibilitó la inclusión de preguntas en el desarrollo de la entrevista. El guion de entrevista se construyó tomando en consideración los aportes teóricos de Cabezas (1998), de tal modo que se plantearon los tópicos de apoyo directivo, cargas

de trabajo y motivación intrínseca. A su vez se planteó un tópico más, referido a la familiarización, desde el cual se realizaron las preguntas introductorias en la investigación. Asimismo, antes de su aplicación fue revisada por seis jueces expertos y a través de una entrevista piloto, asimismo, durante su aplicación se tomaron en cuenta las notas desarrolladas durante la entrevista; todo ello permitió afinar la construcción de las preguntas, así como la fluidez de la guía de entrevista (Tabla 2).

Tabla 2
Preguntas Orientadoras de la guía de entrevista

Tópicos	Preguntas (extracto)
Familiarización	¿Qué seudónimo te gustaría utilizar?, ¿Qué edad tienes?, ¿En qué ciclo de prácticas preprofesionales de encuentras?, ¿Cuánto tiempo llevas haciendo tus prácticas?, ¿Cuál es tu centro de prácticas?
Apoyo Directivo	¿Cómo te sientes con respecto a tu lugar de trabajo? (explorar: puesto, sueldo, beneficios) ¿Qué información te brindan a partir del trabajo que realizas? ¿Te brindan algún tipo de soporte en el trabajo?, ¿De qué forma? ¿Cómo se fomenta la calidad de vida de los trabajadores? ¿Cómo se dan las posibilidades de promoción o crecimiento?
Cargas de Trabajo	¿Cómo se manejan los desacuerdos con tus compañeros/jefes? ¿Cómo te sientes físicamente/ emocionalmente con respecto al trabajo que realizas? ¿Cuentas con el tiempo suficiente para realizar el trabajo que te solicitan? ¿Cómo te sientes con respecto a la cantidad, calidad y carga de trabajo que te solicitan?
Motivación Intrínseca	¿Qué piensas acerca de los objetivos y funciones que realizas? ¿Tu familia/amigos influyen en el trabajo que realizas?, ¿Cómo así? ¿Cómo te sientes cuando tienes que realizar tus funciones laborales?

Procedimiento

Se contactó con responsables tanto de un centro educativo como de una clínica, quienes fungieron de informantes clave, a partir de ellos se contactó a los potenciales participantes que cumplieren con los criterios de inclusión. A estos se les indicó el objetivo de la investigación, así como las implicancias de su participación. Con quienes accedieron a participar, se coordinó una fecha y hora para la entrevista. Previo a la misma, se les solicitó la aceptación de un consentimiento informado. Las entrevistas fueron realizadas en español y por videollamada (a través de la plataforma Zoom). Además, los/as participantes respondieron las entrevistas desde sus hogares y estuvieron se encontraron solos/as durante el desarrollo de la entrevista. Las entrevistas tanto para practicantes del área clínica como educativa fueron desarrolladas respectivamente por la primera y segunda autora de este estudio, entre febrero y marzo de 2021. Se contó con un protocolo de contención emocional, ante alguna situación de desborde emocional, aunque no fue necesario utilizarlo durante el recojo de

información. Las entrevistas se desarrollaron en una sola sesión y tuvieron una duración aproximada de 60 minutos. No hubo necesidad de repetir alguna entrevista. Una vez culminada cada entrevista se le indicó al participante que posteriormente se le entregaría la transcripción literal y los resultados de la investigación. No se realizó ningún pago o similar a los participantes, posterior a las entrevistas. No hubo personas que se negaron a participar o abandonaron la investigación.

Aspectos éticos y de calidad

Se siguieron los principios señalados en la declaración de Helsinki. Por otro lado, se tomaron en cuenta directrices éticas tales como el anonimato, confidencialidad, beneficencia, no maleficencia y justicia, provenientes del Consejo Directivo Nacional (2017) del Colegio de Psicólogos del Perú. En cuanto a los criterios de calidad se consideraron los criterios de *credibilidad*, en cuanto a que se realizó un proceso de verificación de las transcripciones literales por parte de participantes, asimismo, estas fueron

utilizadas para el análisis de datos. Asimismo, se aplicó el criterio de *dependencia*, específicamente la táctica del consenso entre codificadores desde la cual la codificación fue realizada y revisada por tres miembros del equipo de investigación (Mertens, 2015). Finalmente, se aplicó el criterio de *auditabilidad*, en cuanto a que tanto el protocolo de investigación, como la guía de entrevista y el análisis fueron revisados por expertos fuera del equipo de investigación (Daniel, 2018).

Análisis de información

Se realizó un análisis temático reflexivo (Braun & Clarke, 2022), cuyo propósito fue evidenciar el sistema de temas y subtemas que emergen del análisis. Para ello, se inició con la *familiarización con la información* a través de la lectura y relectura de la transcripción de las entrevistas y la identificación de citas relevantes en el texto. Posteriormente se crearon *códigos iniciales* a partir de las citas identificadas en la etapa previa (siguiendo una lógica inductiva), este proceso se realizó en dos ciclos de codificación (Saldaña, 2021), en el primero se siguieron estrategias generales de codificación (abierta

y descriptiva), mientras que en el segundo momento se aplicaron estrategias específicas (codificación focalizada, axial y selectiva) las cuales permitieron visualizar la articulación entre los códigos y con ello la *generación inicial de temas*. Posteriormente, se realizó la *revisión y definición de temas*, a partir de la estrategia del método comparativo constante. En este punto, se aplicaron las tácticas de generación de significado (Miles et al., 2014), apelando a los criterios de *representatividad, frecuencia y densidad de los códigos*. Finalmente, se realizó la *redacción del reporte de resultados* considerando a aquellos códigos significativos a partir del análisis realizado. Para el proceso señalado anteriormente, se utilizó el software ATLAS.ti 23.

Resultados

De acuerdo con el análisis de datos, se construyeron tres temas relevantes en la investigación los cuales conducen a entender la CVL en practicantes de psicología. Al respecto se tiene al apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca; a su vez cada una cuenta con subtemas vinculados a ellas (Figura 1).

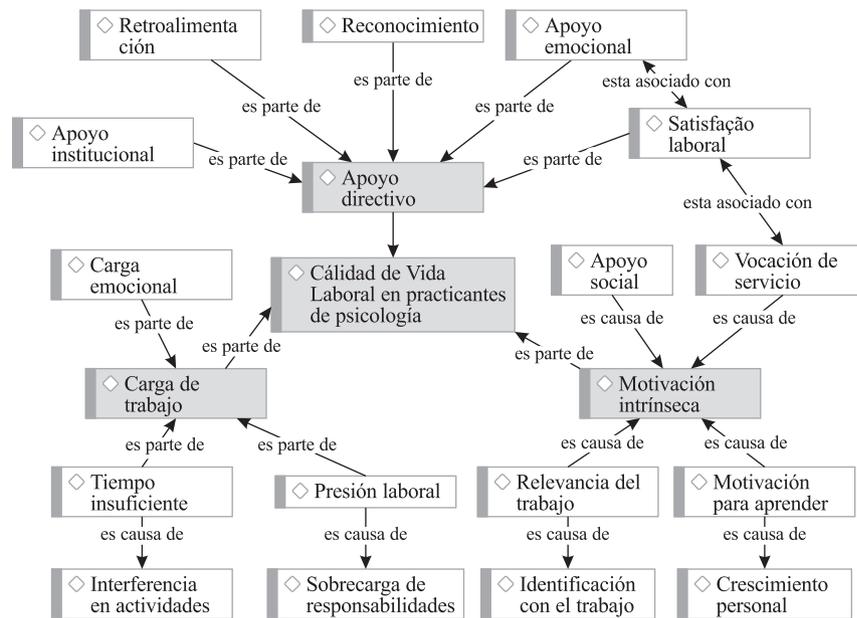


Figura 1. Mapa semántico: CVL en Practicantes de Psicología

Apoyo directivo

El apoyo directivo, es percibido como el sostén emocional proporcionado por los directivos hacia los trabajadores que tienen a su cargo, permitiendo el desarrollo eficiente de sus actividades, mediante la retroalimentación constante. El apoyo directivo comprende a la *satisfacción*

laboral, la cual evidencia el sentimiento de bienestar por el cumplimiento de necesidades dentro del lugar de trabajo. Dicha satisfacción laboral comprende la satisfacción con el puesto de trabajo, los beneficios recibidos y las facilidades laborales obtenidas a partir de la modalidad virtual. Lo anterior es especialmente representativo para quienes hacen prácticas en centros clínicos.

“Yo creo que hay un buen balance entre las tareas que desarrollo y que se me exigen en el puesto con los beneficios que me trae, tanto a nivel de aprendizaje y profesional” (Alejandro, 23 años).

Otro de los elementos que comprende el apoyo directivo es el *reconocimiento*, el cual hace referencia a la expresión de gratitud y distinción hacia una persona por el trabajo realizado. Esta se encuentra asociado a la *retroalimentación*, la cual permite evidenciar que los/as practicantes reciben información pertinente acerca de las fortalezas y limitaciones del trabajo realizado, ello con la finalidad de optimizar el cumplimiento de sus funciones. Ello también es representativo en los practicantes de centros clínicos.

“El psicólogo nos da todas las herramientas y la confianza para poder preguntar y resolver dudas. Y así como resuelven dudas, también saben decirnos cuando estamos haciendo las cosas bien para seguir haciendo un buen trabajo” (Leandro, 22 años).

Otro de los elementos del apoyo directivo, lo constituye el *apoyo emocional*, el cual se refiere al sostén afectivo que se brinda al trabajador, cuando este lo necesita, así dicho apoyo se dio desde supervisores y compañeros, dicho aspecto resulta representativo en los practicantes del área clínica. Sin embargo, en practicantes del área educativa, se evidencia la falta de apoyo emocional, a través de la ausencia de empatía al evaluar las dudas o avances de los practicantes.

No me agrada mucho que te digan: “Puedes consultar cualquier cosa”, pero a la hora que les consultas, ellos [los supervisores] se enojan. No me parece un adecuado soporte emocional. No sé si ha llegado algún interno y le ha dicho que le ha tocado algún tema, que le ha tocado con algún alumno, etc., y ahí sí haya funcionado, pero desde mi percepción no acudiría a ellos (Luisa, 24 años).

Otro componente del apoyo directivo es el *apoyo institucional* desde el centro laboral, para el bienestar del trabajador. Este apoyo es brindado mediante las facilidades que se brinda al practicante para hacer el trabajo más ligero, además se promueve la flexibilidad de horarios, permitiéndole al practicante gestionar su tiempo durante su horario laboral. Esta flexibilidad es especialmente beneficiosa dado que el practicante se encuentra en una etapa de formación académica. Cabe mencionar que el apoyo institucional, se encuentra asociado a la satisfacción percibida por el trabajador.

También nos ofrecen un seguro médico y creo que eso es súper importante para nuestra calidad de

vida, porque algunas prácticas ni siquiera te pagan y no te dan beneficios de ley. Creo que sí se preocupan por que nosotros nos sintamos cómodos y bien para poder realizar un buen trabajo como psicólogos (Leandro, 22 años).

En síntesis, el apoyo directivo que se le brinda a los practicantes resulta de sumo interés para la mejora de su CVL, este apoyo comprende la satisfacción, el reconocimiento, la retroalimentación laboral de los practicantes, así como el apoyo emocional e institucional, tanto desde los supervisores, como desde el centro de labores respectivamente.

Carga de trabajo

La carga de trabajo se refiere a la apreciación del practicante acerca de las exigencias del puesto y su impacto en su CVL. Comprende por un lado a la *carga emocional*, entendida como las situaciones laborales generadoras de emociones negativas, debido a la falta de apoyo emocional por parte de los supervisores, lo cual generó a su vez insatisfacción con el centro de labores. Ello se dio principalmente en practicantes del área educativa.

“Nosotros somos personas tratando con personas, pero no siento que ellos se preocupen por mi bienestar emocional [...] No me siento muy satisfecha [debido a] que no se preocupan por mi calidad de vida” (Milagros, 21 años).

Otra carga de trabajo es el tiempo insuficiente para completar las tareas laborales, lo que afecta la vida personal y académica de los practicantes de psicología y trae como consecuencia la interferencia en actividades, es decir, la intromisión de las actividades laborales en la vida personal y académica del practicante. “Yo dedico tiempo a todos mis trabajos de la universidad o del internado en la noche, porque en la mañana no me da tiempo. A veces chocan los horarios del internado con las clases o trabajos de la universidad.” (Mario, 23 años).

Otro componente de la carga de trabajo es la *presión laboral*, la cual se manifiesta a través de las prisas y agobios por la cantidad y calidad de trabajo exigido. Esta se encontró de manera significativa en aquellos practicantes del área educativa. Dicha presión se asocia con la interferencia en actividades y conlleva una carga emocional para ellos. Además, esta presión laboral es causa de la *sobrecarga de responsabilidades* a las que se ven expuestos/as y que han de cumplir con eficacia, como parte de sus obligaciones laborales, sin tener la posibilidad de poder eludir ello.

Me estresa, porque te piden bastantes cosas y a veces te escriben muy tarde, para decirte que mañana o en dos días tienes que presentar algo, y tú estás con cosas de la universidad, y por ser últimos ciclos estas con la tesis y es bastante, es complicado (Mario, 23 años).

A modo de síntesis, se puede señalar que la carga de trabajo percibida se puede entender desde la carga emocional que esto significa, aunado al tiempo insuficiente para cumplir con las labores encomendadas, lo cual interfiere con las actividades planificadas previamente por los/as practicantes. Finalmente, se aprecia que perciben la presión laboral, al sentir la sobrecarga de responsabilidades que tienen para cumplir en cantidad, calidad y eficacia los trabajos exigidos.

Motivación intrínseca

Los participantes perciben la motivación intrínseca, como aquella que los lleva a cumplir con las labores encomendadas, en calidad, cantidad y tiempo. Ello se relaciona con la satisfacción con en el puesto de trabajo, lo que afecta directamente en su CVL. La motivación intrínseca, se da a partir de la *relevancia del trabajo*, que hace referencia a la percepción de la importancia social de las funciones que desempeña el practicante.

“Creo que estas actividades ayudan a más personas directa y especialmente a los pacientes o personas que están afectadas por alguno de estos casos, por lo tanto, si considero que mi trabajo es importante” (Danna, 25 años).

Lo anterior, permite que los participantes, se puedan *identificar con el trabajo*, es decir, el entendimiento y aceptación de los objetivos y funciones del puesto laboral.

“Me identifico un montón, siento que fui creada para hacer esto, sobre todo porque comparto la visión humana que tiene mi centro de internado” (Xiomara, 23 años).

Otro elemento que conduce a la motivación intrínseca es el *apoyo social* el cual proviene del respaldo emocional de familiares y amigos ante las presiones laborales, y que influye positivamente en la motivación laboral. Otro aspecto conducente a la motivación intrínseca es la *vocación de servicio*, que implica la voluntad de esforzarse en el trabajo con la intención de ayudar a otros. Esta se encuentra relacionada con la satisfacción en el puesto.

Me siento feliz por la oportunidad de poder aprender y relacionarme con psicólogos que tienen mayor experiencia en el campo, me gusta ver que

el centro se preocupa bastante por sus pacientes y me gusta ayudar a las personas a que puedan mejorar, por lo tanto, me siento satisfecha en el centro (Danna, 25 años).

Por último, la *motivación para aprender* es también un elemento conducente a la motivación intrínseca. Dicha motivación es entendida como el esfuerzo por poner en práctica los conocimientos teóricos y prácticos, los cuales conduzcan a mejorar su formación profesional. Lo anterior conduce a un *crecimiento personal* donde el practicante se esfuerza por el cumplimiento de objetivos propuestos en el ámbito académico y laboral. “Me motiva el aprendizaje que estoy teniendo, siento que de aprendido un montón sobre temas que me van a ayudar a desarrollarme profesionalmente y estoy contenta con eso” (Lucía, 23 años).

A modo de síntesis, se puede señalar que la motivación intrínseca se da partir de la relevancia del trabajo que perciben los practicantes, ello permite a su vez que pueda existir un proceso de identificación con el trabajo. Otros elementos conducentes a la motivación son el apoyo social por parte de personas cercanas, la vocación de servicio, así como la motivación para aprender, este último, a su vez, conduce a generar un crecimiento personal en el/la practicante.

Discusión

Este estudio se planteó analizar las percepciones de CVL en practicantes de psicología clínica y educativa de Lima Metropolitana. Entre los resultados, se encontraron categorías relacionadas al apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Ello concuerda con lo planteado por Cabezas (1998), sin embargo, se diferencia en cuanto a que más allá del apoyo directivo y de la carga laboral, la motivación intrínseca resulta de suma importancia debido a que los practicantes anteponen su motivación para aprender y crecimiento personal, lo cual puede deberse al momento de formación en el que se encuentran.

Se encontró que los participantes refieren recibir un apoyo directivo, así como institucional (facilidades laborales, flexibilidad de horario, lo anterior), el cual les permite un desarrollo eficiente de sus actividades. Asimismo, refieren que el apoyo institucional se encuentra relacionado a la satisfacción laboral, tanto con el puesto de trabajo, los beneficios y facilidades laborales, obtenidas en el entorno virtual. Ello fue significativo en quienes hacen prácticas en centros clínicos. Lo anterior contrasta con Caicedo (2019) en cuanto a que este identifica una insatisfacción con la CVL en trabajadores del área de salud, debido a la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, presión intensa y agotamiento emocional.

Por otro lado, los participantes indican que existe un adecuado reconocimiento y retroalimentación, lo cual es particularmente representativo en practicantes de centros

clínicos. Ello concuerda con diferentes investigaciones al respecto (Cuellar López et al., 2016; Echeverri Gallo, 2018), las cuales también abordaron las dinámicas de la calidad de vida laboral en practicantes del área de ciencias de la salud. Aunado a lo anterior, también se evidencia el apoyo emocional que se brinda al trabajador, tanto desde supervisores y compañeros, principalmente en el área clínica. Este aspecto concuerda con lo planteado por Chuna Atoche (2021), quien indica que el respaldo emocional evidenciado en la retroalimentación permite una mejora en la eficiencia del trabajo realizado.

En contraposición a lo anterior, también se ha identificado una carencia de apoyo emocional por parte de los supervisores hacia los practicantes que llevan a cabo sus labores en instituciones educativas. Al respecto, tal y como afirman Um y Bardhoshi (2022), esta ausencia de apoyo genera un impacto negativo en la percepción que los practicantes tienen de sus directivos, lo que puede disminuir el compromiso, la calidad de la relación laboral y en la satisfacción general durante su período de prácticas. Los hallazgos presentados destacan que la contención emocional experimentada por los estudiantes varía según la institución y el profesional encargado de la supervisión, lo que sugiere una falta de equidad en las condiciones laborales a las que están expuestos los practicantes.

Con respecto a la categoría de carga de trabajo, los hallazgos sugieren que los espacios de supervisión priorizan aspectos técnicos y laborales, descuidando la salud emocional y la experiencia integral del practicante. Lo anterior coincide con lo señalado por Mamani-Benito et al. (2022), quienes indica que, en el Perú, las prácticas pre-profesionales se caracterizan por inadecuadas condiciones laborales, precariedad e incluso maltrato.

En relación con la carga de trabajo, los participantes manifiestan tener una elevada presión laboral y sobrecarga de responsabilidades, lo cual genera una elevada carga emocional, así como una percepción negativa sobre las condiciones laborales en las que se encuentran, generándose así una insatisfacción con el centro de laboral. Ello concuerda con diversas investigaciones (Ashok & Yatin, 2017; Lin et al., 2019), en cuanto a que el verse expuestos a jornadas laborales extensas, afectan su calidad de vida, así como su estabilidad emocional, aumentando riesgos psicosociales, como estrés y burnout. A su vez, conlleva a efectos negativos en su CVL (Alcalá Cerrillo, 2020). A pesar de lo anterior, los practicantes también refieren adaptarse a estos entornos, tal y como plantean Mamani-Benito et al. (2022) y Vásquez y Hidalgo (2020). Ello podría explicarse a partir de la motivación intrínseca que les genera el ser practicantes universitarios.

Por otro lado, el tiempo insuficiente es un elemento que afecta a los practicantes en sus actividades académicas y laborales, causando ello la interferencia en actividades laborales en la vida personal y académica del practicante. Ello guarda concordancia con lo encontrado

por Mamani-Benito et al., (2022) y Vásquez y Hidalgo (2020), quienes indicaron que la alta carga laboral producto de una elevada demanda de atención, afecta las responsabilidades académicas y personales, de los practicantes, alterando así la cotidianeidad de sus actividades. Lo anterior pone en discusión la distribución equitativa de las tareas y una adecuada gestión del tiempo para evitar la sobrecarga de trabajo y el desgaste emocional de los practicantes.

En relación con la motivación intrínseca, se encontró que los participantes hacen alusión a aspectos internos (vocación de servicio, relevancia del trabajo y motivación para aprender) más que a elementos externos. Ello concuerda con Romero (2019), quien sostiene que dicha motivación se da cuando el practicante se identifica con las funciones que desempeña y los propósitos del centro de trabajo. Sin embargo, contrasta con otras investigaciones (Cruz, 2018; Matabanchoy-Tulcán et al., 2019) que refieren que la motivación se encuentra asociada a la seguridad, adecuados ingresos, buen trato, libertad de expresión e igualdad de oportunidades.

Continuando con lo anterior, para los participantes la motivación intrínseca se genera a partir de la relevancia al trabajo que hace referencia a la percepción de la importancia social de las funciones que desempeña el practicante. Ello permite que los participantes, se puedan identificar con el trabajo. Este aspecto contrasta con lo señalado por Acharya y Anand (2020) y Caicedo (2019), en cuanto a que refieren que el apoyo organizacional se relaciona positivamente con el compromiso de los participantes. En tal sentido, en la presente no ha sido el apoyo directivo u organizacional el que se encuentra ligado al compromiso e identificación con el trabajo, sino que es la motivación interna, la que genera dicho compromiso. Ello se puede entender en cuanto a que las investigaciones señaladas anteriormente, han sido realizadas con trabajadores de salud en general y no en específico sobre practicantes que se encuentran en formación, para quienes la relevancia del trabajo y los elementos internos asociados a su formación puedan ser lo importante.

Además, el apoyo social fue un elemento relevante para los participantes, respaldando los resultados obtenidos por Cuellar López et al. (2016), quienes también encontraron que el apoyo recibido por parte de familiares y amigos influye positivamente en la valoración y motivación del practicante. Asimismo, los/as participantes expresan motivación para aprender, lo cual los conduce a una sensación de crecimiento personal. Ello concuerda con lo señalado por Cuellar López et al. (2016) y Echeverri Gallo (2018) quienes indican que tanto la autonomía en el aprendizaje como el cuidado personal, contribuyen a mejorar la CVL.

Finalmente, el trabajo realizado por los practicantes se vio influenciado por su vocación de servicio y su reconocimiento de la importancia social de su labor como

futuros psicólogos. Ello coincide con lo señalado por Echeverri Gallo (2018) en cuanto a que los practicantes no solo buscan adquirir conocimientos y habilidades técnicas, sino entender su rol en la sociedad y su capacidad para contribuir al bienestar de las personas a las que atienden mediante la responsabilidad social. Así, tal como señala Hutman et al. (2023), el aprendizaje y cumplimiento de objetivos motivan a los practicantes en las experiencias preprofesionales, donde aplican lo aprendido en un entorno real y enfrentan desafíos experiencialmente.

En la presente investigación se han presentado limitaciones tales como el acceso presencial a los participantes, lo cual dificultó la toma de notas durante la entrevista. Asimismo, el no haber aplicado otros instrumentos de recojo de información, así como no haber entrevistado a supervisores o personal directivo en los centros de prácticas preprofesionales, puede limitar el conocimiento del fenómeno de estudio.

Consideraciones finales

En cuanto a la percepción de la CVL en practicantes de psicología, se puede indicar que se encuentran tres grandes áreas temáticas, en primer lugar, se da un apoyo directivo por parte de los/as responsables del centro de prácticas preprofesionales, este comprende un apoyo

institucional y emocional, este último a su vez se encuentra ligado a la satisfacción laboral, la cual también es posible gracias a la retroalimentación y reconocimiento. Asimismo, un elemento que afecta a la CVL es la carga de trabajo percibida, así las percepciones evidencian una presión laboral que genera una sobrecarga de responsabilidades; del mismo modo, se presenta un tiempo insuficiente para cumplir con las expectativas propias del puesto, lo cual genera una interferencia en sus actividades. En paralelo a lo anterior, también se presenta una carga emocional a lo largo de las prácticas. Finalmente, se encuentra una motivación intrínseca desde los practicantes, esta es causada tanto por la relevancia del trabajo, la motivación para aprender, el apoyo social y la vocación de servicio.

Se recomienda a futuras investigaciones estudiar la calidad de vida laboral en practicantes universitarios de otras áreas de la psicología. Asimismo, se considera relevante estudiar la percepción de los supervisores y directivos de los centros de práctica sobre la CVL que le brindan a los practicantes. Finalmente, se recomienda estudiar los temas menores encontrados en la presente investigación, tales como la oportunidad de ascenso, riesgos ergonómicos en el centro de prácticas, percepción del logro de metas y la autoorganización en las actividades laborales; ello toda vez que no resultaron significativos en el análisis de información.

Referencias

- Acharya, S., & Anand, G. (2020). A study on quality of work life, motivation and employee engagement among nurses in private hospitals of Indore. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 6(5), 676-686. <https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2020.110138>
- Albitres-Flores, L., Pisfil-Farroñay, Y. A., Guillen-Macedo, K., Niño-García, R., & Alarcon-Ruiz, C. A. (2020). Percepción de los internos sobre la suspensión del internado médico durante la cuarentena por la COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(3), 504-509. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.373.5729>
- Alcalá Cerrillo, M. (2020). Calidad de vida laboral de los terapeutas ocupacionales durante la pandemia Covid-19. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 101-112. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n2.v1.1959>
- Alkom Pozo, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima – 2016*. [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3763>
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Antunes Barros, R., Silva Menezes, M., & Lins, L. (2019). Quality of life of medical students in Brazil. A comparative study. *Revista Médica de Chile*, 147(1), 107-113. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872019000100107>
- Ashok, K., & Yatin, T. (2017). Job Satisfaction and Quality of Work Life among Receptionists and Staff of Medical Record Department of a Tertiary Care Teaching Hospital in North India. *JOJ Nursing & Health Care*, 3(4). <https://doi.org/10.19080/JOJNHC.2017.03.555619>
- Bragard, I., Dupuis, G., & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians: A qualitative review. *European Journal of Emergency Medicine: Official Journal of the European Society for Emergency Medicine*, 22(4), 227-234. <https://doi.org/10.1097/MEJ.0000000000000194>

- Braun, V., & Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), 3-26. <https://doi.org/10.1037/qup0000196>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC, Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5(8), 491-492. <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
- Caicedo, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis. *SIGNOS – Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Carrasco-Farfan, C. A., Alvarez-Cutipa, D., Vilchez-Cornejo, J., Lizana-Medrano, M., Durand-Anahua, P. A., Rengifo-Sanchez, J. A., Rebatta-Acuña, A., Cubas, W. S., Arroyo-Hernandez, H., & Toro-Huamanchumo, C. J. (2019). Alcohol consumption and suicide risk in medical internship: A Peruvian multicentric study: Alcohol and suicide risk in medical interns. *Drug and Alcohol Review*, 38(2), 201-208. <https://doi.org/10.1111/dar.12897>
- Chuna Atoche, E. M. (2021). *Calidad de vida laboral en profesionales de la Salud: Una revisión sistemática*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74845>
- Consejo Directivo Nacional. (2017). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Creswell, J., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and Research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE.
- Cruz, J. P., Felicilda-Reynaldo, R. F. D., Lam, S. C., Machuca Contreras, F. A., John Cecily, H. S., Papatthaniou, I. V., Fouly, H. A., Kamau, S. M., Valdez, G. F. D., Adams, K. A., & Colet, P. C. (2018). Quality of life of nursing students from nine countries: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 66, 135-142. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.04.016>
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cuellar López, M. V., Montoya, J. F., & Castaño, Y. (2016). Percepción subjetiva de la calidad de vida en estudiantes de enfermería de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 18(3), 462-473. <https://doi.org/10.22267/rus.161803.51>
- Daniel, B. K. (2018). Empirical verification of the “TACT” framework for teaching rigour in qualitative research methodology. *Qualitative Research Journal*, 18(3), 262-275. <https://doi.org/10.1108/QRJ-D-17-00012>
- Echeverri Gallo, C. (2018). Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(3), 569-584. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5490>
- Espinoza, E. M. M., Quiroz, N. M. F., Rivera, F. F. L., Galarza, C. R. C., Fierro, Y. E. C., & Bernal, L. R. V. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 192-141 <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Fountoulakis, K. N., Karakatsoulis, G., Abraham, S., Adorjan, K., Ahmed, H. U., Alarcón, R. D., Arai, K., Auwal, S. S., Berk, M., Bjedov, S., Bobes, J., Bobes-Bascaran, T., Bourgin-Duchesnay, J., Bredicean, C. A., Bukelskis, L., Burkadze, A., Abud, I. I. C., Castilla-Puentes, R., Cetkovich, M., ... Smirnova, D. (2022). Results of the COVID-19 mental health international for the general population (COMET-G) study. *European Neuropsychopharmacology*, 54, 21-40. <https://doi.org/10.1016/j.euroneuro.2021.10.004>
- Freitas, P. H. B. D., Meireles, A. L., Ribeiro, I. K. D. S., Abreu, M. N. S., Paula, W. D., & Cardoso, C. S. (2023). Síntomas de depresión, ansiedad y estrés en estudiantes del área de la salud e impacto en la calidad de vida. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 31, e3884. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6315.3884>
- García-Sanz, E., Jiménez-Rejano, J. J., Pérez-Cabezas, V., Chillón-Martínez, R., De La Casa Almeida, M., & Rebollo-Salas, M. (2018). Calidad de vida profesional de los fisioterapeutas en el ámbito hospitalario público de Sevilla. *Fisioterapia*, 40(2), 65-72. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2017.11.003>
- Guanoluisa, S. D., & Arráiz, C. (2022). Quality of work life of rotating nursing interns in pre-professional practice. *Enfermería Investiga*, 7(3), 65-71. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v7i3.1685.2022>

- Herbert, C. (2022). Enhancing Mental Health, Well-Being and Active Lifestyles of University Students by Means of Physical Activity and Exercise Research Programs. *Frontiers in Public Health, 10*, 849093. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.849093>
- Hutman, H., Ellis, M. V., Moore, J. A., Roberson, K. L., McNamara, M. L., Peterson, L. P., Taylor, E. J., & Zhou, S. (2023). Supervisees' Perspectives of Inadequate, Harmful, and Exceptional Clinical Supervision: Are We Listening? *The Counseling Psychologist, 51*(5), 719-755. <https://doi.org/10.1177/00110000231172504>
- Lin, Y.-H., Chen, H.-Y., Tsai, S.-L., Chang, L.-R., & Chen, P.-C. (2019). A prospective study of the factors associated with life quality during medical internship. *PLOS ONE, 14*(8), e0220608. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220608>
- Mamani-Benito, O., Carranza Esteban, R. F., Castillo-Blanco, R., Caycho-Rodriguez, T., Tito-Betancur, M., & Farfán-Solís, R. (2022). Anxiety and depression as predictors of life satisfaction during pre-professional health internships in COVID-19 times: The mediating role of psychological well-being. *Heliyon, 8*(10), e11025. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11025>
- Martín, J., Cortés, J. A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria, 18*(2), 129-136. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud, 21*(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mertens, D. M. (2015). *Research and Evaluation in Educational and Psychology: Integrating Diversity with Qualitative, Quantitative and Mixed Methods (4th ed.)*. SAGE.
- Miles, M., Huberman, A., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage.
- Ministerio de Salud. (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020-2021*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental y COVID-19: datos iniciales sobre las repercusiones de la pandemia. Resumen científico*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/354393/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-spa.pdf?sequence=1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Rehman, S. U., Rehman, S. U., & Yoo, H. H. (2021). COVID-19 challenges and its therapeutics. *Biomedicine & Pharmacotherapy, 142*, 112015. <https://doi.org/10.1016/j.biopha.2021.112015>
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. *Qualitative Research in Psychology, 11*(1), 25-41. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>
- Romero, L. L. A. (2019). *Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en lima metropolitana*. [Tesis para optar el grado de Magister, Universidad de San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5666>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for Qualitative Researchers*. SAGE.
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice, 58*, 103276. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
- Um, B., & Bardhoshi, G. (2022). Demands, Resources, Meaningful Work, and Burnout of Counselors-in-Training. *Counselor Education and Supervision, 61*(2), 160-173. <https://doi.org/10.1002/ceas.12232>
- Varpio, L., Ajjawi, R., Monrouxe, L. V., O'Brien, B. C., & Rees, C. E. (2017). Shedding the cobra effect: Problematising thematic emergence, triangulation, saturation and member checking. *Medical Education, 51*(1), 40-50. <https://doi.org/10.1111/medu.13124>
- Vásquez, A. E., & Hidalgo, J. W. J. (2020). *Factores asociados y Síndrome de Burnout (SBO) en los estudiantes de Segunda Especialización de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. [Tesis para optar el grado de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8367>

- Vilela, M. C., Aparecida Masson, V., Monteiro, M. I., & Gutierrez, G. L. (2017). Qualidade de vida no trabalho: Avaliação de estudos de intervenção. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(1), 189-197. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>
- Wauters, M., Zamboni Berra, T., de Almeida Crispim, J., Arcêncio, R. A., & Cartagena-Ramos, D. (2022). Quality of life of health personnel during the COVID-19 pandemic: Exploratory review. *Pan American journal of public health*, 46, e30. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2022.30>

Recebido: 04/09/2023
1ª reformulação: 04/12/2023
Aceito: 10/01/2024

Sobre os autores:

Kassandra Calle-Chumacero es Licenciada en Psicología por parte de la Universidad San Ignacio de Loyola. Psicóloga organizacional. Formación en Investigación cualitativa. Investigadora en las áreas de gestión humana, reclutamiento y selección de personal.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8154-5165>

E-mail: gabriella.calle@usil.pe

Valeria Tinoco-Ibáñez es Licenciada en Psicología por parte de la Universidad San Ignacio de Loyola. Psicóloga organizacional. Formación en Investigación cualitativa. Investigadora en las áreas de gestión humana, reclutamiento y selección de personal.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6395-9743>

E-mail: valeria.tinoco@usil.pe

Guillermo Almeida-Huanca es Bachiller de Psicología por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Supervisor of Data Collection en CRÓNICAS. Formación en investigación cualitativa. Investigador en salud mental, violencia, género y participación ciudadana.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0283-3586>

E-mail: guillermo.almeida@unmsm.edu.pe

Eli Malvaceda-Espinoza es Doctor en Psicología, Magister en Psicología Comunitaria, Licenciado en Psicología. Docente e Investigador de la Universidad San Ignacio de Loyola. Especialista en Investigación cualitativa. Investigador sobre temas de violencia social y salud mental.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9506-4741>

E-mail: emalvaceda@usil.edu.pe