



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en trabajadores  
de salud de la Central De Esterilización, Clínica San Juan de Dios,  
2023

**Para optar el Título de**  
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

**Presentado por:**

**Autora:** Melo Ccapa, Sabrina Elizabeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-7413-3429>

**Asesora:** Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

**Línea de Investigación General**  
Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**  
**2023**

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

Yo, Melo Ccapa, Sabrina Elizabeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Central de Esterilización de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en trabajadores de salud de la Central De Esterilización. Clínica San Juan de Dios, 2023 ", Asesorado por la Docente Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira, DNI N° 03662920, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %. con código oid:14912:284025474, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor(a)  
 Melo Ccapa, Sabrina Elizabeth  
 DNI N° 45080637



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira  
 DNI N° 03662920

Lima, 17 de Junio de 2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por tanta bendición, a Emma, quien abre puertas de par en par en mi vida, a Christian, inspirador de perseverancia, de no dejar de internarlo, a María, quien me obsequio lo mas valioso: vida y educación

### **AGRADECIMIENTO:**

A mis maestros, asesores y Universidad Norbert Wiener por orientarme, brindarme la oportunidad y los conocimientos para guiarme en nuevos aprendizajes y retos en mí profesión. Gracias por su inspiración.

**Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

**Secretario** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Vocal** : Mag. Yaya Manco, Elsa Magaly

## ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRAC

1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivo de la investigación .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1 Teórica .....	4
1.4.2. Metodológica .....	4
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitación .....	5
1.5.1. Temporal.....	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Unidad de análisis.....	5
2 . MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	19
3: METODOLOGÍA .....	21
3.1. Método de investigación .....	21
3.2. Enfoque de investigación.....	21
3.3. Tipo de investigación.....	21
3.4. Diseño de la investigación.....	21
3.5. Población, muestra y muestreo .....	22
3.6. Criterios de inclusión y exclusión.....	22
3.7. Variables y Operacionalización.....	23
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	25
3.8.1. Técnicas .....	25
3.8.2. Descripción de instrumento .....	25
3.8.3. Validación.....	26
3.8.4. Confiabilidad .....	26

3.9	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.10	Aspectos éticos .....	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.1.	Cronograma de actividades.....	28
4.2.	Presupuesto .....	29
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
	ANEXOS .....	37
	Anexo 1. Matriz de consistencia	
	Anexo 2. Instrumentos	
	Anexo 3. Formato de consentimiento informado	
	Anexo 4. Reporte de Turnitin	

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023. La Metodología: será un estudio hipotético – deductivo, tipo aplicada de alcance correlacional y corte transversal; la población estará constituida por 30 profesionales siendo todo el personal de enfermería de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la clínica San Juan de Dios. Los instrumentos que se utilizarán: cuestionario para variable calidad de vida laboral CVT- Gohisado y para la variable satisfacción laboral la escala de opiniones SL– SPC ambos cuentan con índices de confiabilidad y validez mayores a 0.82 en Alfa de Cronbach. El análisis estadístico: se realizará mediante programas de Microsoft Excel, y SPSS, la descripción de las variables se presentará en cuadros estadísticos de frecuencias y porcentajes categorizados y para la relación de variables se usará la prueba del Chi cuadrado a través del análisis inferencial.

Palabras clave: “Calidad de vida laboral” “Satisfacción laboral” “Central de esterilización”

## **ABSTRAC**

The objective of this study is to determine the relationship between the quality of working life and job satisfaction in health personnel from the sterilization center, Clínica San Juan de Dios-Arequipa, 2023. The Methodology: will be a hypothetical study - deductive, applied type of correlational scope and cross section; The population will be made up of 30 all the nursing staff of the Surgical Center and Central Sterilization of the San Juan de Dios clinic. The instruments that will be used: questionnaire for the quality of work life CVT- Gohisado and for the job satisfaction variable the opinion scale SL - SPC both have reliability and validity indices greater than 0.82 in Cronbach's Alpha. Statistical analysis: it will be carried out using Microsoft Excel and SPSS programs, the description of the variables will be presented in statistical tables of categorized frequencies and percentages and for the relationship of variables the Chi-square test will be used through inferential analysis.

Keywords: "quality of working life" "job satisfaction" "Central sterilization"

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La satisfacción laboral es un factor clave en los servicios de atención de calidad de enfermería y para el bienestar del trabajador. Por lo tanto, el agotamiento, el estrés son factores que pueden afectar la calidad de atención y conllevar a insatisfacción.

Estudios realizados en Irán en el 2018, revelaron que la calidad de vida laboral influye el desempeño y la satisfacción de los trabajadores en diferentes ambientes laborales, dependiendo del contexto en la que la enfermera se desempeña; se destaca el compromiso organizacional (1).

En México en un estudio los resultados mostraron que la satisfacción laboral es considerada un fuerte indicador de las experiencias humanas en el sitio donde se trabaja. Sin embargo, el nivel de satisfacción se situó en niveles medios y bajos de calidad de vida laboral (2). En la misma línea, en Irak, sobre la satisfacción laboral revelando que el 42,7% de las enfermeras contaban con una satisfacción moderada, alineado al agotamiento emocional (3).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo propone que toda persona tiene derecho al trabajo saludable y estable, a un ambiente de trabajo que le dé acceso a una vida social y económicamente productiva, por lo que la salud ocupacional debe vigilar que estas condiciones se realicen. Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud busca fortalecer los marcos regulatorios y el liderazgo promoviendo la salud desde el aspecto laboral y entornos de trabajo estables, fructíferos y saludables (4).

A nivel nacional, la realidad de la condición de vida laboral no es ajena al ámbito internacional, existiendo condiciones poco favorables como: la inestabilidad laboral, diversidad de contratos que generan que el personal no cuente con beneficios laborales convirtiéndose todo ello en obstáculos que afectan la eficiencia del profesional de salud y la satisfacción laboral y por ende repercute negativamente en la calidad de atención (5).

En Lima, en un estudio enfocado a la satisfacción laboral se vincula a los estresores ambientales en 63%, laborales 83,3% seguido de 51,7% a los personales. Cabe determinar que los profesionales de salud que desempeñan funciones en entornos hospitalarios se enfrentan día a día a situaciones que causan estrés el cual genera un impacto de insatisfacción laboral (6).

En el campo profesional, el trabajo que desarrolla la enfermera sobre todo en áreas críticas como Central de Esterilización no están excluidas de esta situación, ya que el trabajo demanda de vigilancia minuciosa, estrés muchas veces por la demanda de pacientes agregada la carga laboral muchas veces por la falta de personal traducido en brechas (7), (8).

En Clínica San Juan de Dios - Arequipa, el incremento de demanda de atención ha duplicado la necesidad de insumos estériles, en el contexto de la emergencia sanitaria ya que actuó como una de las pocas clínicas de atención no Covid. Por otro lado, su central de esterilización no se encuentra bien habilitada, ya que no es centralizada, cuenta con pocas máquinas para la esterilización de productos y poco personal, en su mayoría no especializado para la gestión de dicho servicio; así mismo, los estudios respecto a la calidad de vida y satisfacción laboral de personal de salud que labora en la Central son escasos, es por ello que nos planteamos la pregunta.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de salud de la Central de Esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación que existe de la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en su dimensión ambiental y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023?

## **1.3. Objetivo de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral en personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023.

2. Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023.

3. Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión relaciones sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023.

4. Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión ambiental y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios- Arequipa, 2023.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

La presente investigación se basará en el fundamento del marco teórico de Dorothea Orem: “Teoría del Autocuidado, Teoría del Déficit de Autocuidado y Teoría de los sistemas de Enfermería” así mismo se justifica su relación y la investigación ya que el autocuidado es una conducta aprendida por el individuo, dirigida hacia sí mismo y hacia su entorno para regular los factores que afectan su desarrollo en beneficio de la vida, salud y bienestar.

##### **1.4.2. Metodológica**

La presente investigación, utilizará el método: hipotético -deductivo, como técnica de investigación la encuesta, teniendo alcance correlacional, se hará uso de instrumento como el cuestionario formulario WHOQOL-BREF (WHO, 1996) con sus dimensiones: física,

psicológica, relaciones sociales y ambiental. Y para la variable satisfacción laboral se aplicará el instrumento de SL-SPC, ambos cumplen con la rigurosidad científica como la validez y confiabilidad estadística.

### **1.4.3. Práctica**

Una vez obtenidos los resultados, se presentará un informe a la coordinadora del servicio, el jefe del área y personal de recursos humanos con el fin de implementar estrategias en líneas de acción, para mejorar sustancialmente la calidad de vida y la satisfacción del personal de salud de la Central de esterilización a fin de evaluar la situación presentada ya que mejorar las condiciones laborales se ve evidenciado en la calidad de atención que brinde el personal a los usuarios y también a través de los indicadores de salud.

## **1.5. Delimitación**

### **1.5.1. Temporal.**

El estudio se desarrollará durante los meses de julio a setiembre del año 2023.

### **1.5.2. Espacial.**

Este trabajo se realizará en el servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica San Juan de Dios- Arequipa.

### **1.5.3. Unidad de análisis.**

Personal de salud que labora en el área de Centro Quirúrgico y central de Esterilización.

## **2 . MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación**

Ruiz et al. (9), en España año 2018, realizó una investigación cuyo objetivo fue: “analizar la calidad de vida de los profesionales de enfermería y su relación con las variables sociodemográficas y el contexto laboral”, utilizando un diseño transversal, descriptivo y multicéntrico, la muestra constituida por 1521 personas del sector salud en el Sistema Sanitario Público de Andalucía, Los instrumento denominado Escala de Calidad de Vida Profesional (ProQOL v. IV). Los resultados mostraron que, los niveles de fatiga por compasión (25.74%) y burnout (23,44%), la satisfacción por compasión estuvo por debajo de la media estimada. Concluyendo que existen factores que afectan la calidad de vida laboral y asimismo influyen en su bienestar.

Montoya et al. (10), en Chile en el 2020, realizaron una investigación cuyo objetivo fue: “relacionar las dimensiones de calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud”, estudio correlacional de corte transversal, la muestra constituida de 71 individuos, los instrumento: CVT-GOHISALO permitió medir la calidad de vida laboral y el S20/23 para medir la satisfacción laboral. Los resultados en cuanto a calidad de vida laboral y satisfacción laboral consideran que la seguridad en el trabajo y la satisfacción con el puesto de trabajo se asocian con la satisfacción laboral global del equipo de atención

primaria de salud. Concluyendo que las dimensiones de la calidad de vida laboral se relacionan directamente con las dimensiones de satisfacción laboral.

Javanmardnejad et al. (1), Irán en el 2021, se llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue: “analizar la relación entre la felicidad, la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería”, estudio descriptivo con la participación de 270 enfermeras que trabajaban en los servicios de urgencias de hospitales en Irán, reclutadas a través del método censal. Los instrumentos utilizados para recopilar los datos fueron el Inventario de Felicidad de Oxford (OHI), el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (QWL) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSQ). Los resultados obtenidos revelaron que la puntuación promedio de felicidad fue de  $38,5 \pm 16,22$ , la puntuación promedio de calidad de vida laboral fue de  $84,3 \pm 17,62$  y la puntuación promedio de satisfacción laboral fue de  $45,5 \pm 13,57$ . Estos puntajes correspondieron a niveles moderados de los atributos evaluados, lo cual indica que la felicidad se asoció de manera significativa con el estatus económico y la satisfacción. Concluyendo que, las enfermeras que trabajaban en los servicios de urgencias no experimentaban sensaciones de felicidad, además, su felicidad estaba relacionada con su estatus económico y el cumplimiento de sus deberes.

Sparrow (11), en Lima en el 2021, llevó a cabo un estudio con el propósito de “determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada”. La metodología empleada fue no experimental, correlacional y de corte transversal, con una población de 200 enfermeros, y la muestra se conformó por 80 miembros del personal de la institución privada. Se utilizaron como instrumentos de medición el cuestionario WHOQOL-BREF (WHO, 1996) y la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005). Los resultados obtenidos revelaron que el nivel de calidad de vida de los enfermeros fue considerado medio o regular, representando un 86.25% (69), mientras que un 10% (8) tuvo una calidad de vida baja, y solo un 3.75% presentó

una calidad de vida buena. En cuanto a la satisfacción laboral, el 46.2% (37) de los enfermeros reportó un nivel promedio, seguido de un 33.7% (27) que se encontraba satisfecho. El 12.5% (10) manifestó insatisfacción, mientras que un 3.7% (3) indicó estar muy insatisfecho. Concluyendo que, existe una correlación moderada entre las variables de calidad de vida y satisfacción laboral.

Charún M. (12), en Lima en el 2021, llevó a cabo un estudio con el propósito de: “determinar la relación entre los aspectos laborales y la satisfacción del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins”, estudio cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal, los instrumentos utilizados fueron: SL-SPC para medir la satisfacción laboral y una encuesta para evaluar factores laborales. Los resultados mostraron que el 59% del personal de enfermería de la central de esterilización evaluó los factores laborales en un nivel alto, mientras que el 65% manifestó sentirse moderadamente satisfecho, seguido por el 31% que se encontraba satisfecho y un 4% que expresó insatisfacción. Concluyendo que existe una relación significativa entre los aspectos laborales y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati.

Saldarriaga R. (13), Trujillo en el año 2022, llevó a cabo un estudio con el propósito de: “determinar el grado de relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería en una clínica privada”, mediante una metodología básica, cuantitativa, no experimental y correlacional, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario CVTGOHISALO y el cuestionario S20/23, en una muestra de 32 enfermeros. Los resultados obtenidos indicaron que el 70% presentó un nivel medio en el bienestar individual en cuanto a la calidad de vida, mientras que el 50% mostró un nivel medio en el bienestar logrado a través del trabajo. En relación a la satisfacción laboral, el 47.7% mostró un nivel medio en las condiciones de trabajo, el 46.7% un nivel medio

en el reconocimiento personal, el 56.7% un nivel alto en la significación de las tareas y el 56.7% un nivel alto en los beneficios económicos. Por lo tanto, se concluyó que no existe una correlación significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Calidad de vida Laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de trabajo decente resume las metas y anhelos de las personas durante su trayectoria laboral. Se refiere a la posibilidad de obtener un empleo productivo que garantice una remuneración equitativa, así como la seguridad en el entorno laboral y la protección social para las familias. Además, implica mejores perspectivas de crecimiento personal y de integración social, brindando la libertad necesaria para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas. Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades y trato tanto para mujeres como hombres (14).

La comprensión y evaluación de la calidad de vida laboral (CVL) ha variado entre los investigadores y esto posiblemente se deba a la naturaleza cambiante de la CVL. Este fenómeno está influenciado por las condiciones específicas de cada organización y las características individuales de las personas. Además, la realidad laboral difiere significativamente tanto en países desarrollados como en aquellos en desarrollo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido la salud como el estado completo de bienestar físico y social que experimenta un individuo (15).

Esta definición ha evolucionado conceptualmente, dado que durante mucho tiempo la salud se concebía únicamente como la ausencia de enfermedades de origen biológico (14).

Este concepto debe ser abordado desde una perspectiva multidimensional, ya que engloba múltiples aspectos vinculados al trabajo que son pertinentes para la satisfacción, la motivación y el desempeño laboral (14).

La calidad de vida laboral (CVL) se concibe como un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral adquiere forma tanto en aspectos objetivos como subjetivos, tanto en términos operativos como relacionales. Esta perspectiva busca conciliar los aspectos del trabajo vinculados tanto a las experiencias humanas como a los objetivos organizacionales. Los aspectos que integran la calidad de vida laboral incluyen: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal y Administración del tiempo libre. (16)(17)

Después de completar las validaciones de constructo y criterio del instrumento de evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo, sus 74 enunciados se organizaron en siete categorías (mencionadas previamente) y 31 subcategorías. Se procedió a analizar la confiabilidad del instrumento para medir la CVT a través del índice Alpha de Cronbach (18).

### **Dimensiones de la calidad de vida laboral:**

#### **a. Soporte institucional para el trabajo**

Este tipo de respaldo se consigue a través de un tratamiento cortés y competente por parte de los superiores. Además, el apoyo se manifiesta a través del interés que muestran los líderes y los supervisores en comprender y resolver los problemas que surgen en el entorno laboral, así como en el reconocimiento que otorgan a los empleados que demuestran un rendimiento sobresaliente (18).

**b. Seguridad en el trabajo**

Esta dimensión se refiere a la satisfacción de los empleados en relación a su remuneración, las condiciones laborales, las oportunidades de crecimiento y formación, las características físicas del entorno de trabajo, entre otros factores que contribuyen a que se sientan cómodos en sus puestos y, en última instancia, mejoren su calidad de vida laboral (18) (19).

También hallamos otra descripción de esta dimensión que implica las condiciones proporcionadas por los sistemas de salud para los enfermeros en la Central de Esterilización. Estas condiciones están destinadas a generar satisfacción laboral, abordando aspectos como la seguridad salarial, el respeto de los derechos, la formación continua y el suministro adecuado de suministros (20).

**c. Integración al puesto de trabajo**

Unirse al trabajo se refleja en la disposición positiva del trabajador para superar los desafíos laborales que puedan obstaculizar el cumplimiento de los objetivos de la institución. Además, esto implica colaborar solidariamente con los colegas y aumentar la productividad en sus tareas de manera constante (19).

Finalmente, se describe como un conjunto de acciones orientadas a minimizar los riesgos que enfrenta el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) con el propósito de que puedan llevar a cabo sus responsabilidades con confianza y sin preocupaciones innecesarias o tensiones adicionales. Esto implica proporcionar de manera efectiva y en condiciones adecuadas las máquinas, suministros y recursos necesarios para los enfermeros (21).

Asimismo, puede describirse como un proceso de ajuste experimentado por el enfermero, el cual se logra mediante la comunicación, la identificación con su carrera, y la promoción de valores como la solidaridad, el respeto y el compromiso en su labor (21).

**d. Satisfacción por el trabajo**

Se mide la satisfacción en relación a las tareas, tomando en cuenta la duración y la carga de trabajo. El grado de satisfacción de un empleado es un factor de gran relevancia para determinar su actitud hacia la empresa. En consecuencia, la satisfacción en el trabajo puede influir en la productividad y el compromiso laboral (19).

También se refiere al estado emocional favorable que experimenta el personal de enfermería cuando sus necesidades en el lugar de trabajo son atendidas. Entre estas necesidades se incluyen el reconocimiento, las compensaciones, el respeto y la autonomía (22).

**e. Bienestar logrado a través del trabajo**

Este tipo de bienestar se relaciona con las oportunidades brindadas en el trabajo para alinear los objetivos personales con los de la organización y contribuir a mantener una imagen positiva de la empresa. Además, se sostiene que este bienestar se deriva del rol desempeñado en la empresa, el desempeño demostrado, así como las políticas de salud y seguridad implementadas en la institución, las relaciones con los colegas, la idoneidad de las tareas y las condiciones del entorno de trabajo (18).

**f. Desarrollo personal**

Este tipo de crecimiento personal ocurre cuando los individuos encuentran satisfacción en aspectos de su vida personal debido a elementos relacionados con el trabajo. Por ejemplo, los trabajadores pueden enfrentar mejor los desafíos diarios gracias a su empleo en una institución (18)(19).

También puede ser definido como el desarrollo personal o progreso en la trayectoria laboral del personal de enfermería, y es considerado como un elemento esencial para experimentar un crecimiento en su desempeño profesional. Este progreso implica la adquisición de nuevas habilidades y requiere un alto grado de compromiso, responsabilidad, autorregulación y perseverancia (23).

g. **Administración del tiempo libre**

Este aspecto hace referencia a las posibilidades que el trabajo ofrece para que el empleado pueda llevar a cabo otras actividades que tenga programadas fuera de su horario laboral, lo que implica la oportunidad de pasar tiempo con su familia y seres queridos (18).

### **1.2.2. Satisfacción laboral**

Consideramos a la satisfacción laboral como uno de los elementos recurrentes que se evalúa para conocer la actitud general de las personas hacia su trabajo diario. Esto se debe a que el nivel de satisfacción puede influir tanto en la cantidad como en la calidad del desempeño laboral del personal de salud, así como en otros aspectos como la calidad deficiente de los servicios prestados, el ausentismo laboral y la tendencia a abandonar sus responsabilidades, entre otros (24)(25).

La enfermera u enfermero desempeña un papel crucial en la atención de la salud en instituciones u organizaciones basadas en el conocimiento científico. Este servicio público contribuye al mantenimiento de la vida y la salud de las personas desde diversas perspectivas.

Para llevar a cabo su trabajo, los profesionales de enfermería operan en diversos entornos laborales, principalmente dentro de una estructura organizativa o institucional, donde se enfrentan a cargas físicas y mentales intensas que pueden afectar su bienestar, como el estrés emocional y la fatiga. En este contexto, las instituciones de atención médica pueden ser de naturaleza oficial, mixta, privada, comunitaria o solidaria, y se dedican a brindar servicios de salud a los afiliados del sistema general de seguridad social en salud (26).

Por lo tanto, se puede afirmar que la satisfacción laboral es uno de los principales elementos constituyentes de la calidad de vida laboral.

Si se experimenta un nivel bajo de satisfacción, se evidenciará que la fatiga y la rutina pueden afectar negativamente la calidad y la productividad del trabajo realizado, lo que a su vez puede resultar en ausentismo laboral o abandono del empleo. Según la teoría de Herzberg en 1959, la satisfacción de una persona en su puesto de trabajo proviene de la oportunidad de enriquecerlo, asumiendo mayores responsabilidades y experimentando un crecimiento psicológico (24).

Por otro lado, se ha documentado la consistencia y la autenticidad de varios dispositivos para valorar la satisfacción laboral en diversas poblaciones. En su mayoría, los estudios revisados examinan la satisfacción laboral de manera general mediante escalas tipo Likert con distintos grados de puntuación.

También se observa la tendencia a evaluar la satisfacción laboral en relación con otros indicadores relacionados con la gestión de recursos humanos, como la intención de permanecer en el puesto de trabajo actual o dejarlo. En este contexto, la satisfacción laboral puede medirse como un solo parámetro, es decir, formulando preguntas sobre el grado de satisfacción que experimenta el individuo (27).

### 1.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Palma lo agrupo en 4 dimensiones:

**a. Significación de la tarea.** El estudio llevado a cabo por Hackman y Oldham en 1980; establece que el trabajo combina dos valores, tanto a nivel individual como colectivo, para el empleado. Si es aceptado de manera positiva, el individuo podrá realizarlo con satisfacción, permitiendo que la institución cumpla con sus expectativas y otorgando al trabajador reconocimiento dentro de su entorno laboral. En este sentido, podemos definirlo como una evaluación que el trabajador realiza de la institución de salud, considerando el grado en que esta promueve su autorrealización, la equidad en el equipo de trabajo y la disponibilidad de los materiales e implementos necesarios (24).

**b. Condiciones de trabajo.** En este aspecto, se realiza un análisis de la organización del trabajo en relación con la disponibilidad de recursos y las regulaciones establecidas por las autoridades responsables de supervisar las actividades laborales. Por lo tanto, es necesario lograr la implementación de un ambiente laboral inclusivo y favorable que proporcione los recursos necesarios para garantizar la seguridad y el bienestar del personal de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud en 2010, la creación de un entorno laboral positivo que fomente relaciones interpersonales sólidas entre los trabajadores y los líderes contribuye a mejorar el desempeño del equipo y a alcanzar metas compartidas (28).

**c. Reconocimiento Personal y/o Social.** Se comprende como la apreciación que es otorgada por el equipo laboral debido a un desempeño sobresaliente del trabajador, y también le permite al individuo reflexionar sobre sus habilidades y su valor en la institución. Es importante que el trabajador perciba que está contribuyendo de manera significativa en la

organización donde trabaja, ya que dicho reconocimiento por parte de sus superiores conlleva una mejora en su autoestima, fortalece los lazos de camaradería y fomenta un sentido de pertenencia (25)(28).

**d. Beneficios Económicos.** Esta dimensión se centra en la relevancia de las compensaciones económicas que recibe el trabajador como resultado de su buen desempeño. Se considera que un trabajador que cuenta con estabilidad financiera para cubrir sus necesidades y alcanzar su autorrealización, al no tener esas preocupaciones, puede concentrarse en llevar a cabo sus tareas con mayor eficiencia. Es decir, al tener garantizada su estabilidad económica, el trabajador puede enfocarse plenamente en su labor, lo que se traduce en un desempeño más efectivo (25).

Las habituales comparaciones sociales, tanto dentro como fuera de la entidad, son los elementos fundamentales que habilitan al trabajador a determinar lo que se consideraría como una remuneración adecuada en comparación con lo que está recibiendo. Es esencial destacar que es la apreciación de equidad por parte del empleado la que influirá en su grado de satisfacción (29).

### **1.2.3. Personal de Central de Esterilización**

La Central de Esterilización desempeña una función altamente relevante en la prevención de infecciones adquiridas en el hospital, ya que se ha establecido una conexión entre tales infecciones y la falta de desinfección adecuada. Además, el Servicio de Central de Esterilización se encarga de la recopilación y recepción de los utensilios y equipos utilizados durante la atención al paciente, su procesamiento, almacenamiento y distribución en todo el hospital (30).

Debido a las tareas que desempeñan y la exposición continua a factores como ruidos y sustancias químicas, el personal de la Central de Esterilización enfrenta ciertos desafíos para mantener una calidad de vida adecuada. Es por eso que, además de recibir formación, es esencial que el personal de enfermería cuide de su salud mental. Estos factores pueden dificultar que el personal de enfermería experimente satisfacción en su trabajo en ciertos momentos (31).

### **Teoría relacionada con el estudio: Modelo de adaptación de Callista Roy**

En su artículo inicial de 1970, titulado "Adaptación: Un marco conceptual para enfermería", Roy presentó por primera vez su modelo. En este trabajo, Roy reconoce que el modelo se origina a partir de su experiencia tanto personal como profesional como enfermera. Lo desarrolló al observar cómo los niños se adaptaban con relativa facilidad a los cambios provocados por la enfermedad, y también influyeron en su desarrollo sus creencias sobre la naturaleza humana (32).

Los fundamentos científicos de su teoría se derivan de las ideas de la teoría de sistemas de Von Bertalanffy y de la teoría de adaptación del psicólogo fisiólogo Harry Helson. En cuanto a sus fundamentos filosóficos, están arraigados en el humanismo y en conceptos como la "veritividad" (un principio de la naturaleza que postula un propósito común en la existencia humana) y la unidad cósmica. Estos términos, que se han integrado más recientemente, tienen un significado especial en el marco de la teoría de Roy (32).

Roy defiende las siguientes convicciones filosóficas y valores relacionados con la enfermería:

- Los individuos son seres holísticos y trascendentales, y buscan un propósito en su existencia a través de la autorrealización.
- Las personas son autónomas y responsables de sus propias decisiones y de los procesos de interacción y creatividad debido a su capacidad de autodeterminación.
- Tanto las personas como el mundo exhiben patrones y relaciones comunes que los singularizan como individuos únicos.
- La adaptación se define como "el proceso y el resultado mediante el cual las personas, ya sea de manera individual o colectiva, utilizan la conciencia consciente para tomar

decisiones que fomentan la integración entre el ser humano y su entorno" (33).

Por lo tanto, la teoría de Adaptación de Roy que describe al afrontamiento y la adaptación como herramientas de protección que deben tener el personal de enfermería ayudándole a afrontar eventos de adversos como la fatiga, la inestabilidad laboral, la carencia económica entre otros (34).

Ayudándole y contribuyendo a mejorar la calidad de vida laboral, teniendo una visión holística del personal de salud como un ser único, digno, autónomo y libre (33)(34).

## **1.1. Formulación de hipótesis**

### **1.3.1 Hipótesis general**

- H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios - Arequipa.

- HO: No existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

### **1.3.2 Hipótesis específicas**

- H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- HO: No existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- HO: No existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión de relacione sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión de relacione sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- H1: Existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión ambiental y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

- H0: No existe relación significativa entre la calidad de vida en su dimensión ambiental y la satisfacción laboral en el personal de salud de la clínica San Juan de Dios – Arequipa.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **1.1. Método de investigación**

Se utilizará el método hipotético deductivo, que explica la realidad partiendo de teorías generales, este método no genera nuevos conocimientos, ya que parte de comprobar un conocimiento previo (35).

#### **1.2. Enfoque de investigación**

El presente trabajo de investigación será de enfoque cuantitativo, porque utiliza la recopilación de información con el propósito de comprobar las hipótesis mediante procedimientos estadísticos, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (36).

#### **1.3. Tipo de investigación**

El presente estudio será aplicada, ya que tiene como finalidad la obtención y recolección de datos con el objetivo de construir y ampliar conocimientos de la información previa ya existente (37).

#### **1.4. Diseño de la investigación**

El diseño de estudio es no experimental, correlacional y de corte transversal, dado que se recogerá información en un tiempo determinado y se medirá la relación (38).

### **1.5. Población, muestra y muestreo**

La población total estará constituida por todo el personal que labora en el servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica San Juan de Dios, siendo un total de 30 personas entre enfermeras y técnicas en enfermería.

### **1.6. Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal enfermero nombrado y contratado que labore en el servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la clínica.
- Personal técnico nombrado y contratado que labore en el servicio de Centro Quirúrgico y Central de Esterilización de la clínica.
- Personal que acepte y firme el consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal enfermería que no labore al área de estudio.
- Personal que no acepte participar el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que realice función administrativa

### **1.7. Variables y Operacionalización**

- Variable 1: calidad de vida laboral
- Variable 2: satisfacción laboral

Tabla 1: Operacionalización de variables Calidad de vida y satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Calidad de vida laboral</b>	De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida se describe como la valoración subjetiva que una persona hace de su posición en la vida, considerando su entorno cultural, sus valores, metas, expectativas, normas y preocupaciones (39).	La calidad de vida laboral conjunto de condiciones y experiencias relacionadas con el entorno de trabajo que se evalúan mediante el uso del cuestionarioCVT-GOHISALO el cual consta de 74 ítems, creado por González et al.	Soporte institucional para el trabajo	- Trato de superiores -Solución de problemas superiores - Reconocimiento	Ordinal	
			Seguridad en el trabajo	- Salario - Condiciones físicas - Avance profesional		
			Integración al puesto de trabajo	- Logro de objetivos - Apoyo de equipo - Motivación		
			satisfacción por el trabajo	- Satisfacción con funciones - Satisfacción con jornada - Satisfacción con cantidad de trabajo		Baja (74 - 172) Regular (173 - 27)
			Bienestar logrado a través del trabajo	- Afectación a la alimentación - Identificación con objetivos organizacionales - Aporte a la imagen de la institución		Alta (27 - 370)
			Desarrollo personal	- Desarrollo de habilidades para hacer frente a las adversidades - Logros personales		
			Administración del tiempo libre	- Actividades sociales - Actividades familiares		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral se define como uno de los parámetros habituales que se utiliza para comprender la actitud general de las personas hacia su vida profesional. Es un indicador que se monitorea con frecuencia para evaluar el grado de satisfacción que experimentan los individuos en su entorno laboral (40).	El estado de bienestar y satisfacción de una persona en relación con su desempeño laboral se evaluará utilizando la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) que abarca cuatro dimensiones: la importancia de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social, y los beneficios económicos.	Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos.	Trabajo justo Valorar 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 Distribución física nivel de confort del ambiente Gusto por el horario Sensación de buena relación con jefes. Incomodidad por el horario. Comodidad en la ubicación física. Existencia de comodidad para el buen desempeño. Valorización de superiores. Sentimiento de mal trato por parte de empresa. Grado de importancia en tareas. Trabajo en equipo Reconocimiento de horas extras. Nivel de sueldo por labor Sentimiento respecto a la remuneración. Sentimiento de explotación. Expectativas económicas	Ordinal	Muy satisfecho 117 o más Satisfecho 103 - 116 Promedio 89 - 102 Insatisfecho 75 - 88 Muy insatisfecho 74 o menos

## 1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 1.8.1. Técnicas

La metodología empleada en el estudio para evaluar ambas variables consistirá en la realización de encuestas, utilizando los cuestionarios CVT - GOHISALO para medir la Calidad de Vida Laboral y el SL-SPC para evaluar la Satisfacción Laboral.

### 1.8.2. Descripción de instrumento

Instrumento 1: Para evaluar la variable de Calidad de Vida Laboral, se empleará el cuestionario CVT – GOHISALO, 2010 instrumento adaptado por Gonzales et al. consta de siete dimensiones, la primera contiene: 14 ítems, la segunda: 15 ítems, la tercera: 10 ítems, la cuarta: 11 ítems, la quinta: 11 ítems, la sexta: 8 ítems y finalmente la séptima: 5 ítems.

Posee escala ordinal, evaluando mediante escala de Likert para su medición del 1 al 5 con distintas opciones de respuesta según su conveniencia, determinándose como baja, regular y alta.

C.V. L. baja	(74 – 172 puntos)
C.V. L. regular	(173 – 270 puntos)
C.V. L. alta	(270 - 370 puntos)

Instrumento 2: empleará el cuestionario SL-SPC elaborado por Palma. consta de cuatro aspectos: importancia de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal y social, y beneficios económicos En general consta de 27 ítems evaluados mediante una escala de tipo Likert.

Muy satisfecho	117 o mas
Satisfecho	103 - 116
Promedio	89 - 102
Insatisfecho	75 - 88
Muy insatisfecho	74 o menos

La medición se realizará en una escala de muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho

### **1.8.3. Validación**

Instrumento 1: La validez del cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVT - GOHISALO) Los investigadores han realizado estudios de validación en diferentes países latinoamericanos, como México, se encontró coeficientes altos en relación a su homogeneidad ( $<0.8$ ), además el modelo de siete factores explica el 46.86% de la varianza, obteniendo cargas factoriales por encima de 0.30 (45).

Instrumento 2: La validez del instrumento de Satisfacción Laboral SL-SPC fue confirmada y se evaluó la factibilidad del análisis factorial utilizando medidas como el índice de adecuación de Kaiser-Meyer (0.852), la prueba de esfericidad de Barlett (10161.49).

### **1.8.4. Confiabilidad**

#### **Instrumento 1: Confiabilidad de calidad de vida laboral**

La confiabilidad del instrumento de calidad de vida, según el coeficiente obtenido, fueron superiores a 0.640 hasta 0.935, con un total como variable de 0.953.

Este resultado, respaldado por la escala de medición del Alpha de Cronbach, indica que el instrumento posee una sólida consistencia interna.

## **Instrumento 2: Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral**

La confiabilidad del instrumento de la segunda variable, que es la satisfacción laboral, arrojó un resultado de 0.83. Según la escala de medición del Alpha de Cronbach, esto señala que el instrumento posee una sólida consistencia interna.

### **1.9 Plan de procesamiento y análisis de datos**

En primer lugar, se presentará el trabajo en el comité de ética de la universidad para su aprobación. Previo a iniciar la recopilación de datos, se harán las gestiones pertinentes con autorizaciones para conseguir el ingreso de la institución. Se programará cronograma de actividades en coordinación con la institución para establecer el día y hora para aplicar los instrumentos en horarios según disponibilidad del personal que participará del estudio.

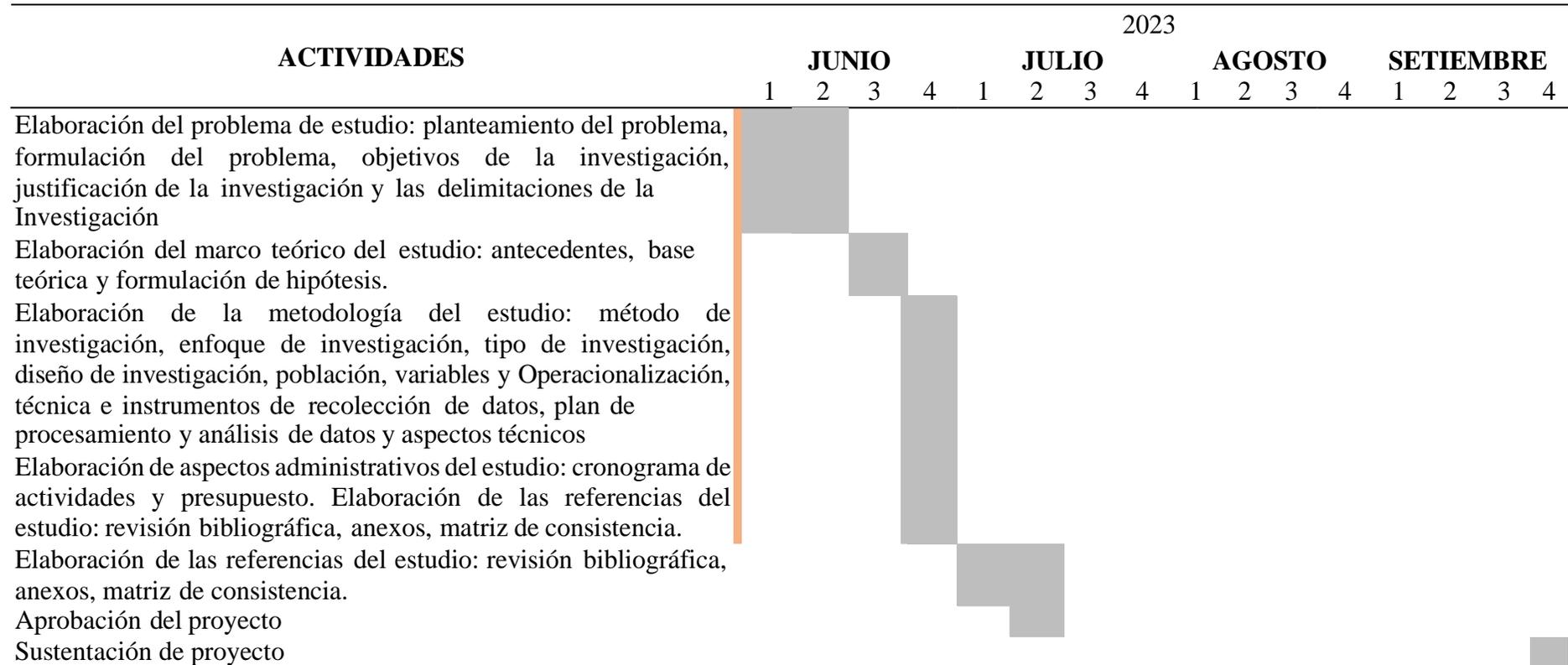
Respecto al análisis de los datos se usará los programas Microsoft Excel, y SPSS, la descripción de las variables categóricas se presentará en cuadros estadísticos de frecuencias y porcentajes categorizados. Para las variables numéricas se utilizarán la media, la mediana y la desviación estándar; así como valores mínimos y máximos. Para la relación de variables categóricas se usará la prueba del Chi cuadrado a través del análisis inferencial.

### **1.10 Aspectos éticos**

En la presente investigación se considerarán los siguientes principios éticos: **principio de autonomía:** Los participantes voluntariamente tomarán la decisión de participar en la investigación. **Principio de beneficencia:** Se mantendrá en confidencia los datos de los participantes para evitar poner en riesgo sus datos personales, por ello la encuesta será anónima. **Principio de no maleficencia:** durante el estudio no se causará ningún daño en contra de los participantes. **Principio de justicia:** se explicará de igual manera a cada participante del estudio, y se le facilitarán las mismas oportunidades para poder contestar la encuesta.

**4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

**1.1. Cronograma de actividades**



## 1.2. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Precio total
<b>A. Material requerido</b>			
- Internet	5 meses	100 soles	500 soles
- Papelerías	1 millar	25 soles	25 soles
-			
<b>B. Servicios necesarios</b>			
- Impresiones	500	0.20 centavos	100 soles
- Fotocopias	100	0.10 centavos	25 soles
- Anillados	5	10 soles	50 soles
- Empastados	3	20 soles	60 soles
- Estadísticos	1	200 soles	200 soles
<b>c. Viáticos y gastos varios</b>			
- Pasajes	60	2 soles	120 soles
<b>TOTAL</b>			1,080 soles

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1.- Javanmardnejad S. et al. Felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia en Irán en el 2021. Rev Health Qual Life Outcomes 2021 19(112), disponible en <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

2.- Pozos B. et al. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería en Mexico. Rev Nure Investigacion 2021 18(115), disponible en: [file:///D:/Descargas/2159-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8467-1-10-20211124%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/2159-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8467-1-10-20211124%20(1).pdf)

3.- Hajibabae F, Hussein Mahmood A, Dehghan Nayeri N, Jawula Salisu W, Ashrafizadeh H. On the Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Among Nurses Working in Hospitals of Erbil, a City in Kurdistan Region of Iraq. Jundishapur J Chronic Dis Care. 2023;12(1):1–9.

4.- Arango J. Desarrollo evolutivo en la normativa referente a Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Salud Pública. [Tesis para optar al grado de maestro en gestión de la salud pública]. Colombia:Universidad Nacional de Colombia; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7768>

5.- Perú Cded. Diagnostico de la enfermeria en el Perú. 1st ed. Quispe LLRHRJH, editor. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa; 2021

6.- Crivillero OPC, Saavedra EFC, Sánchez RMS, Alfaro CER. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia del COVID-19 [Internet]. Preprints

SciELO. 2020 [citado 2023 Jun. 21]. Disponible en:  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>

7.- Dos Santos E. y et al. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Rev Enfermería Global. Agosto 2021; 20(3). Disponible en:  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>.

8.- Montoya P. et al. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Rev Scielo. Octubre 2020; 66(261). Disponible en:  
<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>.

9.- Ruiz M, Pérez E, Ortega A. Calidad de Vida en Profesionales de Enfermería: Burnout, Fatiga y Satisfacción por Compasión en Sistema Sanitario Público de Andalucía de España en el 2018. Rev International journal of environmental research and public health. Febrero 2020 17 (4), 1253. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>

10.- Tavares I. et al. Calidad de vida en el trabajo en un departamento central de procesamiento estéril. Rev Bras Enferm. 2020;73(2). Disponible en:  
<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0792>.

11.- Sparrow K. Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de Enfermería de una institución privada – 2021. [Tesis para optar al grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6321/T061\\_71023347\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6321/T061_71023347_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

12.- Charún M. Factores laborales relacionados con la satisfacción del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital nacional Lima, Perú 2021. . [Tesis para optar al grado de Maestro en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5175>.

13.- Saldarriaga R. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, 2022. [Tesis para optar al grado de maestro en gestión para los servicios de la salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [file:///D:/Descargas/Saldarriaga\\_RRP-SD.pdf](file:///D:/Descargas/Saldarriaga_RRP-SD.pdf)

14.- Castro P, Cruz E. Hernandez J, Vargas R, Luis K, Gatica L y et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida durante. Rev Iberoamericana de ciencias 2018, 5(6):118-119. Disponible en: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

15.- Caballero I, Cols. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. Informes Psicol [Internet]. 2017; 17(1): 87-105. Disponible en: <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>

16.- Da Silva M. Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional – 2006. [Tesis para optar al grado de Doctora en Psicología]. Barcelona: Universidad de Barcelona 2006. Disponible en: [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS\\_TESIS.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf)

17.- Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. La gente y la salud. Foro Mundial de la Salud [Internet]. 1996; 17:385–7. Available from: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF\\_1996\\_17\\_n4\\_p385-387\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

18.- Gonzales R. y et al. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Rev Ciencia y trabajo 2010, 36. Disponible en: [https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n\\_y\\_Validez\\_Del\\_Instrumento\\_Para\\_Medir\\_Calidad\\_De\\_Vida\\_en\\_El\\_Trabajo\\_CVT\\_Gohisalo](https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo)

19.- Peñarrieta I. y et al. Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. [Rev Herediana 2014, 7\(2\). Disponible en: https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2562](#)

20.- Cruz V. La calidad de vida laboral y organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, [Internet] 2018; (15), 57-60. 2018. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

21.- Alarcón C, Astuñague. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería. Perú, 2018. [ Tesis de maestría en Gerencia de Salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22.- Montero V, Vizcaíno A, Montero V. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cub Med Mil* [Internet]. 2020; 49(2 ): e369. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138)

23.- Fernández L, Fernández F, Cieza A. Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Rev. Esp. Salud Publica* [Internet]. 2010; 84(2): 169-184. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es).

24.- Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Rev Scielo* 2010, 1(1). Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1>.

- 25.- Leonel A. y et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. Rev de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 16(3), 155-160. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18958>
- 26.- Siegrist J, Fernández L, Hernández M. Perspectivas sociológicas de la calidad de vida. Med Clín (Barc).[online] 2000; 114:22-24. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7141007>
- 27.- Nava Ma. Y Et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev Arch Neurocién (Mex) 2013, 18, Supl-I. disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/e359/c05f994dba7299e7865c43ae2f7a18c5ff31.pdf>
- 28.- Canchanya E. Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa. Rev Solid State Ionics, 1(2) 2017. Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0167273817305726><http://dx.doi.org/10.1038/s41467-017-01772-1><http://www.ing.unitn.it/~luttero/laboratoriomateriali/RietveldRefinements.pdf><http://www.intechopen.com/books/spectroscopic-analyses-developme>
- 29.- Contreras v. Y et al. Artículo de revisión clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev cubana enfermer (Cuba) 2015, 31(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext)

30.- Acosta S. y Andrade V. “Manual de esterilización para centros de salud” 1er edición. Washington, D.C.: Catalogación en la fuente Organización Panamericana de la Salud Biblioteca Sede OPS, 2008. 169p. ISBN 978-92-75-32926-9

31.- Atahua E. Estrés laboral relacionado con la calidad de vida laboral de los enfermeros del área de emergencia del Hospital del Sur, junio-2022. [Tesis para optar al grado de título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8757>

32.- Moreno M. y Alvarado A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. Rev Scielo 2009,9(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972009000100006&script=sci\\_arttext&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972009000100006&script=sci_arttext&lng=es)

33.- Diaz L. y et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Rev Scielo 2002, 2(1). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

34.- Raile M. Modelos y teorías de enfermería 10ma edición. España: Elsevier; 2022. 608 p. ISBN: 978-0-323-75702-7.

35.- Bernal C. Metodología de la investigación 3era edición. Colombia: PEARSON; 2010. 320p. ISBN: 978-958-699-128-5.

36.- Hernández S. Metodología de la investigación 6ta edición. México: McGraw Hill education; 2014. 589 p. ISBN: 978-1-4562-2396-0

37.- Sánchez H. y Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica 5ta edición. Perú: Business Support Anneth; 2015. 275 p. ISBN:978-612-46842-2-7

38.- Gómez, S. Metodología de la investigación 1ra edición. Red Tercer Milenio; 2017.

ISBN:

39.- Ardila, R. “Calidad de vida: una definición integradora”. Rev Latinoamericana de Psicología 2003, 35(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>

40.- Caballero, K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. Rev de Currículum y Formación de Profesorado 2002, 6(1-2).

Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral en trabajadores de salud de la Central de Esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1 ¿cuál es la relación que existe entre la Calidad de vida en su dimensión física y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación que existe entre la Calidad de vida en su dimensión psicológica y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación que existe entre la Calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023?</p> <p>4 ¿Cuál es la relación que existe entre la Calidad de vida en su dimensión ambiental y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral en personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Establecer la relación existente entre la Calidad de vida en su dimensión física y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>2. Establecer la relación existente entre la Calidad de vida en su dimensión psicológica y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>3. Establecer la relación existente entre la Calidad de vida en su dimensión relaciones sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>4. Establecer la relación existente entre la Calidad de vida en su dimensión ambiental y la Satisfacción laboral en el personal de salud de la central de esterilización, Clínica San Juan de Dios – 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>•H.I: Existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>•H.O: No existe una relación significativa entre la calidad de vida con la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>•H.I: Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión física y la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>•H.I: Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión psicológica y la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023.</p> <p>•H.I: Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión de relaciones sociales y la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023</p> <p>•H.I: Establecer la relación existente entre la calidad de vida en su dimensión ambiental y la satisfacción laboral en el personal de salud del Clínica San Juan de Dios – 2023.</p>	<p>Calidad de vida</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte institucional para el trabajo.</li> <li>- Seguridad en el trabajo.</li> <li>- Integración al puesto de trabajo.</li> <li>- Satisfacción por el trabajo.</li> <li>- Bienestar logrado a través del trabajo.</li> <li>- Desarrollo personal.</li> <li>- Administración del tiempo libre.</li> </ul> <p>Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Significación dela tarea</li> <li>- Condiciones detrabajo</li> <li>- Reconocimiento personal y/osocial</li> <li>- Beneficios económicos</li> </ul>	<p>Método de investigación</p> <p>Se utilizará el método hipotético deductivo.</p> <p>Tipo de investigación: El presente estudio será aplicada. De alcance correlacional</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>La población estará constituida por 30 todo el personal que labora en Centro quirúrgico y Central de Esterilización de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.</p> <p>Instrumentos</p> <p>1.- Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVT – GOHISALO)</p> <p>2.- Instrumento de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT - GOHISALO

Instrucciones: este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de su calidad de vida Laboral, porfavor conteste a todas las preguntas. Si no está seguro de que respuesta dar a una pregunta, escoja la que parezca más apropiada.

Ítem	Afirmación	Nada satisfecho	Algo satisfecho	Casi satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido,					

	iluminación, limpieza, orden, etc.)
<b>12</b>	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
<b>13</b>	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución e
<b>14</b>	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
<b>15</b>	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
<b>16</b>	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
<b>17</b>	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
<b>18</b>	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
<b>19</b>	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
<b>20</b>	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
<b>21</b>	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
<b>22</b>	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es
<b>23</b>	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
<b>24</b>	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es

<b>ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nada satisfecho</b>	<b>Algo satisfecho</b>	<b>Casi satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>
<b>25</b>	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
<b>26</b>	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
<b>27</b>	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
<b>28</b>	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
<b>29</b>	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
<b>30</b>	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
<b>31</b>	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
<b>32</b>	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
<b>33</b>	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
<b>34</b>	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
<b>35</b>	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
<b>36</b>	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
<b>37</b>	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
<b>38</b>	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
<b>39</b>	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
<b>40</b>	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que					

	identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
<b>41</b>	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros
<b>42</b>	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
<b>43</b>	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
<b>44</b>	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
<b>45</b>	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
<b>46</b>	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
<b>47</b>	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
<b>48</b>	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
<b>49</b>	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme
<b>50</b>	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo
<b>51</b>	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
<b>52</b>	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes

<b>53</b>	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
<b>54</b>	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
<b>55</b>	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
<b>56</b>	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
<b>57</b>	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
<b>58</b>	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
<b>59</b>	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
<b>60</b>	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
<b>61</b>	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
<b>62</b>	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nada de acuerdo</b>	<b>Poco de acuerdo</b>	<b>Algo de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>63</b>	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					
<b>64</b>	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					

<b>65</b>	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
<b>66</b>	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
<b>67</b>	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
<b>68</b>	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
<b>69</b>	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
<b>70</b>	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
<b>71</b>	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
<b>72</b>	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
<b>Ítem</b>	<b>Afirmación</b>	<b>Nulo compromiso</b>	<b>Poco compromiso</b>	<b>Algo de compromiso</b>	<b>Comprometido</b>	<b>Total compromiso</b>
<b>73</b>	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
<b>74</b>	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

## ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda marcando con un aspa (X) en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista.

Total, Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas, ya que son solo opiniones. Responda con libertad y sinceridad

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 complace 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.
-

### **Anexo 3. Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Lic. Sabrina Elizabeth Melo Ccapa

Título : Calidad de vida laboral y Satisfacción laboral en trabajadores de salud de la central de esterilización, clínica San Juan de Dios - Arequipa, 2023

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: Calidad de vida laboral y Satisfacción laboral en trabajadores de salud de la central de esterilización, clínica San Juan de Dios - Arequipa, 2023. Este es un estudio desarrollado por investigadora Lic. Sabrina Elizabeth Melo Ccapa de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es: Establecer la relación que existe entre la Calidad de Vida laboral y la satisfacción laboral. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

#### **Procedimientos:**

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

## TURNITIN

### ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
2	<b>1library.co</b> Internet	2%
3	<b>uwiener on 2023-04-28</b> Submitted works	2%
4	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2023-11-06</b> Submitted works	<1%
6	<b>dgsa.uaeh.edu.mx:8080</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2023-05-10</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Internet	<1%