



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

**Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal
de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autor: Carrillo Valencia, Víctor

Código ORCID: 0000-0002-7722-5924

Asesora: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Lima, Perú

2022

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL
PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD BREÑA, LIMA - 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ASESORA:

Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, a mi familia que siempre me apoyaron en este camino de mi carrera para lograr mis objetivos y mis metas, a mi madre y mis dos hermanos en el cielo que son los motores y la razón de mí ser por lo que me sacrifico y me esfuerzo cada día.

Agradecimiento

Principalmente a Dios por darnos la vida y por permitirme lograr mis objetivos, a mis hermanos y a mis padres que siempre me han apoyado en todo momento, a mi asesora Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández, por el tiempo, dedicación y elaboración de mi tesis.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes nacionales	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Formulación de hipótesis	13
2.3.1. Hipótesis general	13
2.3.2. Hipótesis específicas.....	13
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	15
3.1 Método de la investigación	15
3.2 Enfoque de investigación	15
3.3 Tipo de investigación	15
3.4 Diseño de la investigación	16
3.5 Población, muestra y muestreo	16
3.6. Variables y operacionalización	17
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3 Validación.....	24
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9 Aspectos éticos.....	26
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	27

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
5.1. Conclusiones	39
5.2. Recomendaciones.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de casos	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Alfa de Cronbach Variable 1: Satisfacción laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Tabla 2. Alfa de Cronbach Variable 2: Calidad de vida	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Resultados sociodemográficos en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022.....	27
Tabla 5. Niveles de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022	28
Tabla 6. Niveles en dimensiones de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022	29
Tabla 7. Prueba de normalidad de datos	31
Tabla 8. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	31
Tabla 9. Prueba de hipótesis general.....	32
Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 1	32
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 2	33
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 3	34
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

Figura 1. Resultados por sexo en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022.....	27
Figura 2. Resultados por rangos de edad en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022.....	27
Figura 3. Niveles de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022.....	28
Figura 4. Niveles en dimensiones de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022, para lo cual se ha utilizado una metodología deductiva con un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básico y un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales del centro de salud Breña a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para medir la satisfacción laboral y la calidad de vida. Los resultados arrojaron la existencia de una significancia inferior a 0.05; así como también un coeficiente Rho de Spearman de ,886; se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la calidad de vida; por lo tanto, mientras mayor sea la satisfacción laboral, la calidad de vida aumentará en proporción a ello.

Palabras claves: satisfacción laboral, calidad de vida, satisfacción de tareas.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and the quality of life of the health personnel of the Breña health center, Lima - 2022, for which a deductive methodology with a quantitative approach and a type of research has been used. basic and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 80 professionals from the Breña health center who were given two questionnaires to measure job satisfaction and quality of life. The results showed the existence of a significance lower than 0.05; as well as a Spearman's Rho coefficient of .886; it was concluded that job satisfaction is directly related to quality of life; therefore, the higher the job satisfaction, the higher the quality of life will be in proportion to it.

Keywords: job satisfaction, quality of life, task satisfaction.

Introducción

La satisfacción laboral se identifica como el juicio de análisis que se tiene sobre su labor o trabajo, mediante el mismo se muestra lo comprometido que se encuentra la persona con su trabajo, la misma puede ser positiva, es decir que implica que el trabajador se encuentra satisfecho con lo que se hace dentro de la jornada laboral mientras que la negativa surge cuando no se está a gusto con las labores que realiza, lo cual es producto directamente de su calidad de vida, lo cual se precisa como un conjunto de condiciones que conlleva a que la persona manifieste sensaciones agradables y efectivas, por ende, una óptima calidad de vida promueve conductas positivas en las personas que genera satisfacción en el ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, la satisfacción cuando es constante y un sentimiento positivo que lleva a la persona a experimentar sensaciones agradables puede ser producto de una calidad de vida ajustada a sus necesidades y realidades, principalmente cuando se encuentran laborando dentro del ámbito de la salud, por tal razón la presente investigación busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022, con la siguiente estructura:

Capítulo I: Se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: Es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: Es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los

instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: Es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: Es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La actividad laboral se identifica como un factor fundamental dentro del ciclo de la vida, mantener una serie de responsabilidades, tareas programas y el cumplimiento de horarios se conforman como elementos de estrés que pueden afectar la salud de manera negativa y con ello su calidad de vida, teniéndose que su definición se deriva en el año 1970 en Estados Unidos como la preocupación excesiva por el bienestar general y la salud de los trabajadores cuando realizan una determinada actividad (1).

Se conoce que los trabajadores de salud se encuentran constantemente expuestos a diferentes situaciones intrínsecas o extrínsecas, es decir que se presentan en el ambiente laboral o fuera del mismo que termina afectando el nivel de bienestar. Actualmente existen estudios que se enfocan en aspectos más integrales donde se evalúan diferentes variables que abarcan la vida de cada una de las personas, en el caso del sector salud se considera que los trabajadores son el primer capital en las prestaciones hospitalarias para que funcione adecuadamente la salud y se conforma mediante el funcionamiento de un sistema que conforma el principal tema tratado que puede afectar la prestación de los servicios (2), en tal sentido es fundamental garantizar su satisfacción laboral.

Ahora bien, se debe tener presente que la calidad de la atención médica que se presta en las instituciones sanitaria se encuentra relacionada directamente con el grado de satisfacción con la vida de los profesionales que laboran en el área de la salud, teniéndose a su vez que a través de la satisfacción laboral se puede utilizar para evaluar la calidad general de la organización (3).

Por su parte, las Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE) dio a conocer que existe actualmente un alto índice de abandono laboral, teniéndose que mayor el 20% lo conforman el trabajador de enfermería, ocupando el primer lugar desde el 2020, aunado a ello el 90% de los profesionales de enfermería presentaron grandes índices de preocupación por la insuficiencia de recursos, cargas pesadas de trabajo, agotamiento y estrés relacionadas a las respuestas de intervención por pandemia (4).

Cabe mencionar que, si bien una gran cantidad de estudios investigativos consideran enfocarse en la importancia de dar conocer una realidad existente y presente que está evidenciándose como una problemática que debe ser solventada, tal como lo reportó el Colegio de Enfermería en Cataluña, donde señaló que en el caso de la salud o el estilo de vida acerca de las condiciones de trabajo en el campo hospitalario destaca la precariedad afectada a un 27% a todo el equipo de trabajo y en un 57,1% afirmaron experimentar síntomas de dolor, 51,3% fatiga, y un 17,9% de depresión y ansiedad (5).

El estudio antes mencionado, da a conocer que la frustración y la tensión laboral es una causa prevalente del bajo control; donde la poca participación de decisiones, de apoyo de equipo y la falta de intervención por los superiores a cargo, el profesional de la salud se convierte en ser partícipe de esta situación de riesgo, lo que podría generar como consecuencia la aparición de un rendimiento laboral reducido, enfermedades y ausentismos laboral que se termina traduciendo en una reducida satisfacción laboral (6).

Asimismo, se han reportado estudios que revelan que alrededor del 35% de las enfermeras de todos los hospitales del mundo ha sufrido un estrés laboral (7), por las responsabilidades recargadas, como realizar horas extras por la escasez de trabajadores repercutiendo en su bienestar integral (8).

Por su parte, en el Perú es reconocida la necesidad a nivel nacional de profesionales de enfermería en el sistema de salud existen 87,000 colegiado de los cuales solamente 57,000 se encuentran en el ejercicio profesional, a su vez para el Colegio de Enfermería del Perú ha determinado que por la existencia de 10,000 habitantes dentro del sistema de salud existen únicamente 12 enfermeros, lo que en definitiva pone en manifiesto la sobrecarga laboral que no permite identificar la relevancia estratégica que tiene mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral del trabajador de enfermería que sería un efecto de la reforma de la salud dentro del territorio nacional (9).

La mencionada situación se empeora puesto que existen deficiencias en las políticas de evaluación que permiten calificar la calidad de los servicios que brindan los enfermeros y las necesidades de capacitación, así como la satisfacción por la calidad de vida que tienen, por ello resulta indispensable disminuir la carga de trabajo del personal de enfermería ya que mediante un comunicado la decana del Colegio de Enfermero del Perú ha señalado que para abarcar las demandas de los hospitales se requieren 250,000 enfermeros (10).

En tal sentido dicha realidad abarca todos los sectores del país, por ello la presente investigación encuentra su fundamento en el centro de salud de Breña ubicado en la región de Lima ya que luego de realizar un estudio y análisis correspondiente del lugar, lo cual se evidenció a través de unas entrevistas no estructuradas, que los profesionales de la salud referían sentirse con: dolor en el pecho, cansancio, sudoración, ojeras, desinterés de atención, fatiga, desconcentración, incluso se les notaba deprimido, ansiosos y estresados, lo que demostró que las condiciones actuales que presentan no son las más idóneas para desenvolverse dentro de su entorno laboral, aunado a ello, dichos indicadores demostraron que la calidad de vida que actualmente tienen no es lo más adecuada, por ello se ha planteado como problema general ¿Cuál es la relación

entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

¿Cuál es la relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Determinar la relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se mantiene en justificar de manera teórica la sustentación de la revisión y aportación de la literatura en base a las teorías científicas que se desarrollarán en función a las variables de satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud breña, Lima. Asimismo, se justifica por reflexionar y contribuir a través de los resultados y conclusiones un aporte de conocimiento para cubrir vacíos y huecos de estas dos variables fundamentales en profesionales de la salud.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación se mantiene en justificar metodológicamente medir la frecuencia y la relación de la satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima. Lo cual, servirá como antesala para futuros investigadores trabajar

con mayor rigurosidad las variables empleadas en este estudio, ya que hace falta cubrir estos vacíos y huecos en profesionales de la salud. No obstante, los instrumentos de satisfacción laboral y calidad de vida son totalmente confiables para su aplicación.

1.4.3. Práctica

La presente investigación se mantiene en justificar prácticamente a responder las necesidades actuales presentadas por el profesional de salud del centro de salud Breña, Lima. Por ello, la relevancia de la práctica recae en la necesidad de medir y cuantificar los niveles que se tiene al respecto sobre la satisfacción laboral y calidad de vida, con el fin de diferenciar las relaciones existentes e identificar las brechas que puedan existir entre las variables de estudio presentadas.

1.5. Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones derivadas del presente estudio se tiene que, el tiempo estipulado para su elaboración fue reducido ya que para el mes de abril del año 2022 se comenzó y ejecutó cada instrumento para medir las variables de satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de salud del centro de salud Breña en Lima, con el propósito de determinar si existe relación entre ambas variables.

Otra de las limitaciones encontradas estuvo sujeta a la renuncia de algunos trabajadores de pertenecer al estudio debido a la falta de tiempo, asimismo el costo del traslado estuvo dispuesto por el autor quien estableció diversos mecanismos que le permitieron pautar tres reuniones diferentes con el fin de implementar los instrumentos adecuadamente.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

En su investigación del 2019, Ángulo (11) “determinó la relación entre el nivel de calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018”. Realizó un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, de corte transversal; trabajó con una muestra de 169 enfermeras; aplicó el cuestionario WHOQOL BREF de la OMS, donde evaluó la calidad de vida y satisfacción laboral con el cuestionario Opiniones SL – SPC. En base a los resultados, evidenció que, existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r=0.417$; $p < ,000$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

En su investigación del 2018, Monsalve y Fuentes (12) “determinaron la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, trabajando una muestra de 28 enfermeras; para medir la satisfacción laboral acudieron al cuestionario de calidad de vida profesional CVP y para la satisfacción laboral acudieron al cuestionario elaborado por el MINSa. En base a los resultados, evidenciaron que, existe una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.620$; $p < ,000$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

En su investigación del 2018, Ramos (13) “determinó la relación entre la satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017”. Realizó un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, de

corte transversal; trabajó con una muestra de 70 enfermeras; aplicó el cuestionario de satisfacción laboral “Sonia Palma” y el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35. En base a los resultados, evidenció que existe una correlación moderada entre ambas variables ($r=0.650$; $p < ,000$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En su investigación, en Brasil del 2021, Cópío et al. (14) “validaron la satisfacción profesional, así como la calidad de vida en los enfermeros de un Hospital Brasileño”. Realizaron un estudio descriptivo correlacional, transversal; con una muestra de 73 enfermeros; utilizaron el cuestionario WHOWOL-BREF para medir la calidad de vida, y para medir la satisfacción laboral acudieron al cuestionario de actitudes ISP. En base a los resultados, evidenciaron que, existe una correlación baja entre ambas variables ($r=0.270$; $p < ,000$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

En su investigación, en Turquía del 2019, Baysal y Yildiz (15) “determinaron el efecto de la vida laboral de las enfermeras en la satisfacción laboral”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, transversal; trabajaron una muestra de 231 enfermeras; aplicaron los cuestionarios de calidad de vida laboral y el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota. En base a los resultados, evidenciaron que, existe una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.625$; $p < ,005$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

En su investigación, en Irán del 2019, Joodaki et al. (16) “determinaron la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de las enfermeras que trabajan en los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Khorramabad”. Realizaron un estudio descriptivo correlacional, transversal; trabajando una muestra de 200 enfermeras; utilizaron el cuestionario de

WHOQOL-BRIEF para medir la calidad de vida, y el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota. En base a los resultados, evidenciaron que, existe una correlación baja entre ambas variables ($r=0.385$; $p < ,001$). Concluyendo que ambas variables mantienen una relación significativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

Es el juicio evaluativo que tiene uno sobre su labor o trabajo, muestra lo comprometido que está uno con el trabajo; la satisfacción laboral puede ser positiva es decir estamos satisfechos con lo que hacemos o negativa si no estamos contentos con lo que hacemos; si uno está satisfecho con la actividad que realiza se esfuerza y le dedica tiempo a lo que realiza, se espera teóricamente que este surja con el pasar del tiempo (17).

Es el grado en que el trabajador está satisfecho con su trabajo reflejándose en una respuesta afectiva o emocional que pueden ser negativas o positivas; también se puede definir como la respuesta cognitiva y emocional en respuesta a la experiencia emocional vivida (18).

2.2.1.1. Satisfacción de la tarea

Es de vital importancia que el trabajador este satisfecho con la tarea que realiza, porque le pone empeño a lo que realiza y está motivado a seguir haciéndolo; está satisfecho socialmente y mentalmente y eleva su productividad que es ideal para toda organización (19). Existe una fuerte relación entre hacerlo bien y sentirse bien al realizar una tarea, realizamos las tareas bien si los hacemos con empeño porque nos sentimos satisfechos con lo que hacemos (20).

La satisfacción del individuo está relacionada con el tipo de actividad que realiza donde encuentra sentimientos de autorrealización y desarrollo personal (21). La satisfacción de cumplir una tarea es una motivación intrínseca porque es una acción de disfrute e interés. (22)

2.2.1.2. Condiciones de trabajo

Son los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el trabajador en la zona donde labora, que pueden ocasionar daños en la salud del trabajador por una inadecuada o deficiente organización (23).

Si las condiciones laborales con la que cuenta el trabajador son precarias baja su productividad, además su salud puede comprometerse generando costos adicionales a la empresa o lugar donde labora no solo por la disminución de su rendimiento sino de lo que ocasiona su ausencia, retrasando la productividad de la empresa (24).

2.2.1.3. Reconocimiento personal y/o social

El reconocimiento de los empleados los motiva a mejorar su productividad y rendimiento; varias organizaciones entienden que obtendrán mejores resultados y facilidad para cumplir sus objetivos si se les elogia por su buen trabajo sumado a esto un reconocimiento; este reconocimiento puede ser formal, es decir reconocer a una persona o equipo por lograr cumplir los objetivos trazados; o diario, es decir frecuentemente (todos los días o semanalmente) acarreado un beneficio inmediato y establece un modelo para los demás empleados (25).

El reconocimiento de los empleados no solo impacta positivamente en el mejor desempeño de trabajador, sino que además beneficia a la organización (26); tener empleados motivados en la empresa es una ventaja, porque la organización puede cumplir los objetivos trazados, para seguir

creciendo y prosperando (27); en cambio los empleados desmotivados apenas practican sus habilidades al no estar comprometidos con lo que la empresa exige (25).

2.2.1.4. Beneficio económico

Es lo que cuesta producir un bien o servicio; se calcula restándole al ingreso total; el costo de oportunidad es lo se sacrificar una para obtener el bien o servicio elegido; comúnmente se confunde el beneficio económico con el beneficio contable que es lo que se obtiene de las ventas total menos costo de fabricación del bien o servicio (28). El beneficio económico es también conocido como valor residual que mezcla los parámetros contables con los del mercado (29).

2.2.2 Calidad de vida

Es un conjunto de múltiples condiciones que ayudan a tener una vida más agradable y valiosa, una buena calidad de vida promueve a conductas positivas en las personas; este concepto se ha desarrollado en múltiples disciplinas; en la economía y política está relacionado como un motor influyente para la evolución social, la psicología se ha enfocado en aspectos individuales del hombre; como se ve cada una de las disciplinas lo enfoca a su realidad (30).

La calidad de vida desde la perspectiva de condición de vida puede ser entendida como la sumatoria de puntajes medibles en cada persona como la ocupación que tiene, la salud con la que goza, las relaciones que tiene, etc. (31). No deben ser confundidos con otros conceptos similares o cercanos como el desarrollo humano (32).

La calidad de vista difiere en cada individuo porque está relacionada a la importancia que le da un individuo a una determinada cosa donde se puede diferenciar tres campos: psicológico, físico y social; todas ellas influenciadas por la percepción. La experiencia y expectativa de cada persona. La calidad de vida es la suma de experiencias, sensaciones personales y subjetivas (33).

2.2.2.1. Salud física

Es un estado dinámico, donde preserva sus funciones fisiológicas, biológicas y mentales, además preserva su capacidad óptima para seguir realizando sus actividades sociales y de trabajo; depende de cuatro factores principales: estado de salud, genética, medio ambiente y estilo de vida de la persona (34). Se puede verificar o medir la salud física mediante un examen físico o pruebas de cualidades motoras (35).

La salud física es mucho más que la ausencia de enfermedad, en términos generales es el funcionamiento correcto de las funciones fisiológicas del cuerpo; sin embargo, no suelen abarcar variables que están relacionadas a la salud mental como la depresión (36).

2.2.2.2. Salud psicológica

Es un estado en el que la persona puede hacer uso de sus capacidades con normalidad, para hacerle frente a las tensiones de la vida y contribuir con su comunidad (37); este concepto valora el desarrollo emocional, espiritual e intelectual, autoestima, autopercepción alta.

La salud mental es una problemática que tiene cada vez más importancia porque afecta a grandes masas que deben de ser tomadas en cuenta, actualmente hay 450 millones de personas que tienen trastornos del comportamiento o deficiencias en su salud mental por las situaciones de violencia a los que se encuentran sometidos (38).

2.2.2.3. Relaciones sociales

Las relaciones sociales individuales benefician a la salud mental y física, les da seguridad, pertenencia e influye en la autoestima; y las relaciones sociales toman en cuenta tanto las relaciones interpersonales que se dan entre individuos, grupos, comunidades e instituciones y es

beneficioso tanto para el bienestar individual como el comunal. Además, puede potenciarse con reuniones informales, o espacios dentro del lugar donde se encuentran destinados a reuniones regulares e informales (39).

2.2.2.4. Ambiente

El ambiente de trabajo es todo lo que se encuentra alrededor del trabajador, es una condición interna y externa que está relacionado con las ganas de trabajar, con el espíritu, influyendo en el tiempo de entrega de las tareas, un buen ambiente laboral permitirá desempeñarse al individuo de manera idónea (40). A su vez, las personas tienen una relación con el ambiente donde laboran; esta relación puede ser positiva o negativa; el individuo aporta sus habilidades para desarrollar las tareas asignadas, pero para mejorar su desempeño y productividad requiere ciertas condiciones como un lugar cómodo y seguro. Los trabajadores que no se encuentran satisfechos con su entorno laboral bajan su desempeño, su nivel de compromiso con la empresa es bajo o nulo, esto se puede mejorar con las recompensas y/o reconocimientos (41).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202.

Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202.

Existe relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal del centro de salud Breña, Lima – 2202.

Existe relación estadísticamente significativa entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El estudio siguió una metodología deductiva, porque en base a las personas que participaron en el estudio se realizó una deducción para todo el centro de salud Breña. Asimismo, en los estudios deductivos se parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas (42).

3.2 Enfoque de investigación

El enfoque del estudio fue cuantitativo debido a que la obtención de información fue desarrollada mediante un análisis de datos para verificar las hipótesis de estudio seleccionadas en la elaboración del presente estudio (43).

3.3 Tipo de investigación

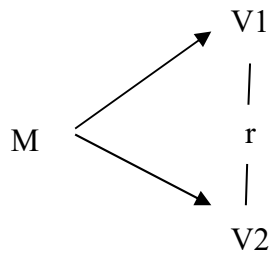
El tipo de investigación fue básico, debido a que el mismo solo busca la generación de nuevos conocimientos sobre un determinado hecho, sin la necesidad aplicar una herramienta de manera inmediata para garantizar su efectividad (43).

De nivel descriptivo correlacional, donde los estudios de nivel descriptivo detallan las características, el perfil y propiedades de los objetos en estudio, también los estudios correlacionales demuestran las inferencias de relación entre una o más variables (44); en este sentido, se realizó una descripción de las variables a través de tablas de frecuencia para detallar los niveles de incidencia.

3.4 Diseño de la investigación

El estudio fue no experimental; porque no fueron manipuladas deliberadamente las variables, los datos serán estudiados tal y como están en el medio (44). No obstante, los datos que se analizaron fueron en un solo momento, fue de corte transversal, porque los estudios transversales los datos son tomados solo en un momento específico (45).

Donde el diseño es:



M= Muestra de estudio

V1= Satisfacción laboral

V2: Calidad de vida

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 80 personal de salud del centro de salud Breña a los cuales se les entrevistó para recopilar los datos para el estudio.

Criterios de inclusión

- ❖ Personal de salud que pertenezca al centro de salud de Breña
- ❖ Personal de salud que acepta participar en la investigación

- ❖ Personal de salud de ambos sexos

Criterios de exclusión

- ❖ Personal de salud que no pertenezca al centro de salud de Breña
- ❖ Personal de salud que no desee ser participe en la investigación
- ❖ Personal que esté de vacaciones o de licencia

Muestra

La muestra estuvo representada por 80 profesionales de salud del centro de salud Breña, lo cual fue determinada por un muestreo aleatorio simple, lo cual es explicado en el siguiente párrafo de contenido.

Muestreo

Para efectos de la investigación se acudió a la técnica de muestreo aleatorio simple, porque garantiza que cada personal de salud que esté dentro de la población o la muestra tenga la misma posibilidad de participar en la investigación; asimismo, misma que se explica en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 * p * q}{d^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

α = Alfa (máximo error tipo I)

$1-(\alpha) / 2$ = Nivel de confianza

Z (1- α /2) = Z de (1- α /2)

p = Probabilidad de éxito (Se asume $p = 0.500$).

q = Probabilidad de fracaso (Se asume $q = 0.500$).

d = Precisión (se asume 0.06)

Al reemplazar valores se obtiene lo siguiente:

Tamaño de la muestra $n = 80$

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Satisfacción laboral	Es el grado en que el trabajador está satisfecho con su trabajo reflejándose en una respuesta afectiva o emocional que pueden ser negativas o positivas; también se puede definir como la respuesta cognitiva y emocional en respuesta a la experiencia emocional vivida (18).	La satisfacción laboral se medirá a través de 4 dimensiones, las cuales son; satisfacción de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico (11).	Satisfacción de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo justo ➤ Valor de la tarea ➤ Sentimiento de ser útil ➤ Grado de complacencia de resultados ➤ Desarrollo personal ➤ Gusto por el trabajo ➤ Nivel de dicha propia al realizar el trabajo ➤ Gusto por las actividades 	Ordinal	1. Bajo [27-63 puntos] 2. Medio [64-100 puntos] 3. Alto [101-135 puntos]
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distribución física ➤ Nivel de confort del ambiente ➤ Gusto por el horario ➤ Sensación de beneficio a partir de buenas relaciones con los jefes 		

				<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de comodidad en el trabajo ➤ Grado de incomodidad respecto al horario ➤ Comodidad en la ubicación física ➤ Existencia de comodidad para el buen desempeño ➤ Valorización del esfuerzo por parte de superiores 		
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentimiento de maltrato por parte de la empresa ➤ Nivel de distancia en las relaciones interpersonales ➤ Grado de importancia de las tareas ➤ Trabajo en equipo ➤ Reconocimiento del esfuerzo por horas extras 		

			Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de sueldo respecto a la labor ➤ Sentimiento respecto a la remuneración ➤ Grado de complacencia respecto a la remuneración ➤ Sentimiento de explotación ➤ Expectativas económicas 		
Calidad de vida	Es un conjunto de múltiples condiciones que ayudan a tener una vida más agradable y valiosa, una buena calidad de vida promueve a conductas positivas en las personas; este concepto se ha desarrollado en múltiples disciplinas; en la economía y política está relacionado como un motor influyente para la evolución social, la	La calidad de vida se medirá a través de 4 dimensiones, las cuales son; salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambientales (11).	Calidad de vida global subjetiva	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valoración de la calidad de vida 	Ordinal	1. Bajo [26-69 puntos] 2. Medio [70-99 puntos] 3. Alto [100-130 puntos]
			Satisfacción con la calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valoración de la satisfacción 		
			Satisfacción con la calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Calidad de vida ➤ Salud general ➤ Dolor ➤ Dependencia de medicina ➤ Emergencia para la vida diaria ➤ Movilidad ➤ Sueño y descanso 		

	<p>psicología se ha enfocado en aspectos individuales del hombre; como se ve cada una de las disciplinas lo enfoca a su realidad (30).</p>			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad de la vida diaria ➤ Capacidad de trabajo 		
			Salud psicológica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentimientos positivos ➤ Espiritualidad, religión, creencias personales ➤ Pensamiento, aprendizaje, memoria y concentración ➤ Imagen corporal ➤ Autoestima ➤ Sentimientos negativos 		
			Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relación personal ➤ Actividad sexual ➤ Apoyo social 		
			Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguridad y libertad ➤ Ambiente físico ➤ Recursos económicos ➤ Oportunidades de información ➤ Ocio y descanso ➤ Lugar ➤ Atención sanitaria/social ➤ Transporte 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó para estudiar las variables Satisfacción laboral y Calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2202. Fue la encuesta para acceder a la información de la población en estudio.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Satisfacción laboral

Ficha Técnica:

Nombre: Escala de Opiniones SL-SPC

Autora: Sonia Palma

Procedencia: Perú

Año: 2005

Administración: Individual o colectivo

Duración: 15 minutos aproximadamente

Estructura: Posee 27 ítems, basadas en 4 dimensiones

Aplicación: Adultos

Para el estudio se emplearán 55 indicadores; para medir la variable satisfacción laboral se emplearon cuatro dimensiones: satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficio económico; donde el primero cuenta con ocho indicadores, el segundo con nueve, el tercero con cinco y el cuarto con cinco. Es de escala tipo

Likert desde alternativas de marcación como: [1] “Totalmente en desacuerdo”, [2] “En desacuerdo”, [3] “indeciso”, [4] “De acuerdo”, [5] “Totalmente de acuerdo”.

Instrumento 1: Calidad de vida

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario de calidad de vida WHOWOL-BREF

Autora: Badía X., Salamero M., Alonso J.

Procedencia: Estados Unidos

Año: 1999

Administración: Individual o colectivo

Duración: 15 minutos aproximadamente

Estructura: Posee 27 ítems, basadas en 6 dimensiones

Aplicación: Adultos

Para la variable calidad de vida se emplearon seis dimensiones: calidad de vida global subjetiva, satisfacción con la calidad de vida, salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente; donde el primero cuenta con un indicador, el segundo con uno, el tercero con nueve, el cuarto con seis, el quinto con tres y el sexto con ocho. Es de escala tipo Likert desde alternativas de marcación como: [1] “Muy mal”, [2] “Poco”, [3] “lo normal”, [4] “Bastante bien”, [5] “Muy bien”.

3.7.3 Validación

Un instrumento es válido si está planteado y probado para asegurarnos que efectivamente mide la variable que se quiere medir.

En este estudio se utilizaron 2 instrumentos; para la primera variable, satisfacción laboral, se utilizará el cuestionario de Opiniones SL-SPC y para la segunda variable, calidad de vida, usaremos el cuestionario de WHOWOL-BREF.

El primer instrumento fue validado por Palma (2005) (46) al someter el contenido a jueces expertos; sometiéndose luego a una prueba piloto; para la validación de la escala, realizó una validación de constructo y concurrente; esta segunda validación mencionada lo llevó a cabo relacionando el puntaje total obtenido con la escala SL-SPC y el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota que lo realizó en 300 trabajadores. (Validación con juicio de expertos).

El segundo instrumento fue validado mediante jueces expertos y la fiabilidad se obtuvo mediante un método de consistencia interna donde se realizó la validación con 13 083 adultos; además realizó ajustes estadísticos de los elementos estándar y un análisis funcional para comprobar los ajustes realizados (7 ítems eliminados); obtuvo una confiabilidad y correlación entre los dominios de 0.86 y 0.89 (47).

3.7.4 Confiabilidad

El primer instrumento, fue sometido a prueba por Ames (2017) (48) en su estudio “Propiedades psicométricas e invarianza factorial del Cuestionario General de Salud (GHQ-28): estudio en población peruana expuesta a la pandemia de COVID-19” y el segundo instrumento, por Morales (2022) (49) en su estudio “Gestión de calidad y la calidad de atención

pediátrica en una entidad pública hospitalaria, Lima 2021” donde mostraron eficacia al momento de ser aplicado en su investigación.

Como se ha mencionado líneas arriba el instrumento ha sido probado en estudios anteriores lo que nos brinda la confianza de que realmente miden las variables que vamos a estudiar.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se acudió al centro de salud de Breña para obtener el permiso correspondiente para la autorización de la aplicación de los instrumentos, mismo que será coordinado con la jefatura del centro de salud en proporcionar la aceptación de aplicación de las encuestas dentro del establecimiento. En segundo lugar, se presentó un consentimiento informado al personal de salud en tener la posibilidad de decidir si ser o no ser partícipe de la investigación; en tal sentido, una vez tenido ya los datos recopilados, éstos pasaron a una plantilla de Excel para posteriormente ser analizados con el programa SPSSv.25.

Una vez obtenido el vaciado de datos de información correspondiente y adjuntada en el programa SPSSv.25, se determinó la prueba de normalidad, para conocer si la distribución de los datos es normal o no normal, lo cual permitió responder si se aplicaba un coeficiente de correlación de Pearson “paramétricos” o un coeficiente de correlación de Rho Spearman “no paramétricos”. Una vez conocido el criterio de coeficiente de correlación, se procedió a responder la inferencia de las variables en demostrar si mantienen relación una con la otra, de igual forma, se respondió de manera descriptiva la frecuencia, es decir el nivel en que se encuentran en base a la satisfacción laboral y calidad de vida del personal de salud.

3.9 Aspectos éticos

Las entrevistas que se realizaron en este estudio fueron de manera confidencial, anónima para proteger la identidad del participante; y la participación de cada uno de los entrevistados era de manera voluntaria, donde podrán expresar su opinión sin temor a ser expuestos en un futuro.

Todos los participantes fueron tratados con respeto, cordialidad y con equidad; para que también los participantes se sientan libres de manifestar su opinión sin presión y los datos se aproximen a la realidad. Este estudio evitó el daño a la integridad física, social y emocional.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1. Resultados sociodemográficos en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	30	37.50%	37.50%
	Femenino	50	62.50%	100.00%
	Total	80	100.00%	
Rangos de edad	Entre 20 y 30 años	20	25.00%	25.00%
	Entre 31 y 40 años	34	42.50%	67.50%
	Entre 41 y 50 años	17	21.25%	88.75%
	Entre 51 y 60 años	8	10.00%	98.75%
	Más de 60 años	1	1.25%	100.00%
	Total	80	100.00%	

Figura 1. Resultados por sexo en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022

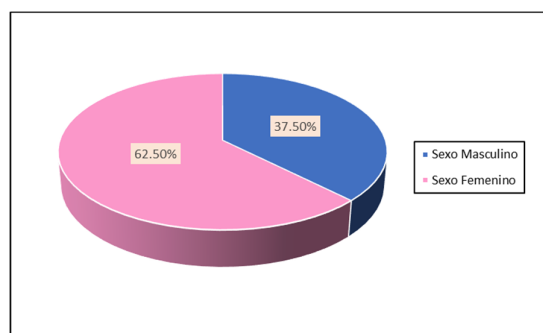
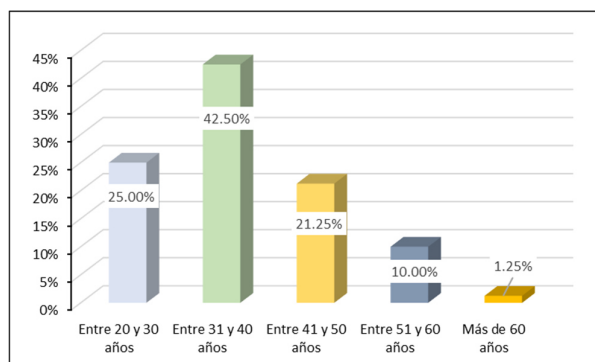


Figura 2. Resultados por rangos de edad en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022



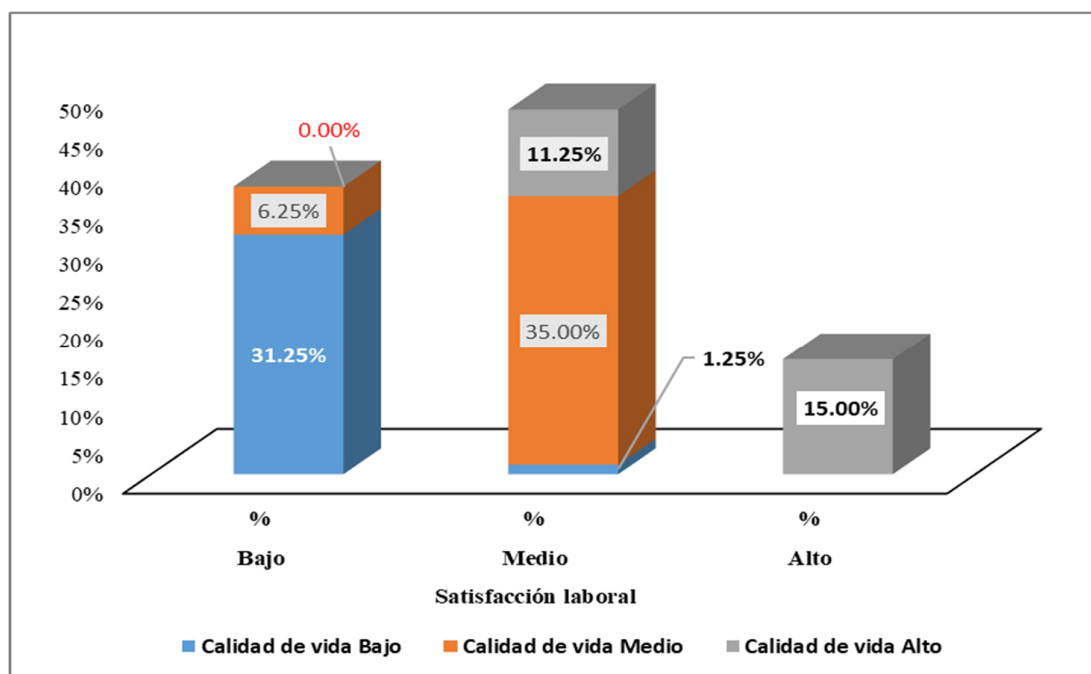
Interpretación: Según los datos sociodemográficos, se puede apreciar que de las 80 personas que forman la muestra encuestada del personal de salud del centro de salud Breña,

un 62.5% es de género femenino y el 37.5% es de género masculino. Seguidamente, un 42.5% posee edades comprendidas entre los 31 y 40 años; luego otro 25% poseen edades entre los 20 y 30 años, otro 21.25% poseen edades entre los 41 y 50 años, luego un 10% poseen edades entre los 51 y 60 años, y finalmente un 1.25% poseen más de 60 años.

Tabla 2. Niveles de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022

		Calidad de vida			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Satisfacción laboral	Bajo	N	25	5	0	30
		%	31.25%	6.25%	0.00%	37.50%
	Medio	N	1	28	9	38
		%	1.25%	35.00%	11.25%	47.50%
	Alto	N	0	0	12	12
		%	0.00%	0.00%	15.00%	15.00%
Total	N	26	33	21	80	
	%	32.50%	41.25%	26.25%	100.00%	

Figura 3. Niveles de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022



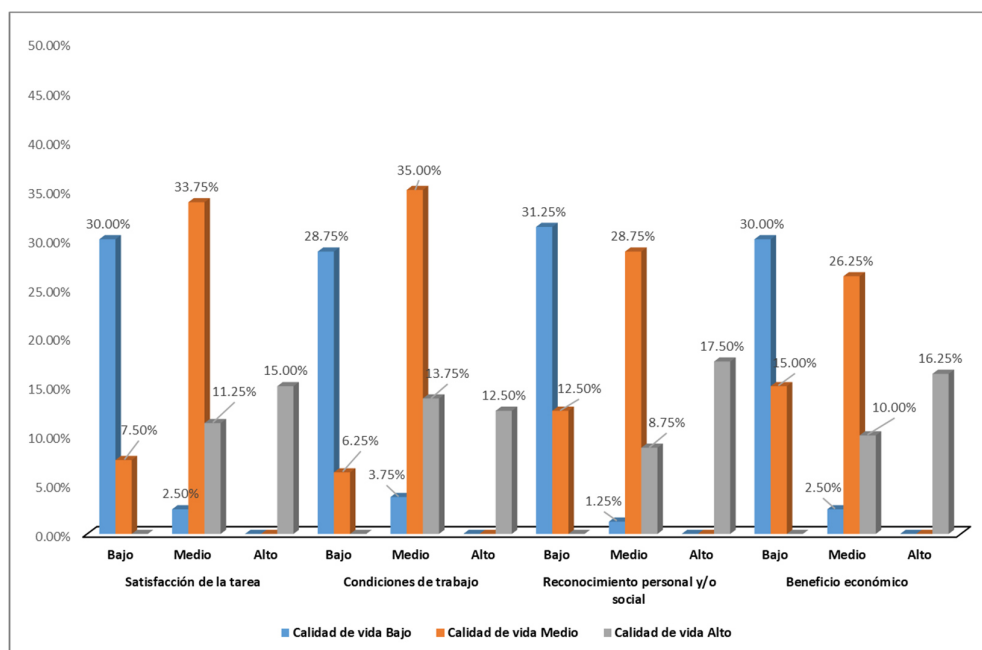
Interpretación: Según los datos reflejados por la tabla descriptiva cruzada en la aplicación de los instrumentos al personal de salud del centro de salud breña, se muestran niveles de satisfacción laboral, dando como resultado una percepción mayoritariamente media

con un 47.50%, seguidos de niveles bajos con un 37.5%, y por último un nivel alto de 15%. De igual forma, los encuestados manifestaron tener niveles medios de calidad de vida con un 41.25%, seguido de un nivel bajo en 32.5% y un 26.25% opinó sentirse con un nivel alto. Seguidamente podemos detectar que los niveles mayoritarios de opinión se encuentran en el nivel medio, pues el 35% de los encuestados que siente una satisfacción laboral media son los mismos que sienten un nivel de calidad de vida en ese rango. Luego se puede ver que el nivel más próximo es el bajo, en los que sienten una satisfacción laboral baja en 37.5% de ellos el 31.25% sienten una calidad de vida baja. Finalmente, los niveles de satisfacción laboral altos que se ubican en un 15%, y en calidad de vida opinan que se sienten con niveles altos en 26.25%. Estos cruces sugieren una relación entre estos factores, y los cuales fueron verificados en los resultados inferenciales.

Tabla 3. Niveles en dimensiones de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022

			Calidad de vida			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción de la tarea	Bajo	N	24	6	0	30
		%	30.00%	7.50%	0.00%	37.50%
	Medio	N	2	27	9	38
		%	2.50%	33.75%	11.25%	47.50%
	Alto	N	0	0	12	12
		%	0.00%	0.00%	15.00%	15.00%
Condiciones de trabajo	Bajo	N	23	5	0	28
		%	28.75%	6.25%	0.00%	35.00%
	Medio	N	3	28	11	42
		%	3.75%	35.00%	13.75%	52.50%
	Alto	N	0	0	10	10
		%	0.00%	0.00%	12.50%	12.50%
Reconocimiento personal y/o social	Bajo	N	25	10	0	35
		%	31.25%	12.50%	0.00%	43.75%
	Medio	N	1	23	7	31
		%	1.25%	28.75%	8.75%	38.75%
	Alto	N	0	0	14	14
		%	0.00%	0.00%	17.50%	17.50%
Beneficio económico	Bajo	N	24	12	0	36
		%	30.00%	15.00%	0.00%	45.00%
	Medio	N	2	21	8	31
		%	2.50%	26.25%	10.00%	38.75%
	Alto	N	0	0	13	13
		%	0.00%	0.00%	16.25%	16.25%
Total	N	26	33	21	80	
	%	32.50%	41.25%	26.25%	100.00%	

Figura 4. Niveles en dimensiones de Satisfacción laboral y Calidad de vida en personal de salud del centro de salud Breña, Lima - 2022



Interpretación: Según los datos reflejados por la tabla descriptiva cruzada en la aplicación de los instrumentos al personal de salud del centro de salud breña, se muestran niveles de satisfacción de la tarea, mayoritariamente medios con un 33.75% donde la calidad de vida es vista con niveles medios también con 41.25%, igualmente la dimensión condición de trabajo con 35%. Por otra parte, las dimensiones de reconocimiento personal y/o social y beneficio económico se encuentran con niveles mayoritariamente bajos con 31.25% y 30%, justamente dentro de los niveles bajos de calidad de vida. Se evidencia que los niveles altos en esas dimensiones de satisfacción laboral no sobrepasan el 17.50%. Se puede detectar un cruce mayoritario en los niveles medios- bajos en las dimensiones de la variable 1 de satisfacción laboral y la variable 2 de calidad de vida.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Se realizó una prueba de normalidad, con la cual determinamos el comportamiento de los datos y de acuerdo a este, la prueba estadística más acorde para la comprobación de hipótesis.

Tabla 4. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.117	80	0.009
Satisfacción de la tarea	0.138	80	0.001
Condiciones de trabajo	0.104	80	0.034
Reconocimiento personal y/o social	0.127	80	0.003
Beneficio económico	0.082	80	,200*
Calidad de vida	0.127	80	0.003

Interpretación: Los resultados reflejados en la prueba de normalidad muestran significancias menores a 0.05 y uno mayor a 0.05; como existen coexistencias de esas, se establece un comportamiento no normal de datos, con lo cual se eligió el estadígrafo de Rho de Spearman para realizar la comprobación de las hipótesis de investigación.

Tabla 5. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Como regla de interpretación del Rho de Spearman, se tomaron en cuenta las escalas reflejadas en la tabla 4, con un índice de error máximo de 5%.

Hipótesis General

Hipótesis estadística

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Tabla 6. Prueba de hipótesis general

Satisfacción laboral y la Calidad de vida	Valor	Sig. (unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,886**	0,000	80

Conclusión: Los resultados muestran una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de investigación, comprobando la relación significativa entre la variable 1: Satisfacción laboral y la variable 2: Calidad de vida, luego el valor del coeficiente (Rho=886**) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva, quedando demostrado existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022; siendo positiva y considerable. Esto se debe a que la variable satisfacción laboral posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Hipótesis específica 1

H0: No relación estadísticamente significativa entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 1

Satisfacción de la tarea y la Calidad de vida	Valor	Sig. (unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,873**	0,000	80

Conclusión: Los resultados muestran una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1 de investigación, comprobando la relación significativa entre la dimensión: Satisfacción de la tarea y la variable 2: Calidad de vida, luego el valor del coeficiente ($Rho=873^{**}$) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva, quedando demostrado existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022; siendo positiva y considerable. Esto se debe a que la satisfacción de la tarea posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 2

Condiciones de trabajo y la Calidad de vida	Valor	Sig. (unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,820**	0,000	80

Conclusión: Los resultados muestran una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 de investigación, comprobando la relación significativa entre la dimensión: Condiciones de trabajo y la variable 2: Calidad de vida, luego el valor del coeficiente ($Rho=820^{**}$) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva, quedando demostrado existe relación estadísticamente significativa

entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022; siendo positiva y considerable. Esto se debe a que las condiciones de trabajo poseen una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal del centro de salud Breña, Lima – 2022.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 3

Reconocimiento personal y/o social y la Calidad de vida	Valor	Sig. (unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,853**	0,000	80

Conclusión: Los resultados muestran una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 de investigación, comprobando la relación significativa entre la dimensión: Reconocimiento personal y/o social y la variable 2: Calidad de vida, luego el valor del coeficiente (Rho=853**) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva, quedando demostrado existe relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento personal y/o social con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022; siendo positiva y considerable. Esto se debe a que el reconocimiento personal y/o social posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.

Tabla 10. Prueba de hipótesis específica 4

Beneficio económico y la Calidad de vida	Valor	Sig. (unilateral)	N de casos válidos
Rho de Spearman	,833**	0,000	80

Conclusión: Los resultados muestran una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4 de investigación, comprobando la relación significativa entre la dimensión: Beneficio económico y/o social y la variable 2: Calidad de vida, luego el valor del coeficiente (Rho=833**) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva, quedando demostrado existe relación estadísticamente significativa entre el beneficio económico y/o social con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022; siendo positiva y considerable. Esto se debe a que el beneficio económico posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

4.1.3 Discusión

Dentro del presente apartado serán debatidos los resultados que fueron obtenidos en la elaboración de la presente investigación con aquellos datos encontrados en los antecedentes que fueron citados en la oportunidad correspondiente a fin de establecer las asociaciones correspondientes y las vinculaciones que surgen a partir de la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral, en consecuencia, se tiene que:

Conforme al objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Una vez fue aplicado el estadígrafo Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud, siendo el coeficiente de correlación ($Rho=886^{**}$) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva. Tales hallazgos se asemejan con los encontrados por Ángulo (11) quien en el 2019 realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el nivel de calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018” lo que le permitió conocer que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r=0.417$; $p < ,000$); lo cual implica que la satisfacción laboral y la calidad de vida tienen una relación significativa. Es importante añadir que la calidad de vida se reconoce como un conjunto de condiciones que contribuyen a poseer una vida agradable, por lo que cuando se tiene una buena calidad de vida se tiende a promover conductas positivas en las personas (30), lo cual se encuentra sujeto a experimentar sensaciones positivas como lo es la satisfacción en el entorno en el que se desenvuelve laboralmente.

Conforme al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Luego de haber aplicado el coeficiente de correlación Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05; con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna de la investigación, aunado a ello se encuentra que el coeficiente de correlación fue de ($Rho=873^{**}$) lo cual indica un grado de correlación considerable y positiva entre la dimensión: Satisfacción de la tarea y la variable Calidad de vida. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Monsalve y Fuentes (12) quienes realizaron una investigación en el 2018 a fin de “determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de

enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo” lo que les permitió conocer que, existe una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.620$; $p < ,000$), siendo las dimensiones elementos fundamentales para la consecución de dicha relación. Cabe resaltar que la satisfacción de la tarea es de vital importancia ya que el trabajador debe encontrarse bien con la tarea que realiza y estar motivado a seguir haciéndolo; está satisfecho socialmente y mentalmente y eleva su productividad que es ideal para toda organización (19); por tal razón cuando se obtiene una adecuada satisfacción en cuanto a las tareas que se desarrollan se puede garantizar una calidad de vida ajustada a tales requerimientos.

Conforme al objetivo específico 2: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Mediante la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman se pudo obtener una significancia menor a 0.05; con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica 2 de investigación, aunado a ello el coeficiente encontrado fue de ($Rho=0.820^{**}$) lo cual indica un grado de correlación es considerable y positiva entre la dimensión: Condiciones de trabajo y la variable Calidad de vida. Tales hallazgos son similares a los encontrados por Ramos (13) quien en el 2018 realizó una investigación con el objetivo de “determinar la satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017” lo que le permitió establecer que, existe una correlación moderada entre ambas variables ($r=0.650$; $p < ,000$). Cabe mencionar que las condiciones laborales forman parte de la satisfacción laboral y se reconocen como los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el trabajador en la zona donde labora, que pueden ocasionar daños en su salud por una inadecuada o deficiente organización (23).

Conforme al objetivo específico 3: Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman se pudo precisar una significancia menor a

0.05; con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna específica 3 de investigación; aunado a ello el coeficiente arrojado fue de ($Rho=853^{**}$) por lo tanto existe relación significativa entre la dimensión: Reconocimiento personal y/o social y la variable Calidad de vida siendo la misma positiva y considerable. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Baysal y Yildiz (15) quienes en Turquía realizaron una investigación que tuvo como objetivo “determinar el efecto de la vida laboral de las enfermeras en la satisfacción laboral”, lo que les permitió evidenciar que, existe una correlación positiva entre ambas variables ($r=0.625$; $p < ,005$), por lo que la satisfacción laboral tiene una connotación directa con la calidad de vida, cabe mencionar que el reconocimiento de los empleados los motiva a mejorar su productividad y rendimiento; varias organizaciones entienden que obtendrán mejores resultados y facilidad para cumplir sus objetivos si se les elogia por su buen trabajo sumado a esto un reconocimiento (25), lo que terminaría generando sensaciones positivas que mejorarían la calidad de vida de los trabajadores.

Conforme al objetivo específico 4: Determinar la relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Al aplicar el estadígrafo Rho de Spearman se pudo verificar una significancia menor a 0.05; con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna específica 4; aunado a ello el coeficiente arrojado fue de ($Rho=,833^{**}$) lo que indica un grado de correlación considerable y positiva entre la dimensión beneficio económico y/o social con la calidad de vida. Tales hallazgos se asemejan a los encontrados por Joodaki et al. (16) quienes para el 2019 desarrollaron un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de las enfermeras que trabajan en los hospitales de la Universidad de Ciencias Médicas de Khorramabad” pudiendo encontrar que, existe una correlación baja entre ambas variables ($r=0.385$; $p < ,001$). Cabe resaltar que el beneficio económico es lo que cuesta producir un bien o servicio; se calcula restándole al ingreso total; El beneficio económico es

también conocido como valor residual que mezcla los parámetros contables con los del mercado (29). Por tal razón cuando el trabajador tiene un alto beneficio económico producto de una satisfacción laboral que le permite realizar actividades acordes a sus obligaciones puede ocasionar una adecuada calidad de vida.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Se concluye que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre las variables satisfacción laboral y la calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,886; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, por tal razón cuando existe un alto grado de satisfacción laboral es debido a una calidad de vida ajustada a sus necesidades personales.

Segundo: Se concluye que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre la dimensión satisfacción de la tarea y la variable calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,873; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, por tal razón cuando existe un alto grado de satisfacción de la tarea es debido a una calidad de vida ajustada a sus necesidades personales, aunado a ello la satisfacción de la tarea posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Tercero: Se concluye que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre la dimensión: Condiciones de trabajo y la variable 2: Calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,820; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, esto se debe a que las condiciones de trabajo poseen una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Cuarto: Se concluye que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre la dimensión: Reconocimiento personal y/o social y la variable 2: Calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,820; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, esto se debe a que las condiciones de trabajo poseen una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar, esto se debe a que el reconocimiento personal y/o social posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar.

Quinto: Se concluye que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre la dimensión: Beneficio económico y/o social y la variable 2: Calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,820; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, esto se debe a que las condiciones de trabajo poseen una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar, esto se debe a que el beneficio económico posee una tendencia media negativa y la calidad de vida también registró un comportamiento similar

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda la publicación de los resultados que fueron obtenidos durante la elaboración de la presente investigación a fin de promover la importancia que tiene mejorar

las características intrínsecas de la calidad de vida del personal de la salud quienes deben encontrarse en óptimas condiciones para poder brindar un servicio adaptado a las necesidades de cada uno de los usuarios.

Segunda: Se recomienda a los futuros investigadores tratar con cuidado los resultados obtenidos en la elaboración del presente estudio ya que la muestra se encuentra delimitada dentro de un determinado centro por lo que los hallazgos tienen la posibilidad de variar en ambientes diferentes o situaciones adversas a las que se encuentran enmarcadas el personal objeto de estudio.

Tercera: Se recomienda promover actividades individuales que busquen optimizar la calidad de vida del personal adscrito al centro de salud de Breña ya que mediante ello se puede garantizar su satisfacción laboral, lo cual terminaría generando que ofrezcan un servicio de calidad a todos los usuarios.

Cuarta: Se recomienda al centro de salud brindar mejores condiciones de trabajo al personal de enfermería debido a que se pudo comprobar que la misma no es la más acertada, siendo ello fundamental para acrecentar la satisfacción laboral, la misma puede abarcar jornadas laborales oportunas y un salario ajustado a las necesidades de los trabajadores.

Quinta: Se recomienda a los futuros investigadores mejorar los métodos de investigación utilizados en la elaboración del presente estudio a fin de encontrar resultados que permitan la posibilidad de tener una perspectiva más general ya que al tratarse de una población reducida los hallazgos pueden variar conforme a la perspectiva de las personas conforme al entorno en el que se desenvuelve.

REFERENCIAS

1. Montoya, P., Bello, N., y Neira, J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. [Internet] 66(261), pp. 220-229. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
2. Organización Panamericana de la Salud. Hospitales en Redes Integradas de Servicios De Salud [Internet] 2018, Washington, D.C. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/490983>.
3. Fernández, A., Cuairan, M., y Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. [Internet] 2016, 15(2), 376. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
4. Consejo Internacional de Enfermeras. Resumen de evidencia para políticas del Consejo Internacional de Enfermeras: Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. 2021;1-5. Available from: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.icn.ch%2Fsystem%2Ffiles%2F2021->

07%2FICN%2520Policy%2520Brief_Nurse%2520Shortage%2520and%2520Retenti
on_SP.pdf&clen=555694&chunk=true

5. Cuxart N. Las condiciones laborales de los enfermeros pueden afectar a su salud mental [Internet]. La vanguardia. 2017 [cited 2022 Apr 20]. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/las-malas-condiciones-laborales-ponen-en-riesgo-la-salud-mental-de-los-enfermeros-catalanes-DDIMPORT-053728/>
6. Almazan J, Albougami A, Alamri M. Exploring nurses ' work-related stress in an acute care hospital in KSA. J Taibah Univ Med Sci [Internet]. 2019;14(4):376–82. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1658361219300757>
7. Asefzadeh S, Kalhor R, Tir M. Patient safety culture and job stress among nurses in Mazandaran, Iran. Electron Physician [Internet]. 2017;9(12):6010–6. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5843428/>
8. Arri S, Ryan M, Redwood S, Marber M. Mental stress-induced myocardial ischaemia. Heart [Internet]. 2016;102(6):472–80. Available from: <https://heart.bmj.com/content/102/6/472.short>
9. Ministerio de Salud. Boletín Epidemiológico Nacional SE 48-2018 [Internet]. 2018; Lima: Perú. Disponible en: <https://bit.ly/2ByV7GY>
10. Andina. Más de 89,000 profesionales de la enfermería celebran su día en el Perú. [Internet]. 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2Slauu0>
11. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018 [Internet]. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>

12. Monsalve M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 [Internet]. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2920>
13. Ramos E. Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval , 2017 [Internet]. Tesis para optar grado de maestra; Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14413>
14. Cópio G, Silva D da, Diniz D, Ferreira J, Silva R da, Passos JP. Satisfação profissional e qualidade de vida de enfermeiros de um hospital brasileiro *. Artículo Investig. 2021;39(1):52–62.
15. Baysal H, Yildiz M. Nursing ’ s Job Life Quality ’ s Effect on Job Satisfaction. Int J Caring Sci [Internet]. 2019;12(2):1056–63. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14413>
16. Joodaki Z, Mohammadzadeh S, Salehi S. The Relationship between Job Satisfaction and Quality of Life in Nurses at Khorramabad Educational Hospitals 2019. Issue 5 J Nurs Educ [Internet]. 2020;8(5). Disponible en: http://jne.ir/files/site1/user_files_982e49/eng/zeynabjoodaki-A-10-1201-1-e88963c.pdf
17. Judge T, Weiss H, Kammeyer J, Hulin C. Journal of Applied Psychology of Continuity and of Change A Century of Continuity and of Change. J Appl Psychol [Internet]. 2017;102(3):356–374. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2017-03590-001>
18. Pujol L. Satisfacción laboral : una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estud Gerenciales [Internet]. 2018;34(146):3–18. Disponible en:

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003.
19. Zubiri F. Satisfacción y motivación profesional. *An Sist Sanit Navar* [Internet]. 2013;36(2):193–6. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002
 20. Mercado J. Tiempo , tarea y satisfacción . De la sindéresis a la medición de resultados. *Rev Empres y Humanismo* [Internet]. 2022;25(1):111–42. Disponible en: <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/42358>.
 21. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *J Econ Financ Int Bus* [Internet]. 2019;3(1):75–103. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>.
 22. Jiménez N, López-Walle J, Tomás I, Balaguer I. Relación del clima empowering con la motivación autodeterminada a través de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. *Rev Psicol del Deport* [Internet]. 2017;26(3):33–9. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/178043> .
 23. Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente [Internet]. Primera ed. Buenos Aires; 2014. 64 p. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_249891/lang--es/index.htm
 24. Sabastizagal I, Astete J, Benavides F. 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;37(1):32–41. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ah3WOsO13KAJ:scholar.google.com/+Condiciones+de+trabajo,+seguridad+y+salud+en+la+población+económicamente+activa+y+ocupada+en+áreas+urbanas+del+Perú&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=

1

25. Serwaa A, Darkoah D. Making Employee Recognition a Tool for Achieving Improved Performance: Implication for Ghanaian Universities. *J Educ Pract* [Internet]. 2016;7(34):46–52. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126683> .
26. Marlisa Rahim, Daud W. Rewards and motivation among administrators of universiti sultan zainal abidin (unisza): an empirical study. *Int J Bus Soc*. 2013;14(2):265–86.
27. Danish RQ. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *Int J Bus Manag* [Internet]. 2014;5(2):159–67. Disponible en: https://www.academia.edu/download/53017161/Impact_of_Reward_and_Recognition_on_Job_20170505-16703-1rlzvw9.pdf .
28. Baye M. Fundamentos de la economía de la empresa. In: *Economía De Empresa Y Estrategia Empresarial* [Internet]. 2006. p. 620. Disponible en: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146204.pdf>
29. Comisión Federal de Competencia Económica. Beneficio económico de las intervenciones de la COFECE [Internet]. México; 2019. 56 p. Disponible en: <https://www.milenio.com/negocios/cofece-genero-beneficios-economicos-consumidores-monopolios>
30. Benítez I. La evaluación de la calidad de vida: retos metodológicos presentes y futuros. *Papeles del Psicólogo* [Internet]. 2016;37(1):69–73. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/778/77844204009/html/>.
31. Urzúa A. Calidad de vida : Una revisión teórica del concepto Quality of life : A

- theoretical review. *Ter PSICOLÓGICAICA* [Internet]. 2012;30(1):61–71. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082012000100006&script=sci_arttext&tlng=en.
32. Wanden C, Cheikh K, Sanz J. La calidad de vida y el estado nutricional. *Nutr Clínica en Med* [Internet]. 2015;9(2):133–44. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Javier-Sanz-Valero/publication/282730235_La_calidad_de_vida_y_el_estado_nutricional/links/561a0b9e08ae044edbb008c1/La-calidad-de-vida-y-el-estado-nutricional.pdf.
33. Robles A, Rubio B, De la Rosa E, Nava A. Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El Resid* [Internet]. 2016;11(3):120–5. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=68589>
34. Koipysheva E, Lebedinsky V, Koipysheva M. Physical Health (Definition, Semantic Content, Study Prospects). In: *International Conference on Research Paradigms Transformation in Social Science* [Internet]. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences; 2018. p. 601–6. Disponible en: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36994878>
35. Koryahin V, Blavt O. Technological provisioning of test control of special health group students' power abilities. *Phys Educ Students* [Internet]. 2016;1(1):43–8. Disponible en: <http://www.sportedu.org.ua/index.php/PES/article/view/64> .
36. Cross MP, Hofschneider L, Grimm M, Pressman SD. Subjective well-being and physical health. In: Diener E, Oishi S, Tay L, editors. *Handbook of well-being* [Internet]. Salt Lake City; 2018. Disponible en: <https://nobascholar.com/chapters/64/download.pdf> .

37. Granlund M, Imms C, King G, Andersson A, Augustine L, Brooks R, et al. Definitions and Operationalization of Mental Health Problems , Wellbeing and Participation Constructs in Children with NDD : Distinctions and Clarifications. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2021;18(1):1–19. Disponible en: <https://www.mdpi.com/992892>.
38. International Committee of the Red Cross. Mental health and [Internet]. 2016. Disponible en: <https://blackgirlsaremagic.splashthat.com/>
39. Bagnall A, South J, Martino S, Mitchell B, Pilkington G, Newton R. Scoping Reviewsocial relations [Internet]. 2017. Disponible en: https://get.covidence.org/systematic-review?campaignid=14927826163&adgroupid=129805882273&gclid=CjwKCAjwzeqVBhAoEiwAOrEmzaKzgvVdzORsbh7pTldB4isfYQSXMrQy5KvFgIezbR2aHP1IT4uAxBoC9B4QAvD_BwE
40. Al-omari K, Okasheh H. The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan. *Int J Appl Eng Res* [Internet]. 2017;12(24):15544–50. Available from: https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf .
41. Oludeyi O. A review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning. *J Hum Resour Manag* [Internet]. 2015;18(2):32–46. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Olukunle-Oludeyi/publication/286930387_A_REVIEW_OF_LITERATURE_ON_WORK_ENVIRONMENT_AND_WORK_COMMITMENT_IMPLICATION_FOR_FUTURE_RESEARCH_IN_CITADELS_OF_LEARNING/links/56709d3808ae0d8b0cc0fb21/A-REVIEW-OF-LITERATURE-ON-WORK-ENVIRONMENT-AND-WORK-

COMMITMENT -IMPLICACIÓN-PARA-FUTURAS-INVESTIGACIONES-EN-CIUDADELAS-DE-APRENDIZAJE.pdf .

42. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev Digit Investig en Docencia Univ [Internet]. 2019 Apr;13(1):102–22. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext.
43. Sánchez-Carlessi H, Reyes-Romero C, Mejía-Sáenz K. Metodología y diseño de la investigación científica (Primera ed.). Lima: ©Universidad Ricardo Palma. (2018). Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
44. Hernández R, Mendoza C. Metodologia de la investigacion Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Mc Graw Hill; 2018. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
45. Cvetković A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios transversales. Rev la Fac Med Humana [Internet]. 2021;21(1):179–85. Disponible en: [10.25176/rfmh.v21i1.3069](https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069)
46. Palma S. Escala clima laboral CL – SPC Manual [Internet]. Primera ed. CARTOLAN EIRL.; 2005. 52 p. Disponible en: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición
47. Wang W, Yao G, Tsai YJ, Wang J, Hsieh C. Validating, improving reliability, and estimating correlation of the four subscales in the WHOQOL-BREF using multidimensional rasch analysis. Qual Life Res [Internet]. 2006;15(4):607–20.

- Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11136-005-4365-7>
48. Ames-guerreroa R, Huamani-cahuac VBJ. Psychometric properties and factor invariance for the General Health Questionnaire (GHQ-28): study in Peruvian population exposed to the COVID-19 pandemic. ASEAN J Psychiatry [Internet]. 2017;21(2):1–12. Disponible en: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.11.10.20229435.abstract> .
49. Morales Y. Gestión de calidad y la calidad de atención pediátrica en una entidad pública hospitalaria, Lima 2021 [Internet]. Tesis de titulación; Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5762>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD BREÑA,
LIMA - 2022**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Satisfacción laboral	ENFOQUE, TIPO Y DISEÑO:
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Dimensiones	Básica, De enfoque cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	Satisfacción de la tarea	Alcance: descriptivo correlacional
¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022?	Determinar la relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Existe relación entre la satisfacción de la tarea y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social	Diseño: no experimental de corte transversal.
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Existe relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.	Beneficio económico	POBLACIÓN Y MUESTRA:
¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del	Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del	Existe relación entre el reconocimiento personal y/o social y la calidad de vida del	Variable 2: Calidad de vida	80 participantes
			Dimensiones	TÉCNICA:
			Calidad de vida global subjetiva Satisfacción con la calidad de vida	
			Salud física Salud psicológica Relaciones sociales Ambiente	

<p>personal del centro de salud Breña, Lima – 2022? ¿Cuál es la relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022?</p>	<p>personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022. Determinar la relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022.</p>	<p>personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022 Existe relación entre el beneficio económico y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022</p>	<p>Encuesta</p>
--	---	--	-----------------

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Opiniones SL-SPC (Satisfacción laboral)

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Edad: _____

Sexo: _____

Alternativas de marcación:

Total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Afirmaciones	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Por favor. Lee cada pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala de cada pregunta que sea su mejor respuesta.

Nº	Ítem	Muy mal	Poco	Lo normal	Bastante bien	Muy bien
1	¿Cómo puntuaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Cuán satisfecho está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a cuánto ha experimentado ciertos hechos en las 2 últimas semanas.

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuán totalmente” usted experimentó o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nada	Un poco	Moderado	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a “cuan satisfecho o bien feliz” se ha sentido en varios aspectos de su vida en las últimas semanas.

Nº	Ítem	Muy insatisfecho	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cuán satisfecho está de su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?	1	2	3	4	5
23	¿Cuán satisfecho está de las condiciones donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cuán satisfecho está con su transporte?	1	2	3	4	5

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimenta ciertos hechos en las dos últimas semanas.

Nº	Ítem	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
26	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como: tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?	1	2	3	4	5

Autorización de aplicación del instrumento

Lima, 20 de mayo de 2022

CARTA Nº 042-22/2022/DFCS/UPNW

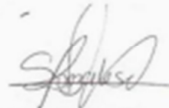
DRA. SUSAN AYDEE GONZALES SALDAÑA
EAP ENFERMERIA
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
Presente.-

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mio propio y al mismo tiempo solicito a usted la autorización a la alumna: **Dianet Horna Dávila**, perteneciente a la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, para poder llevar a cabo su proyecto de investigación titulado: **"FRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y RESILIENCIA EN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL NOVENO Y DECIMO CICLO DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, LIMA-2022"**.

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN AYDEE GONZALES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener



RECIBIDO

10/06/22

Base de datos

Encuestado	Satisfacción laboral																				V1	D1	D2	D3	D4								
	Satisfacción de la tarea					Condiciones de trabajo							Reconocimiento personal y/o social					Beneficio económico															
	P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25	P26	P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27	P6	P11	P13						P19	P24	P2	P5	P9	P10	P16	
1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	47	13	17	10	7	
2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	53	14	22	9	8	
3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	48	12	15	11	10	
4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	46	12	14	10	10		
5	2	3	1	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	80	19	29	16	16		
6	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	80	21	27	18	14	
7	2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	1	4	1	2	1	3	4	60	15	24	10	11
8	2	3	5	2	3	1	1	4	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2	4	1	4	63	21	17	12	13	
9	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	56	13	17	14	12	
10	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	1	3	57	16	20	12	9	
11	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	3	1	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	55	16	19	11	9	
12	4	3	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	91	27	33	16	15	
13	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	85	26	29	15	15	
14	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	2	85	26	28	14	17	
15	4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	85	28	26	13	18	
16	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	86	25	29	17	15	
17	2	2	1	3	1	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	53	18	17	8	10	
18	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	48	13	18	10	7	
19	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	50	12	19	9	10	
20	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	48	14	18	9	7	
21	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	49	16	17	8	8	
22	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	46	11	20	7	8	
23	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	48	11	18	10	9	
24	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	46	12	20	8	6	
25	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	108	34	34	17	23	
26	2	2	1	4	4	1	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	2	2	4	68	22	26	9	11	
27	1	2	2	3	3	2	4	3	1	2	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	73	20	25	14	14	
28	2	2	3	4	1	4	3	4	2	3	2	4	4	2	4	3	4	5	3	3	1	4	1	2	3	2	4	79	23	28	16	12	
29	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	81	26	27	14	14	
30	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	2	2	2	4	76	22	27	14	13	
31	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	4	81	26	28	13	14		
32	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	80	25	28	13	14	
33	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	86	26	29	17	14	
34	1	1	1	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	4	3	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	4	65	22	23	11	9	
35	1	1	2	2	3	4	4	4	1	2	1	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	1	2	3	4	72	21	27	12	12	
36	2	1	2	2	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	4	4	1	1	2	3	3	1	3	2	1	4	69	22	26	10	11	
37	3	4	5	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	5	5	2	3	4	3	4	5	4	96	30	26	19	21		
38	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	90	29	32	14	15	
39	2	2	3	4	5	4	4	5	2	5	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	5	3	98	29	31	20	18		
40	2	3	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	101	31	33	19	18		
41	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	3	98	32	30	18	18		
42	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	107	32	35	20	20	
43	4	3	5	5	3	4	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	101	30	30	20	21	
44	4	3	5	4	5	3	3	5	3	2	5	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	2	4	97	32	32	20	13	
45	4	3	5	3	5	4	3	2	5	4	2	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	104	29	35	21	19		
46	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	5	5	5	2	5	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	96	23	36	18	19	
47	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	102	31	32	19	20	
48	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	2	3	5	5	3	3	4	3	5	4	101	29	35	18	19	
49	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	100	28	34	19	19	
50	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	104	29	34	19	22	
51	4	4	4	5	5	4	2	3	5	3	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	105	31	35	20	19		
52	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	105	26	40	23	16	
53	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	3	99	31	33	18	17	
54	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	2	99	33	30	21	15		
55	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	45	15	13	10	7	
56	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	47	12	14	8	13	
57	1	3	1	3	4	1	2	4	4	3	3	3	1	4	1	1	4	4	1	1	3	3	3	1	1	4	67	19	24	12	12		
58	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	4	3	2	2	1	1	1	1</														

Encuestado	Calidad de vida	Satisfacción con la calidad de vida	Salud física					Salud psicológica					Relaciones sociales			Ambiente					V2	D5	D6	D7	D8	D9	D10							
	s1	s2	s3	s4	s10	s15	s16	s17	s18	s5	s6	s7	s11	s19	s26	s20	s21	s22	s8	s9								s12	s13	s14	s23	s24	s25	
1	2	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	5	1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	1	2	66	2	1	20	17	8	18		
2	2	2	3	1	3	1	1	4	4	2	3	3	3	1	4	2	1	2	3	3	1	3	1	1	2	59	2	2	17	15	7	16		
3	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2	2	1	3	2	2	2	2	2	63	3	3	17	17	8	15		
4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	59	2	2	21	15	7	12		
5	4	5	4	4	5	4	5	2	2	3	4	3	4	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	97	4	5	26	19	12	31	
6	4	4	5	4	4	2	5	3	3	3	5	4	4	2	2	3	2	2	3	3	4	5	3	2	3	86	4	4	26	20	7	25		
7	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	73	3	3	21	18	8	21		
8	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	53	2	1	18	14	5	13		
9	1	2	1	1	2	5	3	4	5	1	2	1	3	4	2	5	1	2	3	2	3	2	3	2	2	64	1	2	21	13	8	19		
10	3	2	2	2	3	4	2	5	5	2	2	3	2	4	2	3	1	1	2	1	2	3	2	4	2	66	3	2	23	15	5	18		
11	1	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	1	4	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	50	1	2	17	12	6	12		
12	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	5	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79	3	3	21	20	7	25		
13	5	3	4	3	4	2	5	3	1	4	3	3	3	2	4	1	3	2	4	3	3	4	5	2	2	80	5	3	22	19	6	25		
14	4	3	4	5	3	3	3	1	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	86	4	3	21	19	8	31		
15	4	3	3	3	4	2	4	1	3	3	3	4	5	2	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	2	4	83	4	3	20	20	9	27	
16	5	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	5	4	4	3	3	4	3	5	1	4	86	5	3	21	18	12	27	
17	2	3	2	1	2	3	3	5	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	5	2	70	2	3	21	16	8	20		
18	1	3	1	2	2	4	3	4	5	2	2	1	2	5	2	5	3	2	2	2	2	1	2	1	2	62	1	3	21	14	10	13		
19	1	3	1	1	2	3	2	5	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	54	1	3	16	11	6	17		
20	3	1	2	2	1	5	1	4	4	3	1	2	2	5	1	5	1	1	1	3	2	2	2	1	2	59	3	1	19	14	7	15		
21	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	2	1	2	5	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	63	3	3	19	15	5	19		
22	1	3	1	2	3	4	3	3	4	3	2	1	1	4	2	5	1	2	3	2	3	1	1	2	3	62	1	3	20	13	8	17		
23	1	2	1	1	1	3	3	4	3	3	1	1	1	4	2	4	2	1	2	1	3	1	1	1	3	53	1	2	16	12	7	15		
24	1	2	2	1	3	5	2	4	5	2	1	3	2	4	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	58	1	2	22	14	6	13		
25	5	4	5	5	4	3	5	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	106	5	4	27	24	11	35			
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	78	4	3	21	21	7	22		
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	84	3	4	21	19	9	28		
28	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4	84	3	4	24	19	8	26		
29	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	79	3	2	22	20	9	23		
30	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	81	3	4	24	18	7	25			
31	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	1	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3	79	3	4	24	18	6	24		
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	1	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	78	3	4	22	19	7	23		
33	5	3	4	3	4	3	5	3	2	3	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	2	1	85	5	3	24	19	9	25		
34	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	86	5	4	23	20	8	26	
35	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	2	1	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	83	3	4	24	20	8	24		
36	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	1	3	2	1	4	3	4	4	5	2	2	81	3	3	24	19	6	26		
37	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	106	4	5	26	23	10	38		
38	5	5	4	5	5	2	5	1	2	5	4	4	3	3	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	105	5	5	24	24	11	36	
39	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	104	4	4	27	20	12	37		
40	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	103	3	4	27	23	12	34		
41	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	112	5	5	28	25	13	36	
42	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	102	3	4	26	26	11	32		
43	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	4	2	3	106	5	5	30	25	9	32	
44	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	105	5	4	26	23	12	35		
45	4	5	5	5	4	2	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	103	4	5	30	27	13	33		
46	5	3	4	5	5	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	106	5	3	29	26	9	34		
47	3	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	108	3	5	27	24	12	37		
48	5	3	4	3	4	2	5	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	100	5	3	26	20	12	34	
49	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	105	4	5	27	25	12	34		
50	5	3	4	5	5	2	5	2	1	4	4	5	5	2	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	101	5	3	24	14	11	34		
51	4	5	5	5	4	2	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	101	4	5	25	12	36
52	5	5	5	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	106	5	5	25	22	12	37		
53	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	110	3	5	30	24	12	36		
54	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	113	4	3	30	27	13	36	
55	2	1	3	1	1	3	3	4	4	2	3	1	3	5	1	4	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	59	2	1	19	15	7	15	
56	2	1	2	2	1	4	2	4	5	2	2	2	3	4	1	4	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	59	2	1	20	14	7	15	
57	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	1	2	3	2	2	4	1	2	65	1	2	18</				

Informe de asesor de TURNITIN

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Student Paper

3%

2

repositorio.uwiener.edu.pe

Internet Source

2%

3

repositorio.upla.edu.pe

Internet Source

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

2%

5

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Student Paper

1%

6

hdl.handle.net

Internet Source

1%

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19
