

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL  
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUQUIO-  
AYACUCHO 2023**

**TESIS**

**REPRESENTADA POR BACHILLERES**

**CARRILLO BELLIDO VIVIAN**

**QUISPE RIVERA DEYSI JULIANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

**LIMA-PERÚ**

**2024**

**ASESOR**

Dr. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO  
ORCID:0000-0001-8775-7527

**TESISTA**

CARRILLO BELLIDO VIVIAN  
ORCID:0009-0001-9770-0411

QUISPE RIVERA DEYSI JULIANI  
ORCID: 0009-002-8439-7617

**LINEA DE INVESTIGACION**  
PSICOLOGÍA - PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

por siempre estar presente dirigiéndonos por el camino correcto y por todos los regalos que diariamente nos da. Gracias padre y madre divina.

### **A la universidad**

por permitir formarnos como buenos profesionales en el transcurso de toda la carrera.

### **A la institución**

por brindarnos la oportunidad de crecer como profesionales y por las experiencias inolvidables que se quedaron en nuestras memorias.

### **Al asesor**

por el apoyo en la investigación para culminar nuestra tesis de manera satisfactoria.

## **DEDICATORIA**

Esta investigación se la dedicamos en primer lugar a Dios, quien nos permitió culminar esta profesión, llena de amor al servicio de la humanidad. A nuestros padres por confiar en nosotras, por su apoyo incondicional, motivación para seguir con perseverancia y crear la vida que soñamos. A nosotras mismas por el tiempo y dedicación que le brindamos a esta investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. El diseño metodológico de esta investigación es de enfoque cuantitativo cumpliendo con un tipo aplicada, con un nivel de investigación correlacional y con un diseño de investigación no experimental. De acuerdo a todo esto su muestra está conformada por 130 trabajadores que conforman médicos y enfermeros del hospital del distrito de Puquio departamento de Ayacucho. Se consideró una muestra censal. Respecto a los instrumentos utilizados fueron la escala "El índice chamba 1.0" que mide la variable Satisfacción Laboral y Satisfacción con la vida. En los resultados: se puede apreciar el nivel 69 sujetos corresponde al 53,1%, obteniendo la categoría de bajo en la variable Satisfacción Laboral. Por otro lado, con respecto a la satisfacción con la vida se determinó que el total de médicos que participaron en el estudio 77.6%, obtienen la categoría de alto, Por otra parte, se observa una correlación significativa con un valor moderado de 0.388, y una significancia de  $p = 0.00$ , que es inferior a 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación significativa directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud de un hospital en el distrito de Puquio-Ayacucho en 2023. En conclusión, se deduce que la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida están relacionadas de manera moderada y estadísticamente significativa.

**Palabras clave:** Satisfacción, vida, clima laboral, emociones.

## ABSTRACT

The objective of this research is to: Determine the relationship between job satisfaction and life satisfaction in the health personnel of the hospital in the district of Puquio - Ayacucho 2023. The methodological design of this research is a quantitative approach complying with a type applied, with a level of correlational research and with a non-experimental research design. According to all this, their sample is made up of 130 workers who make up doctors and nurses at the hospital in the district of Puquio, department of Ayacucho. It was considered a census sample. Regarding the instruments used, they were the scale "The chamba index 1.0" that measures the variable Job Satisfaction and Satisfaction with life. The Results: you can see the level 69 subjects corresponds to 53.1%, obtaining the category of low in the variable. Work satisfaction. On the other hand, with respect to life satisfaction, it was determined that the total number of doctors who participated in the study, 77.6%, obtained the high category. On the other hand, a significant correlation was observed with a moderate value of 0.388, and a significance of  $p = 0.00$ , which is less than 0.05. Therefore, it can be stated that there is a direct significant relationship between job satisfaction and life satisfaction in the health personnel of a hospital in the district of Puquio-Ayacucho in 2023. In conclusion, it is deduced that job satisfaction and satisfaction with life are moderately and statistically significant related.

**Keywords:** Satisfaction with life, work environment, emotions

## ÍNDICE

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
LINEA DE INVESTIGACION	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
<b>1. PROBLEMA</b>	<b>15</b>
Realidad problemática	15
Formulación del problema	15
Objetivos	17
Objetivos específicos	17
Línea de investigación	18
Objetivo de responsabilidad social	18
Justificación	19

Delimitación	20
Limitación	20
Propósito	20
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>21</b>
Antecedentes Nacionales e Internacionales	25
Bases teóricas y marco conceptual	25
<b>3. HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	<b>35</b>
Hipótesis	35
Variableness	36
<b>4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b>	<b>39</b>
Tipo, nivel y diseño de investigación	39
Población, muestra y muestreo	39
Medios de Recolección de Información	42
Procedimiento	44
Procesamiento de datos	44
Aspectos éticos	45
<b>5. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>47</b>
Resultados	47
Discusión	59
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>7. RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>

**8. REFERENCIAS**

**72**

**ANEXOS**

**81**

## INFORME ANTIPLAGIO

TESIS-CARRILLO BELLIDO VIVIAN\_QUISPE RIVERA DEYSI JULIANI

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.um.es Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
3	Francisca Beroíza-Valenzuela, Natalia Salas-Guzmán. "STEM and gender gap: a systematic review in WoS, Scopus, and ERIC databases (2012–2022)", Frontiers in Education, 2024 Publicación	1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra PUCMM Trabajo del estudiante	1%
5	Enrique Castañeda Aguilera, Javier Eduardo García de Alba Garcí. "Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists", Revista Colombiana de Psiquiatría (English ed.), 2022 Publicación	<1%



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 18 OCTUBRE 2024

NOMBRE DE LOS AUTORES: CARRILLO BELLIDO VIVIAN  
QUISPE RIVERA DEYSI JULIANI

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUQUIO-AYACUCHO 2023"


CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 20 %

Conformidad Investigador:

Conformidad Investigador:

Conformidad Asesor:

  
CARRILLO BELLIDO  
VIVIAN DNI 70230078

  
QUISPE RIVERA  
DEYSI JULIANI DNI 74771611

  
BARBOZA ZELADA  
LUIS ALBERTO  
DNI 07068974

GYT-FR-64

V.1

14/02/2020

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> Distribución de la muestra, según edad de los participantes	41
<b>TABLA 2</b> Distribución de la muestra, según sexo de los participantes	41
<b>TABLA 3</b> Distribución de la muestra, según profesión de los participante	<b>42</b>
<b>TABLA 4</b> Niveles de satisfacción laboral	47
<b>TABLA 5</b> Niveles de Satisfacción con la vida	48
<b>TABLA 6</b> Nivel de satisfacción laboral según el sexo	49
<b>TABLA 7</b> Nivel de satisfacción laboral según la profesión	50
<b>TABLA 8</b> Nivel de satisfacción laboral según las edades	51
<b>TABLA 9</b> Nivel de satisfacción con la vida según las edades	52
<b>TABLA 10</b> Nivel de satisfacción con la vida según el sexo	53
<b>TABLA 11</b> Nivel de satisfacción con la vida según la profesión	54
<b>TABLA 12</b> Distribución de la muestra evaluada con las variables Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida	55
<b>TABLA 13</b> Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida	55
<b>TABLA 14</b> Nivel de correlación entre S. laboral y S. con la vida de acuerdo a la profesión.	56
<b>TABLA 15</b> Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de acuerdo al sexo,	<b>57</b>
<b>TABLA 16</b> Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de acuerdo a la edad, según Prueba de Rho de Spearman	<b>57</b>

## LISTA DE ANEXOS

<b>ANEXO 1</b> Matiz de consistencia	82
<b>ANEXO 2</b> Operacionalización de variables	85
<b>ANEXO 3</b> Cuestionario El índice chamba 1.0	89
<b>ANEXO 4</b> Autorización para el uso de instrumento	92
<b>ANEXO 5</b> Validación de instrumento	93
<b>ANEXO 6</b> Carta solicitando autorización de evaluación de la muestra	94
<b>ANEXO 7</b> Respuesta de carta autorizando la evaluación de la muestra	95
<b>ANEXO 8</b> Consentimiento Informado	96

## 1. PROBLEMA

Respecto a la realidad problemática, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el personal de salud enfrenta altos niveles de estrés y agotamiento debido a factores como largas horas de trabajo, escasez de personal, carga emocional intensa y condiciones laborales adversas. Según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (2022) realizado en varios países en desarrollo, más del 70% del personal de salud reporta niveles significativos de estrés laboral, lo que contribuye a una alta tasa de insatisfacción laboral y niveles reducidos de satisfacción con la vida.

De igual manera, durante muchos años el concepto de Satisfacción Laboral ha tenido un impacto significativo e importante para las instituciones; por ende, influye relativamente con el desempeño que cumple cada trabajador en su puesto de trabajo (Laca, Mejía y Gondra, 2006) con la intención de que las instituciones modifiquen su sistema laboral y velen por el bienestar de sus trabajadores (López, Casique y Ferrer, 2007) en miras de crear un buen ambiente laboral (citado por Robles, 2018).

En un estudio realizado por AMN Healthcare, (2022) se encuestó a 3400 profesionales de enfermería, encontrando que 9 de cada 10 están satisfechos con su elección de carrera, aunque 1 de cada 3 no está satisfecho con su empleo actual. La encuesta reveló que solo el 73% de las enfermeras estaban contentas con sus trabajos actuales y el 35% expresó deseos de renunciar frecuentemente.

Por otro lado, según, PLADES (2022), En nuestro país, según datos recientes, la carga horaria laboral sigue siendo significativa. Aproximadamente el 35% de los trabajadores en Perú laboran más de 48 horas a la semana, mientras que alrededor del 20% trabaja cerca de 60 horas semanales, esta carga laboral excesiva es un

problema continuo que afecta tanto la satisfacción laboral como el bienestar general de los empleados en diversas industrias, incluido el sector salud.

En el Perú las instituciones públicas y privadas han considerado sustancial la satisfacción laboral en conjunción con la satisfacción con la vida. Por ello, en los últimos años se han realizado investigaciones en diferentes partes del país, donde consideran que la Satisfacción Laboral toma en cuenta aspectos como recursos laborales, medidas de seguridad y protección de la salud (Anaya, 2010).

Así mismo otros autores (Bobbio y Ramos, 2010; Carrión, 2016) mencionan que se estimularía al trabajador, con la valoración de sus tareas y la adecuada carga laboral con el propósito de que esto ayude a una adecuada satisfacción laboral (citado por Robles, 2018). Y al tomar en cuenta esto y enfocarlo en trabajadores del sector salud, se puede evidenciar que son muy bien remunerados, sin embargo, el daño colateral de este, es no sentirse contentos respecto a diversas áreas de su vida, como el ámbito familiar, social y/o emocional, ya que debido al desgaste físico y mental en que se encuentran constantemente, producido por la gran cantidad de número de horas pasadas dentro del puesto del trabajo, añadiéndole a esto las guardias, horas diurnas y horas complementarias, ha reducido la capacidad de disfrute del profesional generando una mayor prevalencia de insatisfacción de balance de trabajo-vida en médicos y enfermeras.

En el contexto actual, dentro de la red de salud Lucanas – Puquio se aprecia un entorno altamente competitivo y sobre todo demandante, puesto que el personal de salud brinda un servicio dirigido a las personas, por lo que es importante que se dé un servicio de salud de calidad. Portillo (2022). Es por eso, que la satisfacción laboral y satisfacción con la vida se ve altamente involucrada, ya que se les exige efectividad

y eficiencia, entre otros; a diferencia de las recompensas que reciben y de las condiciones laborales. Siendo esto uno de los factores para la afectación de su salud mental, generando deficiencia a nivel emocional y social.

La necesidad y novedad de esta investigación radican en la identificación y análisis de los factores específicos que afectan la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida del personal de salud en este contexto particular. A pesar de la importancia crítica de estos aspectos para la calidad del servicio de salud, hay una falta de estudios que aborden de manera integral las condiciones laborales y sus impactos en el bienestar de los trabajadores de salud en áreas específicas como Lucanas – Puquio. Esta investigación busca llenar ese vacío, proporcionando datos relevantes y específicos que pueden informar políticas y prácticas para mejorar el bienestar y, por ende, la calidad del servicio de salud en la región.

Por lo cual se sugiere realizar una investigación que nos permita conocer la relación entre satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito del Puquio- Ayacucho 2023. Por ello se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital del distrito del Puquio- Ayacucho 2023?

Para el presente estudio como objetivo general se tiene Determinar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023, por otro lado, considerándose los objetivos específicos Oe1: Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. Oe2: Determinar el nivel de satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital del distrito de

Puquio - Ayacucho 2023. Oe3: Determinar el nivel de relación entre satisfacción laboral y chamba y sentirse bien en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. Oe4: Determinar el nivel de relación entre satisfacción laboral y chamba y buen lugar para vivir en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. Oe5: Determinar el nivel de relación entre satisfacción laboral y chamba y estatus en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. Oe6: Determinar el nivel de relación entre satisfacción laboral y chamba y hogar en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023. Oe7: Determinar el nivel de relación entre satisfacción con la vida y sentirse bien en el trabajo el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023 Oe8: Determinar el nivel de relación entre satisfacción con la vida y un buen lugar para trabajar en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

La Línea de investigación que se utilizo es Psicología organizacional este tipo de investigación se enfoca en estudiar y analizar a diferentes individuos, ayudando a identificar como sus problemas emocionales o conductas influyen en las organizaciones, por otro lado tenemos a Aamodt (2010) donde se refiere a la aplicación de conceptos de la psicología, métodos, instrumentos y procesos que busca mejorar el desempeño de las personas y de las organizaciones en las que trabajan a través del desarrollo del conocimiento científico y humano” en tal sentido se busca analizar cómo se desarrolla el comportamiento de los colaboradores de dicho hospital, y se relaciona con el objetivo de responsabilidad social el trabajo decente y crecimiento económico, fomentando núcleos de investigación y desarrollo para aportar propuestas innovadoras, investigaciones y avances tecnológicos que

tienen el potencial de estimular el crecimiento económico y elevar las condiciones laborales.

La calidad del empleo del personal de salud guarda una estrecha relación con su satisfacción laboral, un componente esencial del concepto de trabajo decente según el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8. La investigación y comprensión de los elementos que influyen en esta satisfacción, tales como las condiciones de trabajo, la equidad salarial, las posibilidades de crecimiento profesional y el equilibrio entre la vida personal y laboral, contribuyen a mejorar el ambiente laboral, haciéndolo más equitativo y gratificante.

Con respecto a la justificación, la investigación propuesta se centrará en examinar la conexión entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023. Se buscará presentar información práctica y comprensible sobre la relación entre estas dos variables, y se propondrán nuevos enfoques para investigaciones futuras. Desde una perspectiva teórica, se respaldarán ambas variables con diversas teorías que explican su relevancia individual. La satisfacción laboral, mencionada por Herzberg. (1959) refiere que las condiciones del ambiente físico y psicológico del trabajo son primordiales para mantener al trabajador satisfecho. Así también otro sustento teórico tenemos a Seligman. (2011) menciona un enfoque diferente planteado por la psicología positiva donde la satisfacción con la vida viene a ser el análisis de las experiencias y emociones positivas que contribuyen con el buen funcionamiento del ser humano en diferentes dimensiones. Por ello, como señala Yamamoto. (2011) es importante encontrar la combinación de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral para así predecir un mejor rendimiento. Esta investigación servirá como guía para futuras investigaciones que estén vinculados con el tema y también se podrá

determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho 2023.

En el aspecto metodológico, esta investigación permitirá realizar una evaluación y diagnóstico a través del cuestionario El Índice chamba 1.0 de Yamamoto (2012) que mide la variable satisfacción laboral y la variable satisfacción con la vida. Esto nos consentirá hacer y ver las comparaciones altamente significativas a nivel nacional e internacional.

La presente investigación se delimita al personal de salud tanto a médicos como enfermeros del hospital del distrito de Puquio–Ayacucho 2023 que cumplieran con las respuestas llenadas del formulario que es enviado de forma presencial y virtual. Respecto a la limitada a causa de la pandemia del virus Sar-cov 2, dado que en varias ocasiones el estado precepto aislamiento social, lo cual generó dificultades para la toma de reactivos de manera presencial.

El propósito de la investigación es contribuir con datos relevantes e información de importancia que sirva como base para futuros proyectos que cuenten con estas variables, ya que existen escasos estudios de la misma, por lo que la satisfacción laboral y con la vida del personal de salud, tiene poco impacto en nuestra sociedad, es por eso que esta investigación pretende concientizar e invitar a la reflexión sobre la calidad de salud mental del personal de salud.

## 2. MARCO TEÓRICO

Se ha realizado diversas investigaciones sobre las variables de estudio, las cuales tienen información relevante para la presente investigación, como antecedentes internacionales tenemos a Vasquez et al. (2021). Se realizó un estudio de diseño transversal y analítico con el objetivo de saber la relación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas en trabajadores hospitalarios. respecto a la fincha técnica utilizada fue de Satisfacción Laboral S21/26, a un grupo de estudio compuesto por 526 trabajadores.

Padilla y colaboradores (2020) realizaron una investigación de naturaleza cuantitativa, con un diseño analítico transversal. la investigación consistió en determinar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que ellos desempeñan sus labores en el primer y segundo nivel de atención de la salud, Además, se investigaron los posibles factores asociados a esta satisfacción laboral en cuatro ciudades de Ecuador durante enero de 2020. La investigación incluyó un total de cuatro ciudades en el país y empleó una adaptación del cuestionario de Font Roja para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesionales encuestados expresaron estar satisfechos con su trabajo.

Alarcón y colaboradores (2020) realizaron una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, con el propósito principal de saber el nivel de satisfacción y motivación laboral de las matronas que trabajan en el Hospital de Puerto Montt, Chile. utilizaron la escala de satisfacción laboral SL-SPC, respecto a los resultados que obtuvieron indicaron que las matronas del Hospital de Puerto Montt en Chile exhiben un nivel de satisfacción y motivación laboral que se sitúa en un rango medio-bajo.

Vásquez et al. (2021). El propósito de investigar la relación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de los colaboradores del hospital. Este estudio tuvo una muestra de 526 trabajadores a quienes se les aplicó una herramienta conocida como cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. Se llegó a la conclusión de que la institución provee a sus empleados con los recursos necesarios para cumplir con sus expectativas profesionales. Sin embargo, es importante que la institución busque mejorar para crear un ambiente propicio al desarrollo laboral de los trabajadores.

Ponce (2018). El objetivo principal de determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital especializado en gineco-obstetricia de tipo transversal y comparativo, La muestra consistió en 212 enfermeras que laboraban en los tres turnos del hospital. Se utilizó un cuestionario autoadministrado para recopilar datos y se encontró que una gran proporción del personal expresó satisfacción con su trabajo.

Juárez (2019). Hicieron un estudio descriptivo con el objetivo de saber el grado de satisfacción con la vida en personas mayores que residen en un centro gerontológico situado en Tlahuelilpan, México. El grupo de muestra estuvo compuesto por 46 personas mayores de 60 años, a quienes se les aplicó el cuestionario sobre satisfacción con la vida en la tercera edad. Los hallazgos revelaron que el 30.4% indicó sentirse satisfecho, mientras que el 69.6% expresó un grado más alto de satisfacción.

Caccia y Elgier (2020). Condujeron una investigación sin experimentación, de naturaleza transversal y correlacional, con un enfoque descriptivo. El propósito fue evaluar cómo se relacionan la satisfacción con la vida, la resiliencia y la espiritualidad.

En consecuencia, se eligió un grupo de 188 adolescentes. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la satisfacción con la vida, la espiritualidad y la resiliencia.

Como antecedentes Nacionales tenemos a Retamozo (2018). Conduje un estudio descriptivo y comparativo de naturaleza cuantitativa, sincrónica y transversal. El propósito fue contrastar el nivel de satisfacción laboral entre empleados de dos centros de salud en el distrito del Rímac, Lima, durante el año 2018. La muestra incluyó a un total de 100 trabajadores, considerando ambos centros de salud en cuestión respectivamente, lo que sugiere un nivel promedio de satisfacción laboral. La información se recolectó utilizando la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Según los resultados finales, no se encontró una disparidad significativa en el grado de satisfacción laboral entre los trabajadores de ambos establecimientos de salud en el distrito del Rímac.

Campos (2019), El objetivo de este estudio es determinar el nivel de satisfacción laboral entre las profesionales de enfermería estudio descriptivo de diseño no experimental, con La muestra fue de 12 enfermeras que trabajan en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima, Perú. Se empleó una escala validada para evaluar la satisfacción laboral, y los hallazgos indicaron que el 48% de las enfermeras reportaron un nivel de satisfacción laboral promedio, mientras que el 49% manifestó sentirse insatisfechas con su trabajo. En conclusión, se estableció que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra en un punto intermedio.

Duche y Rivera (2019), El propósito principal del estudio fue analizar la potencial relación entre la satisfacción en el ámbito laboral y el nivel de felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Segura EsSalud, investigación

cuantitativa, con un diseño no experimental y de tipo transversal-correlacional. Utilizando una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma y la Escala de Felicidad de Alarcón como instrumentos de medición, los resultados revelaron que las enfermeras muestran niveles más altos de satisfacción laboral en las áreas de desarrollo personal y desempeño de tareas.

Holguín y Contreras (2019), El fin de determinar el grado de satisfacción laboral entre los empleados del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, ubicado en Villa María, durante el año 2019, una investigación de tipo analítico. El grupo de estudio consistió en 76 trabajadores, a quienes se les evaluaron las dimensiones extrínseca e intrínseca de la satisfacción laboral. Los resultados indicaron que los trabajadores exhibieron un nivel elevado de satisfacción laboral.

Quispe (2020), Se hizo una investigación "Grado de satisfacción laboral del usuario interno de la clínica Santa Teresa– Abancay 2020", como parte de su tesis en la Universidad San Ignacio de Loyola. Investigación cualitativa donde se empleó un diseño descriptivo de corte transversal en su investigación, El grupo de estudio estuvo compuesto por todos los trabajadores de la mencionada clínica. Se utilizó la encuesta de satisfacción de los colaboradores de (MINSA). Los resultados finales revelaron que el 43,3% de los trabajadores se reportaron como "muy satisfechos", el 36,7% como "algo satisfechos", y el 20% indicó que no se encontraban ni satisfechos ni insatisfechos.

Cardoza (2019), El propósito del estudio fue establecer la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción en la vida. llevo a cabo una investigación de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental. La muestra consistió en 130 colaboradores. Para recopilar datos, se emplearon dos cuestionarios: uno

adaptado de Alama, los resultados indicaron que hay una predominancia de nivel medio en la satisfacción con la vida (55%) y en la satisfacción laboral (66.9%).

Choque y Quispe (2019), El objetivo investigar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y el desempeño laboral de una Microred de Salud de Arequipa. Realizaron una investigación de tipo cuantitativa, correlacional, descriptiva; El grupo de estudio fue de 65 personas de tres centros de salud de la Microred, donde se usó como instrumento el cuestionario Chamba de Yamamoto J. (2012) además de un formato de evaluación de desempeño (Microred) concluyendo que los trabajadores satisfechos tienen un mejor desempeño.

Con respecto a las bases teóricas de la investigación en este acápite se enfocará en describir las definiciones más resaltantes de los autores que se ha tomado en cuenta para definir la variable satisfacción laboral.

Se entiende como satisfacción laboral la relación entre las condiciones ambientales y laborales que una persona tiene para sentirse satisfecho tanto en el aspecto emocional, psicológico, social y familiar que les permita desarrollarse de manera personal y profesionalmente. La satisfacción laboral corresponde al nivel en el que se percibe las expectativas, deseos, capacidades en sincronía con las tareas y actividades que les permita realizar en el trabajo y las condiciones laborales bajo las cuales se ejecutan, ya que en la medida en que las condiciones laborales sean propicias, favorecerá el nivel de satisfacción laboral sea mayor.

Yamamoto (2012), Indica que la satisfacción laboral tiene relevancia mediante las expectativas y la capacidad de percibir el logro en el trabajo mediante metas propuestas.

Wright y Davis (2003), Señalan que la satisfacción laboral es considerada como la relación que existe entre el trabajador y el ambiente en el que labora, con el propósito de buscar la relación de lo que quieren y lo que sienten.

Bracho (1989), Indica respecto a la satisfacción laboral se refiere a la forma en que los trabajadores perciben las condiciones ambientales en la que se encuentra la empresa, y de esa manera cumplir todas las expectativas de acuerdo a su experiencia, aprendizaje, necesidades y valores (citado por Morillo, 2006).

Entonces se entiende como satisfacción laboral al bienestar psicológico del trabajador en cual les permita estar satisfecho y que un adecuado ambiente laboral les genere un buen estado de ánimo, motivación y crecimiento personal.

En la actualidad a raíz de la pandemia producida por el SARS-Cov-2 el personal de la salud no ha tenido un buen nivel de satisfacción laboral en su centro de trabajo, puesto que, las instituciones no le han brindado las suficientes condiciones ambientales y personales para que puedan desarrollarse satisfactoriamente, ya que la satisfacción de cada trabajador dependerá de la importancia que le brinde la institución.

Marin y Placencia (2017), Mencionaron que la satisfacción laboral va a depender del servicio que les brindan a los usuarios, ya que el ambiente en la cual ejecutan sus actividades, la relación con sus compañeros de trabajo, la relación con sus jefes y la calidad de capacitaciones que le brindan puede ser un causante de la insatisfacción (citado por Quispe, 2020)

Charaja y Mamani (2014), El bienestar en el trabajo en los colaboradores de la salud prima el ambiente laboral, las actividades que se realiza, adecuada relación con los miembros de la misma empresa hasta sus superiores y los conocimientos que se

adquieren en las capacitaciones. Así como también determinara la edad, el estado emocional, economía y buena salud física (citado por Quispe, 2020). Los dos autores antes mencionados expresan que la satisfacción laboral en el área de la salud es importante porque permite crear un buen ambiente laboral dentro de un centro de salud, puesto que genere satisfacción en su vida laboral, familiar, social y personal de cada uno de sus trabajadores con la finalidad de sentirse bien es decir psicológicamente estable, así también otros autores mencionados, explican la satisfacción laboral en profesionales de la salud como una respuesta de satisfacción en relación con la organización en la cual laboran, esto se dará de acuerdo al ambiente laboral, trato y comunicación asertiva entre trabajadores y jefes.

García (2018), Determina que el bienestar laboral tiene un impacto en el área de la salud, ya que la institución y el trabajador tienen un vínculo de confianza que en consecuencia de las condiciones situacionales, es decir en el aspecto personal y la relación entre ambos durante su jornada de trabajo se ve relacionado con su nivel de satisfacción dentro su organización (citado por Quispe, 2020).

Según Chiang y Ojeda (2013), Definieron el bienestar laboral como un sentimiento que genera una emoción positiva mediante su experiencia y permanencia en el trabajo. Esta respuesta positiva de cada trabajador se va a dar a través de la satisfacción del salario, factores motivacionales extrínsecos, relación entre sus jefes y compañeros (citado por Gómez, 2014).

Existen diversas teorías en relación a como clasificar y definir la satisfacción laboral en base a las características de cada autor y a continuación se realizará una breve explicación de cada una de ellas.

El enfoque organizacional más reciente sobre la satisfacción laboral se basa en la de Stakeholder (1984) la Teoría de los Stakeholders sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben considerar y equilibrar los intereses de todos los grupos involucrados, incluidos empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general. Por otro lado, tenemos la teoría de Fred Luthans (2007) la Teoría del Capital Psicológico introduce conceptos como la esperanza, la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia, y sugiere que fomentar estas cualidades en los empleados puede aumentar su satisfacción laboral. Estudios recientes han demostrado que las organizaciones que invierten en el desarrollo del capital psicológico de sus empleados experimentan mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral.

Por consiguiente, Bertalanffy (1968). La teoría de sistemas, desarrollada por Ludwig von Bertalanffy, sugiere que una organización debe ser vista como un sistema interrelacionado donde todos los componentes deben funcionar juntos para alcanzar el objetivo común. En el contexto de la satisfacción laboral, esta teoría subraya la importancia de la interdependencia entre los distintos departamentos y funciones dentro de un hospital para mejorar la satisfacción del personal de salud.

La teoría de la contingencia, propuesta por Lawrence y Lorsch (1967), afirma que no existe una única forma óptima de organizarse y que la estructura organizativa más eficaz depende de varios factores del entorno. En la red de salud Lucanas – Puquio, esto implica que las estrategias para mejorar la satisfacción laboral deben adaptarse a las condiciones específicas y demandas de esta red de salud.

Psicología Positiva: La psicología positiva, fundada por Martin Seligman, enfatiza el estudio de aspectos positivos de la experiencia humana, como la felicidad,

la resiliencia y el bienestar. Aplicada a la satisfacción laboral y con la vida, esta teoría sugiere que fomentar un ambiente de trabajo positivo puede incrementar el bienestar general del personal de salud (Seligman, 2002).

El enfoque sociocultural, basado en las ideas de Lev Vygotsky, sugiere que el contexto social y cultural en el que vive una persona influye significativamente en su desarrollo y comportamiento. Esto es relevante para entender cómo las prácticas culturales y las normas sociales en la región de Lucanas – Puquio pueden afectar la satisfacción laboral y con la vida del personal de salud (Vygotsky, 1978).

Tenemos la Teoría Bifactorial de Herzberg. (1959) Que se basa en la motivación, considerándolo importante ya que es uno de los factores que permite impulsar a los trabajadores a realizar sus labores de manera satisfactoria , además menciono que existen dos factores tanto intrínsecos y extrínsecos que van a influir en la motivación y satisfacción de las personas en su trabajo (citado por Ruiz, 2009).

A raíz de sus investigaciones Herzberg. (1959) toma en cuenta dos factores, factores extrínsecos como el componente que van a depender de elementos externos que tiene cada trabajador, ya que va a permitir el sentimiento de satisfacción en su trabajo. Permite al trabajador desarrollar sus habilidades de acuerdo al contexto en el que desenvuelve, como también se basa en las condiciones físicas en las que le rodean. Por otro lado, se encuentra los factores intrínsecos como componente que permite motivar al trabajador a realizar un buen trabajo, ya que tiende a ser desarrollado la posición en la que el individuo se encuentra en su puesto de trabajo y los deberes que debe cumplir como profesional en su campo, haciendo hincapié aspectos motivacionales que propicia el crecimiento personal, logro, progreso,

respeto, responsabilidad como persona dentro su ambiente laboral (citado por Ruiz, 2009).

Por último, la Teoría de las Necesidades de Maslow (1954) refiere que es la motivación que impulsa la conducta de las personas de poder satisfacer sus necesidades, sentirse plenos y realizados conforme van pasando los años y de acuerdo a eso superar las dificultades de la vida, sin embargo, dependerá de la personalidad y motivación de cada individuo, por el cual toma en cuenta las necesidades fisiológicas como el motivador principal de nuestro comportamiento, dentro de ellas se encuentra la supervivencia; señala que el alimento, líquido, refugio, sexo entre otros son vitales para el ser humano, así también, la necesidad de seguridad, esta se basa en los aspectos de cuidado y protección para mantener segura la vida física, la psicológica, económica y emocional. La necesidad social trata del sentido de la pertenencia a un grupo social y crear un vínculo con las personas en la cual puedas brindar recibir afecto de otros individuos necesidad de estima como la auto valoración y auto respeto hacia uno mismo, teniendo en cuenta la estabilidad, el reconocimiento y la estima como persona que somos y con los demás. Finalmente, la autorrealización como el crecimiento personal. Nos permite a impulsarnos a ser mejores personas como satisfacción plena de uno mismo (citado por Ruiz, 2009).

Existen dos características importantes cuando se explica satisfacción laboral personal y laboral.

A lo largo de sus investigaciones Ruiz. (2009) Menciona que las características personales permiten generar bienestar psicológico y emocional en los trabajadores, valores que representa al individuo y posterior a ello que se vean reflejados en su centro de trabajo y condiciones de vida en la que el trabajador va construyendo en el

aspecto personal y familiar, estas características son: edad, género, nivel educacional y antigüedad.

Así también, Ruiz. (2009) indica que las características asociadas al trabajo se basan en las condiciones de un ambiente agradable en la empresa que permita al trabajador cumplir sus tareas y desarrollarse satisfactoriamente, estas características son: Trabajo mentalmente desafiante, condiciones favorables de trabajo.

Continuando con las bases teóricas, se desarrollará la segunda variable “Satisfacción con la Vida”, donde nos apoyaremos de diversos autores quienes realizaron estudios que definen con aptitud dicha variable.

Respecto a la plenitud vital hacemos referencia a un estado de bienestar intrínseco de la persona, puesto que dicha satisfacción dependerá de la apreciación que cada uno tiene sobre su vida, en relación a como se siente con la vida que se lleva. El grado o nivel de valor depende de una perspectiva individual donde influye el nivel cultural, social, económico y muy importante el afectivo.

Diener et al. (1985). Define a la plenitud vital como el juicio cognitivo ante lo que se cree como un estándar apropiado de lo que es vivir, donde cada persona de manera individual mantiene un criterio de bienestar subjetivo, como salud, energía entre otros, estos dependen del valor que le brinda la persona de forma particular.

Veenhoven (1994). Describe a la plenitud vital como una apreciación valorativa hacia algo, donde la persona mide el nivel de calidad global de su vida desde un enfoque positivo y cuan satisfactoria es, así mismo, sí esta percepción cubre con sus valoraciones cognitivas y afectivas.

Urzúa y Caqueo (2012). Señalan que la plenitud vital es un sinónimo de calidad de vida, lo cual consiste en una evaluación individual donde la referencia es personal,

es decir la satisfacción dependerá del concepto de bienestar subjetivo de sus condiciones externas de vida como factores sociales, culturales, políticos, salud, etc.

En otras palabras, se entiende por satisfacción con la vida como un estado mental y valorativo donde las personas evalúan sus vidas de forma orgánica según sus propios criterios y exigencias de manera general, además del contexto donde se desarrolle.

Por otra parte, se definirá la plenitud vital en el área de la salud, lo cual involucra diferentes factores como: el nivel social, emocional, económico y ambiental para considerar un desarrollo positivo o negativo de la percepción de la misma.

Silva (2018). Menciona que la plenitud vital en el personal administrativo de salud, se encuentran en un nivel medio, en el cual el factor predominante es la situación socio económica y ambiental, ya que no les permite disfrutar de su vida social y/o afectiva debido a la falta de tiempo, carga laboral, el costo de vida, delincuencia entre otros.

Vásquez (2017). Indica que la plenitud vital en los estudiantes de ciencias de salud es un nivel muy alto, lo que significa que; los eventos sociales estables como el nivel educativo, objetivos alcanzados, relaciones amicales, retos personales contribuyen con la percepción intrínseca de vida satisfactoria.

Los autores mencionados con anterioridad, es de vital importancia para un mejor disfrute de sus propias vidas, esto se ve reflejado en diferentes ámbitos como en lo laboral, familiar y personal. Cada uno de estos ámbitos influye en el nivel de satisfacción por lo cual es primordial llevar un equilibrio saludable de estos.

Para reforzar la definición y forjar un mejor entendimiento sobre satisfacción con la vida, se señalará diversas teorías que aportan aspectos importantes a tratar.

El enfoque de bienestar integral incluye aspectos físicos, emocionales, sociales y espirituales del bienestar. Promover el bienestar integral en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir el estrés y mejorar la satisfacción con la vida del personal de salud (Danna & Griffin, 1999).

La filosofía del bienestar, inspirada en pensadores como Aristóteles y su concepto de eudaimonía, sugiere que la verdadera satisfacción y felicidad provienen del desarrollo de las virtudes personales y la realización del potencial individual. En el contexto del personal de salud, esto implica que las políticas laborales deberían no solo enfocarse en mejorar las condiciones externas, sino también en promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores (Aristóteles, "Ética a Nicómaco").

La teoría de los Dominios de Olson y Barnes (1982). Señalan que hablar de dominios es igual a la supremacía del bienestar, es decir cuánto poder tiene las experiencias vitales de la persona para determinar y valorar su vida como satisfactoria. la vida afectiva familiar, amical, seguridad personal, facilidades económicas, logros obtenidos, vivienda, salud, religión, educación entre otros. Así mismo existen 2 tipos (citado por Grimaldo, 2012).

Objetiva: relacionada al ámbito social y como el individuo interacciona en la sociedad y grupos sociales (citado por Grimaldo, 2012)

Subjetiva: viene a ser el resultado de la primera, sirve para identificar el nivel de satisfacción o insatisfacción de la persona dependiendo del valor añadido según su perspectiva (citado por Grimaldo, 2012).

Finalmente, la Teoría Homeostática Del Bienestar de Cummins et al. (2000) usaron de término "homeostasis", ya que el significado reside en un estado de

equilibrio de un ecosistema tras sufrir diversos cambios. Es por esto que dentro de la psicología social dicha teoría.

Así mismo, la teoría homeostática señala que el bienestar y satisfacción está ligado a la valoración de mecanismos psicológicos regidos por la personalidad, por lo tanto, el propósito es mantener un sentido de bienestar personal positivo partiendo de dos lados; el primero es proximal que se refiere a lo personal y el segundo es el llamado distal, se refiere a los amigos familia y/o sociedad (citado por Durán, 2010).

Con respecto a su Marco conceptual tenemos; Satisfacción laboral: se considerada como la relación que existe entre el trabajador y el ambiente en el que labora, con el propósito de buscar la relación de lo que quieren y lo que sienten.

Bienestar laboral: es la relación entre ambos puntos durante la jornada de trabajo se ve relacionado con su nivel de satisfacción dentro de la organización.

Plenitud vital: Es donde la persona mide el nivel de calidad global de su vida desde un enfoque positivo y cuan satisfactoria es, así mismo, sí esta percepción cubre con sus valoraciones cognitivas y afectivas.

### **3. HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

En la presente investigación se plantea como hipótesis Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud de un hospital del distrito de Puquio- Ayacucho 2023.

#### **Hipótesis General**

HG. Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud de un hospital del distrito de Puquio- Ayacucho 2023.

HO. No existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud de un hospital del distrito de Puquio- Ayacucho 2023.

#### **Hipótesis Específicos**

He1: Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según profesión en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

Ho1 No existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según profesión en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

He2: Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según sexo en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

Ho2: No existe un nivel de relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según sexo en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

He3: Existe una relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según edad en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

Ho3: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según edad en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.

### **3.2 Variables de estudio**

#### **V1: Satisfacción Laboral:**

##### **Definición conceptual**

Yamamoto. (2012) señala que la satisfacción laboral tiene relevancia mediante las expectativas y la capacidad de percibir el logro en el trabajo mediante metas propuestas (citado por Calixto, 2019).

##### **Dimensiones**

La variable satisfacción laboral cuenta con dos dimensiones:

- Sentirse bien en el trabajo. Está asociado con altos niveles de satisfacción laboral, relaciones interpersonales positivas y un entorno de trabajo de apoyo (Warr, 2007).
- Un buen lugar para trabajar. Se caracteriza por un ambiente positivo, oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal" (Smith, 2010).

## **V2: Satisfacción con la vida**

Se entiende al proceso valorativo sobre el bienestar individual, es decir el nivel de satisfacción depende del juicio y autoevaluación de la propia vida, lo cual depende de sus condiciones externas, no es lo mismo la percepción de una persona con buena salud y un nivel económico alto que una persona indigente, es por esto que se dice que el bienestar es subjetivo (citado por Rosales, 2015).

### **Dimensiones**

Las cuatro dimensiones de la variable "satisfacción con la vida" son:

- Chamba y Sentirse bien. Sentirse bien en la chamba está relacionado con altos niveles de satisfacción laboral, relaciones interpersonales positivas y un ambiente de trabajo de apoyo" (Warr, 2007).

- Chamba y Un buen lugar para vivir. La combinación de "chamba" y un buen lugar para vivir se refiere a la experiencia positiva y el bienestar integral que resulta de tener un empleo satisfactorio y vivir en un entorno que promueva la calidad de vida. (Warr, 2007

- Chamba y estatus. Se refiere a cómo el tipo de trabajo que una persona tiene puede influir en su posición social y percepción de sí misma dentro de la sociedad. (Warr, 2007).

- Chamba y hogar. Se refiere a cómo el trabajo o empleo afecta la vida familiar y el entorno doméstico de una persona.(Warr, 2007).

### **Definición operacional de términos**

**Definición operacional:**

Satisfacción laboral se define como el bienestar laboral en la que el trabajador mide su nivel de satisfacción dentro de una organización, este cuestionario consiste en 14 enunciados sobre la satisfacción laboral basándose en dos dimensiones: Sentirse bien en el trabajo y un Buen lugar para trabajar, la primera con 6 ítems y la segunda con 8 ítems y sus rangos son: (nada importante, algo importante, importante y muy importante).

Satisfacción con la Vida se define como la evaluación cognitiva global que una persona hace de su vida en general, en comparación con sus propios estándares. Esta evaluación incluye una valoración consciente y subjetiva de la calidad de vida de la persona, teniendo en cuenta factores tanto internos como externos que influyen en su bienestar general, el cuestionario tiene 18 enunciados respecto a satisfacción con la vida, el cual se basa en cuatro dimensiones: chamba y sentirse bien, chamba y buen lugar para vivir, chamba y estatus y chamba y hogar, la primera 6 ítems, la segunda con 4, la tercera con 4 y la cuarta con 4. Y sus rangos son: (nada importante, algo importante, importante y muy importante).

## **4. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

### **4.1 Tipo, nivel y diseño de investigación**

El diseño metodológico en el cual se enfocó la investigación es cuantitativo, según Cárdenas (2018) menciona que la investigación cuantitativa es aquella que posee datos medibles y cuantificables, donde la información recolectada es convertida en escalas numéricas.

El tipo de investigación es aplicada, según Maletta (2015) esta investigación pretende determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para determinar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados.

El nivel de investigación según Arias. (2021) El estudio se clasifica como correlacional debido a su enfoque en determinar la relación entre dos variables, es decir, cómo una variable se ve afectada por la otra. Su característica distintiva radica en establecer una conexión entre estas variables y luego analizarlas para comprender su dinámica.

El diseño es no experimental. Se explica no experimental porque según Arias. (2021) menciona que las variables no se manipulan, no surge ningún cambio en la investigación y el análisis de los fenómenos son observadas de forma natural.

### **4.2 Población, muestra y muestreo**

Población: Según Mejía. (2005) es aquella totalidad de personas que prestan una característica en común, que es de interés para el estudio. La población con la que se trabajó para la investigación son 150 trabajadores, la cual se encuentra

conformada solo por médicos y enfermeros que laboran en el hospital del distrito de Puquio departamento de Ayacucho.

Muestra: Carrillo. (2015) la muestra es el subconjunto de la población, es decir una parte representativa que sirve como modelo de estudio. La muestra es de 130 trabajadores que conforman médicos y enfermero del hospital del distrito de Puquio departamento de Ayacucho

#### Criterios de inclusión

- Personal en actividad
- Personal que labora actualmente en el Hospital
- Personal comprometido a colaborar
- Doctores y enfermeros (se considera profesionales de cualquier especialidad: técnicos, auxiliares, licenciados, enfermeros que su función este relacionado al cuidado del paciente o tengo el grado mencionado).

#### Criterios de exclusión

- Personal con descanso medico
- Personal en vacaciones
- Personal con permiso de ausencia
- Personal de limpieza y seguridad.

Muestreo: Muestreo no probabilístico o dirigido, utiliza como proceso de selección teniendo en cuenta las particularidades y el contexto de la investigación, utilizado principalmente en investigaciones cuantitativas

(HernándezSampieri & Mendoza, 2018).

En las siguientes tablas se presenta la distribución de la muestra total:

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra según edad de los participantes*

Edades	Frecuencia	porcentaje
25 A 30	63	48,5
31 A 36	27	20,8
37 A 42	16	12,3
43 A 48	7	5,4
49 A 54	17	13,1
Total	130	100,0

En la tabla 1 la información sociodemográfica en función a la edad del total de los participantes (colaboradores de salud) del hospital del distrito de puquio-Ayacucho 2023. donde se observa que el 48,5%, tienen edades que corresponden de 25 A 30 años de edad, el 20.8% pertenece al rango de 31 A 36 años, mientras que el 5.4 %. corresponde a las edades de 43 A 48 años, de acuerdo esta información los doctores y enfermeros que se entrevistaron suelen tener edades entre 25 A 30 años que representa 48.5% el mayor porcentaje.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra según sexo de los participantes*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	76	58,5
Hombre	54	41,5
Total	130	100,0

En la tabla 2 se hace presente la información sociodemográfica en función

al sexo del total de los participantes (colaboradores de salud) del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023. Según el resultado el sexo de la población evaluada menciona que 76 sujetos que corresponde al 58,5%, Son mujeres, y 54 sujetos que corresponde al 41,5% son hombres, resaltando que los doctores y enfermeros que se entrevistó el mayor porcentaje se encuentra en el género femenino.

**Tabla 3**

*Distribución de la muestra según profesión de los participantes*

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Medico	49	37,7
Enfermero	81	62,3
Total	130	100,0

En la tabla 3 se hace presente la información sociodemográfica en función a la profesión del total de los participantes (colaboradores de salud) del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023. De acuerdo al resultado obtenido de la población evaluada el 62,3 % de la población estudiada son enfermeros es decir se entrevistó a 81 enfermeros y solo se entrevistó a 49 Médicos que representa el 37.7%. resaltando que el mayor porcentaje de profesión entrevistado fue el de enfermeros con un 62.3% que corresponde más del 50%.

#### **4.3 Medios de Recolección de Información**

La técnica la cual nos permitió recopilar información en el proceso de investigación se realizó a través del siguiente cuestionario:

- Cuestionario: “El Índice chamba 1.0”
- Autor: Jorge Yamamoto Suda (2012)
- País de origen: Perú
- Objetivo: Evalúa la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida

- Factores: Chamba y sentirse bien, chamba y buen lugar para vivir, chamba y estatus, chamba y hogar, sentirse bien en el trabajo y sentirse bien para trabajar.
- Dirigido a: Trabajadores con relación laboral.

### **Descripción del instrumento**

El índice "Chamba 1.0" consiste en un total de 32 afirmaciones que se evalúan utilizando una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta. Estas opciones están distribuidas en dos escalas diferentes.

La escala "Se trabaja para vivir" se enfoca en medir la satisfacción con la vida, mientras que la escala "Chamba" aborda la satisfacción laboral. Cada una de estas escalas se divide en dos secciones: una que evalúa las expectativas, es decir, la importancia atribuida a diferentes necesidades, y otra que evalúa la percepción de logro, es decir, el nivel alcanzado de satisfacción en relación con esas necesidades.

### **Calificación**

Para evaluar cada escala, se requiere calcular la suma y el promedio de los puntos obtenidos en cada ítem de los factores.

### **Validez y confiabilidad**

Se aplicó una prueba piloto a 50 colaboradores del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023, la escala general obtiene 0,910 Mientras que, las sub-escalas alcanzan: se trabaja para vivir obtiene 0,910 y Chamba es chamba 0,911 con el coeficiente alfa de Cronbach, valores que Cervantes (2005) considera como alto nivel de confiabilidad. los datos obtenidos son superiores a 0.337. Lo cual, representa una aceptable correlación.

Por otro lado, también detallamos la prueba piloto del autor del instrumento donde la herramienta se validó a través de una prueba piloto de 324 participantes validadas en Lima Metropolitana, con la finalidad de comprender a los grupos laborales y posteriormente ser aplicada. Se considera que es la primera escala psicométrica que evalúa la satisfacción con la vida y satisfacción laboral con indicadores que son válidos en el Perú. Ambas escalas exhiben sólidas propiedades psicométricas, lo cual se ratifica mediante la aplicación del análisis factorial confirmatorio. En el caso de la escala "Se trabaja para vivir", se obtuvieron los siguientes resultados:  $\chi^2(21, N = 325) = 30.5, p = .082, CFI = .981, RMSEA = .037$ . Por otro lado, para la escala "Chamba es Chamba", los resultados fueron los siguientes:  $\chi^2(8, N = 324) = 11.14, p = .194, CFI = .990, RMSEA = .035$ .

#### **4.4 Procedimiento:**

Con respecto a la investigación los participantes del presente estudio serán invitados por el medio virtual, así como las redes sociales más usadas WhatsApp, correos electrónicos y Messenger. Se le enviara un enlace de Google formularios a cada uno de los participantes, en el cual se les detallara los acuerdos de los riesgos y beneficios de su participación en la investigación, así también que el participante tenga la opción de decidir colaborar con el estudio teniendo en cuenta los acuerdos ya mencionados. La finalidad y detalles del estudio se presentarán en un documento de consentimiento informado donde estará el link. Con todo lo mencionado el participante podrá iniciar la participación del estudio. En el cuestionario se plasmarán preguntas relacionados al contexto de ambas variables como también habrá preguntar del aspecto personal. A los participantes también se les brindara apoyo con los ítems que no logren entender.

#### **4.5 Procesamiento de datos**

Los datos ya obtenidos de la investigación fueron registrados por procedimiento electrónicos los cuales son el formulario virtual que serán plasmados a Google formularios, el cual será útil para la data estadística, después serán procesados mediante el programa Microsoft Excel con el propósito de brindarle un formato y poder enviar al programa SPSS con la finalidad de obtener el resultado tabulados con información en frecuencia y porcentaje, teniendo en cuenta que la investigación es descriptiva correlacional, se podrá usar la prueba Kolmogorov para evaluar la distribución de la muestra. Se entiende que según los resultados obtenidos se realizarán un análisis no paramétrico de Spearman con la finalidad de establecer la relación significativa entre las dos variables de la investigación.

#### **4.6 Aspectos éticos**

Para el desarrollo la presente investigación, se basó en los aspectos éticos mencionados por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), donde lo fundamental es respetar las normas establecidas a favor del participante. A demás de contar con la autorización al comité institucional de ética en la investigación de la UPSJB.

Como pieza fundamental para el transcurso de la investigación, se necesitó el consentimiento informado del participante, donde se detalló el objetivo de la investigación, además de brindar información completa sobre beneficios y posibles riesgos. De esta manera obtener la conformidad de una participación voluntaria.

Se protegerá la privacidad de la información recolectada, la cual sólo se usará para los objetivos de la investigación. Siguiendo los principios de la bioética, según Siurana (2010), quien nos refiere la importancia de la confidencialidad de

los participantes, donde solo el investigador principal podrá manejar los datos de las identificaciones para posibles contactos futuros de verificación de datos u otros que sean relevantes. Así también tenemos el principio benevolencia se encarga de promover el bien, es decir los conservar los derechos de los participantes y por último la justicia, lo cual procurara una participación ecuánime libre de intenciones dolosas.

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1 Resultados

**Tabla 4**

*Distribución de la muestra sobre los Niveles de satisfacción laboral en los participantes*

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	69	53,1
Medio	37	28,5
Alto	24	18,5
Total	130	100,0

En la tabla 4 se puede apreciar que la satisfacción laboral de los participantes del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023. donde el nivel 69 individuos corresponde al 53,1%, obteniendo la categoría de bajo en la variable Satisfacción Laboral, mientras que solo 24 individuos corresponden al 18.5%, obtienen la categoría alto en la variable Satisfacción Laboral, es aquí donde podemos observar que existe un nivel bajo de satisfacción laboral de los doctores y enfermeros del hospital del distrito de puquio- Ayacucho.concluyendo que los individuos con baja satisfacción laboral pueden experimentar niveles más altos de estrés y fatiga. Esto puede deberse a una falta de reconocimiento, sobrecarga de trabajo, o falta de recursos adecuados.

Entre los factores protectores que pueden contribuir a mejorar la satisfacción laboral en el hospital del distrito de Puquio-Ayacucho, se encuentran el reconocimiento y la valorización del trabajo por parte de las autoridades y colegas, ya que sentir que el esfuerzo es apreciado refuerza el bienestar emocional. Otro factor clave es la implementación de medidas que favorezcan un balance adecuado entre la vida laboral y personal, lo cual puede reducir el estrés y la fatiga.

**Tabla 5**

*Distribución de la muestra sobre los Niveles de Satisfacción con la vida en los participantes*

Satisfacción con la Vida	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	9,2
Medio	16	12,3
Alto	102	78,5
Total	130	100,0

En la tabla 5 de la población evaluada se puede apreciar que la satisfacción con la vida de los participantes del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023, donde 102 individuos corresponde al 78,5%, obteniendo la categoría alto en la variable Satisfacción con la vida, mientras que solo 12 individuos corresponden al 9,2%, obtienen la categoría bajo en la variable satisfacción con la vida, es aquí donde podemos observar que existe un nivel alto de satisfacción con la vida de los doctores y enfermeros del hospital del distrito de puquio- Ayacucho, destacando que los individuos con alta satisfacción con la vida tienden a experimentar emociones positivas más frecuentemente, como felicidad, alegría y satisfacción personal.

Entre los factores protectores que pueden contribuir a una alta satisfacción con la vida en los trabajadores del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho, se destacan el apoyo social tanto dentro como fuera del ambiente laboral, ya que contar con una red de apoyo sólido refuerza el bienestar emocional y mental. Otro factor es el sentido de propósito y realización personal que los doctores y enfermeros experimentan al desempeñar su labor, lo que les brinda una fuente constante de motivación y satisfacción.

**Tabla 6**

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción laboral según el sexo de los participantes*

Sexo	Satisfacción Laboral		
		Frecuencia	Porcentaje
Mujer	Bajo	37	48,7
	Medio	23	30,3
	Alto	16	21,1
	Total	76	100,0
Hombre	Bajo	32	59,3
	Medio	14	25,9
	Alto	8	14,8
	Total	54	100,0

En la tabla 6 se puede apreciar que, en relación al sexo, el nivel alto de satisfacción laboral entre las mujeres fue del 21.1% (16), lo que coincide con hallazgos previos de diversas investigaciones que indican que la satisfacción laboral es más prevalente entre las mujeres. En contraste, entre los hombres, el nivel alto fue del 14.8% (8). Estos resultados sugieren que las mujeres son las más afectadas en cuanto a la satisfacción laboral, lo que puede tener implicaciones negativas en su salud mental esto se debe por que las mujeres con baja satisfacción laboral pueden experimentar niveles más altos de estrés y ansiedad, lo cual puede afectar su salud mental.

Los factores protectores que pueden mitigar los efectos negativos de una baja satisfacción laboral en las mujeres del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho incluyen el acceso a apoyo emocional y psicológico en el lugar de trabajo, lo que puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad. La promoción de la igualdad de género en el entorno laboral también es fundamental, garantizando que las mujeres reciban

las mismas oportunidades de crecimiento y reconocimiento que sus compañeros varones.

**Tabla 7**

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción laboral según la profesión de los participantes*

Profesión	Satisfacción Laboral		
		Frecuencia	Porcentaje
Medico	Bajo	22	44,9
	Medio	15	30,6
	Alto	12	24,5
	Total	49	100,0
Enfermero	Bajo	47	58,0
	Medio	22	27,2
	Alto	12	14,8
	Total	81	100,0

En la tabla 7 de la población evaluada se evidencia información del nivel Satisfacción laboral en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho 2023, Se observa que el total de médicos que participaron en el estudio 44,9%, obtienen la categoría de bajo, mientras que 30.6% obtienen la categoría de medio y 24.5% obtienen la categoría alto en la variable Satisfacción laboral, por otro lado los 81 enfermeros evaluados el 58,0%, obtienen la categoría de bajo, mientras que 27.2% obtienen la categoría de medio y 14.8% obtiene la categoría alto en la variable Satisfacción laboral.

Esto nos indica que lo médicos tienen un nivel bajo de satisfacción laboral igual que los enfermeros debido a el estrés laboral, condiciones laborales, horarios y beneficios laborales que afectan la satisfacción de su trabajo en su centro de labores, pues sabemos que un nivel bajo de satisfacción laboral está fuertemente asociado

con altos niveles de estrés y riesgo de burnout, especialmente en profesiones exigentes como la medicina. Los médicos que experimentan baja satisfacción laboral pueden sentir agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el logro personal.

**Tabla 8**

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción laboral según las edades de los participantes*

Edades	Satisfacción Laboral		
		Frecuencia	Porcentaje
25 A 30	Bajo	34	54,0
	Medio	16	25,4
	Alto	13	20,6
	Total	63	100,0
31 A 36	Bajo	16	59,3
	Medio	8	29,6
	Alto	3	11,1
	Total	27	100,0
37 A 42	Bajo	10	62,5
	Medio	4	25,0
	Alto	2	12,5
	Total	16	100,0
43 A 48	Bajo	1	14,3
	Medio	2	28,6
	Alto	4	57,1
	Total	7	100,0
49 A 54	Bajo	8	47,1
	Medio	7	41,2
	Alto	2	11,8
	Total	17	100,0

En la tabla 8, se observa que entre los participantes del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en el año 2023, aquellos dentro del rango de edades de 25 a 30 años muestran un nivel bajo de satisfacción laboral, representando el 54.0% (34 personas). Mientras tanto, el 25.4% alcanza la categoría de nivel medio y el 20.6%

obtiene la categoría de nivel alto en satisfacción laboral. Por otro lado, de la población evaluada, 27 personas se encuentran dentro del rango de edades de 31 a 36 años, donde el 59.3% reporta un nivel bajo de satisfacción laboral, el 29.6% alcanza la categoría de nivel medio y el 11.1% obtiene la categoría de nivel alto en satisfacción con la vida.

De acuerdo a este resultado podemos deducir lo siguiente: los enfermeros y doctores que conforman las edades entre 25 A 30 años tienen un nivel bajo de satisfacción laboral a comparación de los colaboradores que conforman las edades entre 43 A 48 años que tienen un nivel laboral alto, esta diferencia puede ser por diferentes factores como responsabilidades de vida, objetivos profesionales, horarios, beneficios laborales, entre otros.

**Tabla 9**

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción con la vida según las edades de participantes*

Edades	satisfacción con la vida		
		Frecuencia	Porcentaje
25 a 30	Bajo	6	9,5
	Medio	8	12,7
	Alto	49	77,8
	Total	63	100,0
31 a 36	Bajo	3	11,1
	Medio	2	7,4
	Alto	22	81,5
37 a 42	Total	27	100,0
	Medio	2	12,5
	Alto	14	87,5
43 a 48	Total	16	100,0
	Bajo	1	14,3
	Alto	6	85,7
49 a 54	Total	7	100,0
	Bajo	2	11,8

Medio	4	23,5
Alto	11	64,7
Total	17	100,0

En la tabla 9, se puede observar que entre los participantes del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en el año 2023, aquellos dentro del rango de edades de 25 a 30 años muestran un nivel alto de satisfacción con la vida, representando el 77.8% (49 personas). Mientras tanto, el 12.7% alcanza la categoría de nivel medio y el 9.5% obtiene la categoría de nivel bajo en satisfacción con la vida. Por otro lado, de la población evaluada, 27 personas se encuentran dentro del rango de edades de 31 a 36 años, donde el 81.5% reporta un nivel alto de satisfacción con la vida, el 7.4% alcanza la categoría de nivel medio y el 11.1% obtiene la categoría de nivel bajo en satisfacción con la vida.

De acuerdo a este resultado podemos deducir lo siguiente: los enfermeros y doctores que conforman las edades entre 25 A 54 años tienen un nivel alto de satisfacción con la vida esto se debe que la satisfacción laboral no influye a sus satisfacciones con la vida debiéndose a diversos factores como el vínculo familiar, objetivos personales, carácter de resiliencia, inteligencia emocional y entre otros.

### Tabla 10

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción con la vida según el sexo de los participantes*

Sexo	<i>Satisfacción con la Vida</i>	
	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	Bajo	7 9,2
	Medio	9 11,8
	Alto	60 78,9
	Total	76 100,0
Hombre	Bajo	5 9,3

Medio	7	13,0
Alto	42	77,8
Total	54	100,0

En la tabla 10, se puede apreciar que, en relación al sexo, el nivel alto de satisfacción con la vida entre las mujeres fue del 78.9% (60), confirmando resultados consistentes con diversas investigaciones que indican una mayor satisfacción con la vida en mujeres. En contraste, entre los hombres, el nivel alto fue del 77.8% (42). Estos resultados sugieren que tanto mujeres como hombres experimentan un nivel alto de satisfacción con la vida, posiblemente debido a la felicidad y bienestar derivados de factores personales y familiares.

Entre los factores protectores que podrían explicar el alto nivel de satisfacción con la vida tanto en mujeres como en hombres del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho, se destacan el fuerte apoyo familiar y las relaciones interpersonales saludables, que brindan una base emocional sólida y contribuyen a la felicidad.

### Tabla 11

*Distribución de la muestra sobre los Nivel de satisfacción con la vida según la profesión de los participantes*

		Satisfacción con la Vida	
Profesión		Frecuencia	Porcentaje
Medico	Bajo	5	10,2
	Medio	6	12,2
	Alto	38	77,6
	Total	49	100,0
Enfermero	Bajo	7	8,6
	Medio	10	12,3
	Alto	64	79,0
	Total	81	100,0

En la tabla 11 de la población evaluada se evidencia información del nivel Satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho 2023, Se observa que el total de médicos que participaron en el estudio 77.6%, obtienen la categoría de alto, mientras que 12.2% obtienen la categoría de medio y 10.2% obtienen la categoría bajo en la variable Satisfacción con la vida, por otro lado los 81 enfermeros evaluados el 79,0%, obtienen la categoría de alto , mientras que 12.3% obtienen la categoría de medio y 8.6% obtiene la categoría bajo en la variable satisfacción con la vida . Esto nos indica que lo médicos y enfermeros tienen un nivel alto de satisfacción con la vida.

**Tabla 12**

*Distribución de la muestra evaluada con las variables Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida de los participantes*

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Satisfacción laboral	Satisfacción con la vida
N	130	130
Estadístico de prueba	,331	,471
Sig. (bilateral)	,000	,000

En la tabla 12, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es superior a 50. Los resultados mostraron una significancia de 0.000. Dado que esta significancia es menor que 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), indica que la distribución de los datos no es normal.

**Tabla 13**

*Distribución de la muestra sobre el Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de los participantes*

	Satisfacción con la vida
--	--------------------------

Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,388**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	130

En la Tabla 13, la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023. Según el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se encontró un valor positivo moderado de 0.388. Además, la significancia fue de  $p = 0.00$ , que es menor que 0.05. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en este personal de salud.

**Tabla 14**

*Distribución de la muestra sobre el Nivel de correlación entre Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida según la profesión de los participantes*

Profesión		Satisfacción con la Vida	
Medico	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,486**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	49
Enfermero	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,329**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	81

En la tabla 14, se observa una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y directa ( $r = 0.486$ ) entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral en el caso de los médicos. Esto sugiere que a medida que los médicos experimentan una mayor satisfacción con la vida, también tienden a tener una mayor satisfacción laboral. Por otro lado, también se encontró una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y directa ( $r =$

0.329) entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral en el caso de los enfermeros. Esto indica que a medida que los enfermeros experimentan una mayor satisfacción con la vida, también tienden a tener una mayor satisfacción laboral. Se destaca que, en este caso, la satisfacción laboral está influenciada por el vínculo personal con las condiciones laborales proporcionadas por la organización.

**Tabla 15**

*Distribución de la muestra sobre el Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según el sexo de los participantes*

		Sexo	Satisfacción con la Vida
Satisfacción Laboral	Mujer	Coeficiente de correlación	,452**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76
	Hombre	Coeficiente de correlación	,291**
		Sig. (bilateral)	,032
		N	54

En la tabla 15, se observa una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y directa ( $r = 0.452$ ) entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral en el caso de las mujeres. Esto sugiere que a medida que las mujeres experimentan una mayor satisfacción con la vida, también tienden a tener una mayor satisfacción laboral.

**Tabla 16**

*Distribución de la muestra sobre el Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de acuerdo a la edad, según Prueba de Rho de Spearman*

		Edades	Satisfacción con la Vida
Satisfacción Laboral	25 A 30	Coeficiente de correlación	,363**

	Sig. (bilateral)	,000
	N	63
31 A 36	Coefficiente de correlación	,383**
	Sig. (bilateral)	,049
	N	27
37 A 42	Coefficiente de correlación	,286
	Sig. (bilateral)	,283
	N	16
43 A 48	Coefficiente de correlación	,683
	Sig. (bilateral)	,091
	N	7
49 A 54	Coefficiente de correlación	,551*
	Sig. (bilateral)	,022
	N	17

En la tabla 16, se observa una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y directa ( $r = 0.363$ ) entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral para el rango de edades de 25 a 30 años. Esto sugiere que las personas dentro de este rango de edad experimentan una mayor satisfacción laboral cuando tienen una mayor satisfacción con la vida. Esto indica que las personas dentro de este rango de edad también experimentan una mayor satisfacción laboral cuando tienen una mayor satisfacción con la vida.

## 5.2 Discusión

En este estudio, se han revelado resultados que nos brindan la oportunidad de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital ubicado en el distrito de Puquio, Ayacucho. El objetivo de esta investigación es entender hasta qué punto la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida afectan la vida de los empleados, especialmente dada la presión laboral que puede tener un impacto en su bienestar mental.

Se pretende investigar la estrecha relación entre estos dos aspectos, teniendo en cuenta que las demandas laborales pueden tener consecuencias en la salud mental de los empleados, lo que puede resultar en deficiencias emocionales y sociales. La información sobre los encuestados se recopiló mediante la aplicación de cuestionarios diseñados para evaluar el desempeño de estas dos variables.

La muestra utilizada en este estudio consistió en 130 trabajadores, incluyendo médicos y enfermeros, del hospital del distrito de Puquio, ubicado en el departamento de Ayacucho. Se optó por este tamaño de muestra para equiparar la cantidad de la población, ya que se consideró una muestra censal.

El propósito principal de este estudio fue investigar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital localizado en el distrito de Puquio, Ayacucho, durante el año 2023. Respecto a la satisfacción laboral por profesión, se observó que el 44.9% del total de médicos participantes en el estudio mostraron un nivel "bajo" de satisfacción laboral. Según los resultados, entre los médicos evaluados, el 30.6% tuvo un nivel "medio" y el 24.5% un nivel "alto" de satisfacción laboral. En contraste, de los 81 enfermeros

evaluados, el 58.0% mostró un nivel "bajo", el 27.2% un nivel "medio" y el 14.8% un nivel "alto" de satisfacción laboral.

Estos resultados señalan que tanto los médicos como los enfermeros enfrentan desafíos en su satisfacción laboral debido al estrés, las condiciones de trabajo, los horarios y los beneficios laborales. Sin embargo, en términos de satisfacción con la vida, la gran mayoría de ambos grupos muestra un alto nivel de satisfacción. Solo un pequeño porcentaje de médicos y enfermeros reportan niveles medios o bajos de satisfacción con la vida. Esto sugiere que la satisfacción con la vida no depende exclusivamente de factores externos en el entorno laboral, sino que también está influenciada por aspectos personales como la felicidad, la paz, el amor y el bienestar emocional y social, los cuales pueden afectar la percepción general de satisfacción con la vida.

Desde una perspectiva psicológica, estos hallazgos podrían interpretarse como evidencia de la importancia de los recursos internos y la capacidad de adaptación de cada individuo. Aunque el entorno laboral puede ser estresante y exigente, aquellos que tienen una base sólida de bienestar emocional y social pueden ser más resilientes y capaces de mantener un alto nivel de satisfacción con la vida. Además, factores como la percepción de control sobre las circunstancias y la capacidad para encontrar significado en el trabajo pueden jugar un papel crucial en cómo los profesionales de la salud experimentan y evalúan su satisfacción global.

Los datos de correlación revelan una conexión significativa ( $p < 0.005$ ) y positiva ( $r = 0.486$ ) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida tanto para médicos como para enfermeros. Esto indica una relación sólida y favorable

entre ambas variables: un aumento en la satisfacción con la vida se acompaña de un mayor nivel de satisfacción laboral, tanto en médicos como en enfermeros. Además, se identifica una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y positiva ( $r = 0.329$ ) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral específicamente en el grupo de enfermeros. Esto sugiere que un incremento en la satisfacción con la vida de los enfermeros se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral.

En relación a la satisfacción laboral según el género, los datos revelan que el 21.1% (16) de los participantes son mujeres con el nivel alto en satisfacción laboral. Este resultado coincide con estudios previos que han sugerido una tendencia hacia una mayor satisfacción laboral entre las mujeres. Por el contrario, entre los hombres, el porcentaje de satisfacción laboral alta fue del 14.8% (8). Estos hallazgos sugieren que las mujeres experimentan un impacto más notable en su satisfacción laboral, lo que puede tener implicaciones en su bienestar mental. Esta diferencia puede atribuirse a responsabilidades familiares u otros factores relacionados con el género. En cuanto a la satisfacción con la vida según el género, de acuerdo con los datos presentados en la tabla (10), se observa que el 78.9% (60) de las mujeres alcanzó un nivel alto de satisfacción, lo que respalda hallazgos consistentes con diversas investigaciones que indican una mayor satisfacción con la vida entre las mujeres. En contraste, el nivel de satisfacción alto en hombres fue del 77.8% (42). Estos resultados sugieren que tanto mujeres como hombres experimentan un nivel elevado de satisfacción con la vida, posiblemente debido a la felicidad y el bienestar derivados de factores personales y familiares.

Según los coeficientes de correlación, se ha identificado una correlación significativa ( $p < 0.005$ ) y positiva ( $r = 0.452$ ) entre las variables de satisfacción con la vida y satisfacción laboral, considerando el sexo del personal evaluado.

Esto implica que existe una correlación positiva y robusta entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, particularmente destacada en el caso de las mujeres. En resumen, a medida que las mujeres experimentan un mayor nivel de satisfacción con la vida, es probable que también experimenten una mayor satisfacción en el trabajo. Este fenómeno puede atribuirse a características emocionales propias de las mujeres, como el apoyo emocional y el bienestar familiar, que pueden influir en su capacidad para concentrarse y desempeñarse mejor en el entorno laboral. Se ha encontrado una correlación significativa ( $p < 0.005$ ), positiva ( $r = 0.291$ ) y sólida entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los hombres. Esto indica que a medida que los hombres experimentan una mayor satisfacción con su vida, es probable que también experimenten una mayor satisfacción en su trabajo. Sin embargo, esta conexión puede estar influenciada por su capacidad para gestionar los problemas económicos familiares y también por sus metas personales.

La fuerte correlación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en mujeres puede atribuirse a su capacidad para gestionar y recibir apoyo emocional en el entorno familiar. Las mujeres que experimentan un alto nivel de satisfacción con la vida pueden beneficiarse de una mayor estabilidad emocional y apoyo, lo cual puede traducirse en una mejor capacidad para concentrarse y desempeñarse eficazmente en el trabajo.

En el análisis referente a la satisfacción laboral según la edad de los encuestados, se evidencia que en el rango de edad de 25 a 30 años, el 54.0% (34 individuos) muestra un nivel bajo de satisfacción en el ámbito laboral. Adicionalmente, el 25.4% obtiene una calificación promedio y el 20.6% alcanza una calificación alta en satisfacción laboral.

Basándonos en estos resultados, podemos inferir que los enfermeros y doctores en el grupo de edades de 25 a 30 años presentan un nivel bajo de satisfacción laboral en comparación con los colaboradores del grupo de edades. Esta disparidad podría deberse a una serie de factores diversos, como responsabilidades personales y profesionales, objetivos de carrera, horarios laborales, beneficios laborales y otros aspectos relacionados con la edad y la experiencia en el trabajo.

Los colaboradores más jóvenes, entre 25 y 30 años, pueden enfrentar desafíos diferentes en comparación con aquellos entre 43 y 48 años. Los más jóvenes pueden estar en etapas de inicio de carrera donde se enfrentan a mayores demandas y presiones para establecerse profesionalmente. Esto puede incluir largas horas de trabajo, responsabilidades crecientes y una menor experiencia para manejar el estrés laboral.

También se realizará la discusión, en cuanto a la variable de satisfacción con la vida según la edad de los encuestados donde se evidencia que los participantes entre el rango de edades de 25 a 30 años con un 77,8%, (49 ) evidencian un nivel alto con la relación a la variable satisfacción con la vida , mientras que 12.7 % obtienen la categoría de medio y 9.5% obtienen la categoría bajo en la variable satisfacción con la vida, De acuerdo a este resultado podemos

deducir lo siguiente: los enfermeros y doctores que conforman las edades entre 25 A 54 años tienen un nivel alto de satisfacción con la vida esto se debe que la satisfacción laboral no influye a sus satisfacciones con la vida debiéndose a diversos factores como el vínculo familiar, objetivos personales, carácter de resiliencia, inteligencia emocional y entre otros.

De acuerdo con los coeficientes de correlación, el Rho de Spearman muestra un valor de correlación positiva moderada de 0.551 entre las variables de satisfacción laboral y satisfacción con la vida según la edad del personal evaluado. Además, se observa una significancia estadística con un valor de  $p = 0.02$ , que es menor que 0.05. Esto indica que sí existe una relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en el año 2023.

Los resultados de este estudio, que muestran una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, se alinean con los principios de la psicología positiva, que sostiene que una mentalidad orientada hacia el bienestar puede impactar positivamente en diversos aspectos de la vida. La capacidad para encontrar significado en el trabajo, que puede generar una sensación de flow (estado de flujo), es otro aspecto central de la psicología positiva. Los profesionales de la salud que logran experimentar este estado a menudo reportan mayores niveles de satisfacción, a pesar de los retos inherentes a su profesión.

En cuanto a los factores protectores, este estudio revela varios elementos clave que permiten al personal de salud mantener un alto nivel de satisfacción con la vida, a pesar de las dificultades laborales. Entre estos factores, destaca el

apoyo familiar, que es crucial para que los empleados logren equilibrar las exigencias del trabajo con la vida personal, brindando una fuente de fortaleza emocional. Además, la inteligencia emocional y la capacidad de adaptación también actúan como recursos protectores, ayudando a los empleados a manejar el estrés laboral y a encontrar satisfacción en aspectos de su vida fuera del entorno de trabajo.

A continuación, se procede a realizar el proceso de la triangulación de la discusión: los siguientes autores que se presenta tienen resultados similares que se obtuvo en la investigación según, Quispe. (2020). En su tesis “Grado de satisfacción laboral del usuario interno de la clínica Santa Teresa– Abancay 2020” (Abancay. El grupo de estudio fueron todos los trabajadores de la Clínica Santa Teresa, en el cual se utilizó la encuesta de satisfacción del personal de salud del Ministerio de Salud (MINSA) y como resultado final mostraron que el 43,3% se encuentra muy satisfecho, el 36,7% se encuentra algo satisfecho y el 20% no se encuentra satisfecho y tampoco insatisfecho. Por otro lado, Choque y Quispe (2019). establecieron como objetivo investigar la relación entre satisfacción con la vida en el trabajo y el desempeño laboral de una Microred de Salud de Arequipa. El grupo de estudio fue de 65 personas de tres centros de salud de la Microred, El resultado final, fue una correlación significativa entre ambas variables, concluyendo que los trabajadores satisfechos tienen un mejor desempeño.

El estudio realizado por Vásquez et al. en 2021 fue de tipo transversal y analítico, con el objetivo de determinar la asociación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas de los trabajadores hospitalarios. Sus conclusiones destacan que la institución proporciona a sus trabajadores los medios para satisfacer sus expectativas profesionales y salariales. Los

trabajadores expresaron sentirse felices debido a las condiciones salariales favorables, lo que sugiere que, para ellos, el factor más importante para un mejor desempeño laboral es el ingreso económico.

Finalmente, En nuestra evaluación personal, consideramos que la satisfacción con la vida juega un papel crucial en el mejoramiento del rendimiento laboral. Esto se debe a que las personas equilibran sus prioridades y emociones, incluyendo sus logros, expectativas, así como experiencias positivas y negativas. En el caso del personal de salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho en el año 2023, hemos observado que esta satisfacción no solo se relaciona con el ingreso económico, sino también con aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el ambiente familiar, el apoyo y compromiso percibidos, así como el bienestar tanto interno como externo. Esto incluye la satisfacción con el entorno familiar, así como el progreso hacia los objetivos personales y profesionales. En resumen, una mayor satisfacción con la vida puede contribuir significativamente a un mayor compromiso y desempeño laboral en el personal de salud.

En resumen, una mayor satisfacción con la vida entre el personal de salud puede ser un predictor importante de un mayor compromiso y desempeño laboral. Desde una perspectiva psicológica, esto resalta la importancia de considerar tanto los aspectos personales como los contextuales en la evaluación del bienestar y la efectividad laboral en entornos específicos como el hospital del distrito de Puquio – Ayacucho 2023

## 6. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Según el análisis realizado en el personal de salud del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023, se encontró una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.388 y una significancia estadística de  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Esta evidencia indica que existe una relación significativa y directa entre estas dos variables en este contexto específico, El hallazgo sugiere que los niveles de satisfacción con la vida tienen un impacto considerable en la satisfacción laboral del personal de salud en el hospital de Puquio-Ayacucho. Esta correlación positiva subraya la importancia de considerar el bienestar personal de los trabajadores de la salud como un factor clave para mejorar su satisfacción laboral.

**SEGUNDA:** El nivel de correlación entre S. laboral y S. con la vida de acuerdo a la profesión de los doctores y enfermeros del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023. demuestran que la existencia de una correlación significativa y directa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral tanto en médicos como en enfermeros. En el caso de los médicos, la fuerte correlación ( $r = 0.486$ ,  $p < 0.005$ ) sugiere que aquellos que experimentan una mayor satisfacción con la vida tienden también a tener una mayor satisfacción laboral. De manera similar, se observa una correlación significativa ( $r = 0.329$ ,  $p < 0.005$ ) entre estas variables en los enfermeros, indicando que su satisfacción con la vida también está asociada con una mayor satisfacción en el ámbito laboral, Estos hallazgos subrayan la importancia del bienestar general en la percepción de satisfacción laboral. Además, se destaca que la satisfacción laboral de los enfermeros está particularmente influenciada por el vínculo personal con las condiciones laborales proporcionadas por la organización. Este aspecto resalta la

necesidad de que las organizaciones de salud no solo se enfoquen en mejorar las condiciones laborales, sino también en apoyar el bienestar integral de sus empleados para fomentar un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo.

**TERCERA:** Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de acuerdo al sexo de los doctores y enfermeros del hospital del distrito de puquio- Ayacucho 2023. Se presenta los resultados de un análisis de correlación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral diferenciado por sexo. Se observa que, entre las mujeres, existe una correlación positiva y significativa ( $r = 0.452$ ,  $p < 0.005$ ), lo que indica que a medida que aumenta la satisfacción con la vida, también lo hace la satisfacción laboral. Este hallazgo subraya la importancia de considerar el bienestar personal en el entorno laboral femenino. Por otro lado, aunque también se encontró una correlación positiva significativa entre estas variables en hombres ( $r = 0.291$ ,  $p < 0.05$ ), esta relación es menos pronunciada en comparación con las mujeres. Estos resultados sugieren que mejorar la satisfacción con la vida podría ser un factor clave para aumentar la satisfacción laboral, especialmente entre las mujeres, destacando la necesidad de políticas y prácticas organizacionales que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional.

**CUARTA:** Nivel de correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida de acuerdo a la edad, según Prueba de Rho de Spearman, Los resultados demuestran que una correlación significativa y directa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en dos rangos de edad específicos. Para el grupo de edad de 25 a 30 años, se observa una correlación positiva y significativa ( $r = 0.363$ ,  $p < 0.005$ ). Esto sugiere que los individuos dentro de este rango de edad experimentan una mayor satisfacción laboral cuando reportan una mayor satisfacción con la vida. Este hallazgo resalta la importancia del bienestar personal en el contexto laboral temprano de la

carrera profesional. En resumen, estos resultados subrayan la relevancia del bienestar general en la percepción de satisfacción laboral a diferentes edades, destacando la necesidad de políticas y prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional a lo largo del ciclo de vida laboral.

## 7. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A partir de los hallazgos que muestran una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida del personal de salud en el hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023, se recomienda que las autoridades del hospital implementen políticas y prácticas enfocadas en mejorar el bienestar general de su personal. Dado que la satisfacción con la vida tiene un impacto considerable en la satisfacción laboral, es fundamental que se promuevan iniciativas que aborden ambos aspectos de manera integral. Esto incluye el desarrollo de programas de bienestar integral, como talleres de manejo del estrés y acceso a servicios de apoyo psicológico; la creación de un entorno de trabajo positivo que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal mediante horarios flexibles y políticas de conciliación laboral-familiar; y el fomento de la participación y el reconocimiento del personal en la toma de decisiones y sus contribuciones.

**SEGUNDA:** A partir de los resultados que muestran una correlación significativa y directa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral tanto en médicos como en enfermeros del hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023, se recomienda que las autoridades del hospital implementen estrategias que aborden de manera integral el bienestar del personal. En el caso de los médicos, la fuerte correlación ( $r = 0.486$ ,  $p < 0.005$ ) sugiere que aquellos con mayor satisfacción con la vida también experimentan mayor satisfacción laboral. De manera similar, se observa una correlación significativa ( $r = 0.329$ ,  $p < 0.005$ ) en los enfermeros, indicando que su satisfacción con la vida está asociada con una mayor satisfacción laboral. Esto incluye desarrollar programas de bienestar físico, mental y emocional, fomentar un entorno de trabajo positivo y valorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Al

implementar estas estrategias, se contribuirá a un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a los pacientes.

**TERCERA:** Los resultados del análisis de correlación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral diferenciado por sexo en el hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023 indican que, entre las mujeres, existe una correlación positiva y significativa ( $r = 0.452$ ,  $p < 0.005$ ), lo que sugiere que a medida que aumenta la satisfacción con la vida, también lo hace la satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda que las autoridades del hospital implementen políticas y prácticas organizacionales que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Esto puede incluir programas de Programas de fitness: Clases de yoga, pilates, gimnasia o acceso a gimnasios, Cursos y talleres que aborden habilidades blandas, desarrollo profesional, y educación continua.

**CUARTA:** Los resultados del análisis de correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida según la edad en el hospital del distrito de Puquio-Ayacucho en 2023, utilizando la prueba de Rho de Spearman, indican que existe una correlación significativa y directa en dos rangos de edad específicos. Para el grupo de edad de 25 a 30 años, se observa una correlación positiva y significativa ( $r = 0.363$ ,  $p < 0.005$ ), sugiriendo que los individuos dentro de este rango de edad experimentan una mayor satisfacción laboral cuando reportan una mayor satisfacción con la vida. Se recomienda que las autoridades del hospital implementen políticas y prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional a lo largo del ciclo de vida laboral. Esto puede incluir Acceso a psicólogos o terapeutas para sesiones individuales o grupales, Actividades que enseñen técnicas de relajación, meditación y mindfulness, Ofrecer la opción de trabajar más horas en menos días, como cuatro días de 10 horas en lugar de cinco días de 8 horas.

## 8. REFERENCIAS

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L. y Monteverde Sánchez, A. (2020). *Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital repositorio de la universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación* [Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Valparaíso, Chile], 20(4).  
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business* 3(1). file:///C:/Users/vivia/Downloads/398-1812-1-PB.pdf
- Caccia, P.A. y Elgier, A.M. (2020). Resiliencia y satisfacción con la vida en adolescentes según nivel de espiritualidad. *Revista de investigación en Psicología Social* 6(2).  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/123/1231854006/html/>
- Calixto, E. (2019). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de lima metropolitana* [tesis de bachiller, Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO\\_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos Truyenque, G., Nolberto Sifuentes VA. y Coras Bendezú, DM. (2019). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado

de Perú. *Revista Enfermería Herediana* 11(1), 11-17.

<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. trAndeS Material Docente. Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.

[https://refubium.fuberlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual\\_Cardenas\\_Investigacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://refubium.fuberlin.de/bitstream/handle/fub188/22407/Manual_Cardenas_Investigacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A. y Torres Solano, C. G. (2019) Satisfacción con la vida y Satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*, 8(1).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC\\_Cardoza\\_SMA-Hidalgo\\_SLI-Pe%20RJ-Pulido\\_JLA-Torres\\_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Cardoza_SMA-Hidalgo_SLI-Pe%20RJ-Pulido_JLA-Torres_SCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrillo Flores, A. (2015). Población y Muestra. Universidad Autónoma del Estado de México.

<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú - CDN. (2017). Colegio de Psicólogos del Perú.

<https://www.cpsp.pe/institucional/documentos-normativos/marco-legal>

Choque Chipan, D. y Quispe Layme, M. A. (2019) *Satisfacción con la vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una Microred de salud de la ciudad de Arequipa, 2017* [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10758/PSqulama.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Diener, ED., Emmons R. A., Larsen, R. J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 1985, 49, 1.  
[http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin\\_1985.pdf](http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener-Emmons-Larsen-Griffin_1985.pdf)

Dioses Carlos, Karina (2017). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en conductores de una empresa de transporte interprovincial en Lima Metropolitana 2017 [ tesis para obtener el título de licenciada en psicología]

Dominguez, R.E. y Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y palabra* 21(1), 660-679.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>

Duche, A.B. y Rivera, G.L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista electrónica trimestral de enfermería* 18(2), 353-363.  
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741/258481>

Duran Jiménez, I. (2010). La teoría homeostática del bienestar. Bienestar psicológico y satisfacción por la vida en adultos mayores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología* 2(1).  
<http://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/114/27>

Gamboa, E. (2019). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicológica científica*. <https://www.psicologiacientifica.com/>

Gomez, G. (2014). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada [tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20CEL%20CONTRATO%20PSICOL%C3%93GICO.pdf>

Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2012) Calidad de vida en estudiantes de secundaria de la ciudad de Lima. *Informe psicológico* 12(11). <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2012/mariagrimaldo.pdf>

Holguin, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)* 2020 abril – junio 20(2). <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1238>

Juárez Alarcon, J., Ponce viveros, E. y Cruz Ángeles, C. (2019). Nivel de satisfacción con la vida en el adulto mayor del Centro Gerontológico. *Revista Xikua* 14(2019), 36-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/4332/6340>

Kerlinger, F. (1988). *Investigación Del Comportamiento*. MC Graw Hill Education. [https://www.academia.edu/6753714/Investigacion\\_Del\\_Comportamiento\\_Kerlinger\\_Fred\\_N\\_PDF](https://www.academia.edu/6753714/Investigacion_Del_Comportamiento_Kerlinger_Fred_N_PDF)

Maletta, H. (2015). Hacer ciencia. Universidad del Pacífico.

[https://www.researchgate.net/profile/HectorMaletta/publication/337607629\\_Hacer\\_ciencia\\_Teoria\\_y\\_practica\\_de\\_la\\_produccion\\_cientifica\\_Segunda\\_edicion\\_corregida\\_2019\\_Fondo\\_Editorial\\_de\\_la\\_Universidad\\_del\\_Pacifico\\_Lima\\_Peru/links/64b1050595bbbe0c6e3201b1/Hacer-ciencia-Teoria-y-practica-de-la-produccion-cientifica-Segunda-edicion-corregida-2019-Fondo-Editorial-de-la-Universidad-del-Pacifico-Lima-Peru.pdf](https://www.researchgate.net/profile/HectorMaletta/publication/337607629_Hacer_ciencia_Teoria_y_practica_de_la_produccion_cientifica_Segunda_edicion_corregida_2019_Fondo_Editorial_de_la_Universidad_del_Pacifico_Lima_Peru/links/64b1050595bbbe0c6e3201b1/Hacer-ciencia-Teoria-y-practica-de-la-produccion-cientifica-Segunda-edicion-corregida-2019-Fondo-Editorial-de-la-Universidad-del-Pacifico-Lima-Peru.pdf)

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Revista Universitaria de Investigación* 7(1), 43-57. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>

Muntane Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. RAPD. Revisión temática 33(3).

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Muñoz Araya, V. R. (2016) Insatisfacción de balance trabajo-vida en médicos y enfermeras de establecimientos de salud de Perú, ENSUSALUD 2016 [Tesis de postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624968/Mu%203%b1oz\\_AV.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624968/Mu%203%b1oz_AV.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Organización Mundial de la Salud. (1996). *¿Qué calidad de vida?*, 17(4), 385-387.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>

Organización Panamericana de la Salud. (28 de abril de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.*

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=119](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=119)

[73:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-)

[societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

Padilla, M., Troya, C., Camacho, L. y Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Practica familiar rural*. 2020 marzo; 5(1).

<https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>

Ponce Gómez, J., Ponce Gómez, G. y Lugo Chávez, I. (2018). Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Revista de enfermería* 17(2), 103-108.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriamss/eim-2009/eim092h.pdf>

Portillo Torre, L.B. (2022). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la red de salud lucanas puquio y cómo repercute en la productividad laboral, Ayacucho 2022.*

Repositorio de la Universidad Nacional del Callao [tesis de posgrado,

Universidad Nacional del Callao].

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6595>

Quintanilla Quintanilla, E. X. (2023). *Estrés laboral en docentes de educación básica regular en una institución educativa privada en Ica, 2022.* [Tesis de postgrado,

Universidad Privada San Juan Bautista]

<https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/5050/T-TPLPS->

QUINTANILLA%20QUINTANILLA%20EVELYN%20XIOMARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, J.P. (2020). *Grado de satisfacción laboral del usuario interno de la clínica Santa Teresa– Abancay 2020*. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola [tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11169/1/2020\\_Quispe%20Contreras.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11169/1/2020_Quispe%20Contreras.pdf)

Retamozo, A.M. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018*. Repositorio de la universidad cesar vallejo [tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17446>

Robles Melgarejo, L. L. (2018) *Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del burnout en enfermeras de un hospital* [Tesis de post grado, Pontificia Universidad Católica del Perú] [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10341/Robles\\_Melgarejo\\_Satisfacci%c3%b3n\\_laboral\\_relaci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10341/Robles_Melgarejo_Satisfacci%c3%b3n_laboral_relaci%c3%b3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rosales, R. (2015) *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de lima metropolitana* [tesis de post grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROS\\_ALES\\_BEDOYA\\_RUBY\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROS_ALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ruiz, C.M. (2009), *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Repositorio de la Universidad del Bio-Bio [tesis de posgrado, Universidad del Bio Bio].  
<http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>
- Silva Nichos, M. J. (2018) *Satisfacción con la vida en administrativos de la dirección Regional de Salud de Ancash, 2018* [Tesis de post grado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4999/felicidad\\_trabajadores\\_administrativos\\_silva\\_nichos\\_maritza\\_jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4999/felicidad_trabajadores_administrativos_silva_nichos_maritza_jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Siurana, J. (2010). *Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural*. Veritas, 22(1), 121-157.  
<https://www.scielo.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
- Torres, M., y Paz, K. (2012). Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. Universidad Rafael Landívar. [https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin02/URL\\_02\\_BAS02.pdf](https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin02/URL_02_BAS02.pdf)
- Urzúa M, A. y Caqueo Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. CONICYT. 30(1), 61-71.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- Valderrama, S. (2013). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta. Editorial San Marcos.  
<https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>

Vásquez Benites, S. M. (2017) *Satisfacción con la vida y autoestima en estudiantes del primer ciclo de la facultad ciencias de la salud de la ULADECH – CATOLICA, Filial Trujillo, 2017* [Tesis de postgrado, Universidad Católica los Ángeles Chimbote].

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2156/SATISFACION CON LA VIDA AUTOESTIMA VASQUEZ BENITES SANDIA MARILYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2156/SATISFACION%20CON%20LA%20VIDA%20AUTOESTIMA%20VASQUEZ%20BENITES%20SANDIA%20MARILYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vasquez, J., Vasquez, C., Gonzalez, M., Valadez A., Roca, Jose, Rodriguez, C. y Colinga, B. (2021). Caracterización sociomográfica de la satisfacción laboral y en personal hospitalario. *Scielo Preprints*. 1(1), 1-14.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1823>

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 1994, (3),87-116.

[https://www.academia.edu/2975731/El estudio de la satisfacci%C3%B3n con la vida](https://www.academia.edu/2975731/El_estudio_de_la_satisfacci%C3%B3n_con_la_vida)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

**ALUMNO:** CARRILLO BELLIDO, VIVIAN

QUISPE RIVERA, DEYSI JULIANI

**ASESOR:** Dr. BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

**LOCAL:** SAN BORJA - LIMA

**TEMA:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUQUIO - AYACUCHO 2023.

PROBLEMA	OBETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p><b>General:PG:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital de distrito de Puquio-2023?</p>	<p><b>General:OG:</b></p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud del hospital del distrito del Puquio- Ayacucho 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>OE1:</b> Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar el nivel de satisfacción con la vida en el personal de la salud del</p>	<p><b>General:HG:</b></p> <p>Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida en el personal de la salud de un hospital del distrito de Puquio- Ayacucho 2023.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p><b>He1:</b> Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según profesión en el personal de la salud del hospital del distrito</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Sentirse bien en el trabajo</p> <p>Un buen lugar para trabajar</p>

	<p>hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar la relación entre satisfacción laboral y chamba y sentirse bien en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar la relación entre satisfacción laboral y chamba y buen lugar para vivir en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar la relación entre satisfacción laboral y chamba y estatus en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar la relación entre satisfacción laboral y chamba y hogar en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>OE7:</b> Determinar la relación entre satisfacción con la vida y sentirse bien en el trabajo el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023</p> <p><b>OE8:</b> Determinar la relación entre satisfacción con la vida y un buen lugar para trabajar en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p>	<p>de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>He2:</b> Existe un nivel de relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según sexo en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p> <p><b>He3:</b> Existe una relación significativa e inversa entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida según edad en el personal de la salud del hospital del distrito de Puquio - Ayacucho 2023.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Chamba y sentirse bien</p> <p>Chamba y buen lugar para vivir</p> <p>Chamba y estatus</p> <p>Chamba y hogar</p>
--	---	---	--

DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El diseño metodológico en el cual se enfocó la investigación es cuantitativo. El tipo de investigación es aplicada.</p>	<p>Población: La población consta de 150 personales de la salud del hospital del distrito de Puquio – Ayacucho.</p> <p>La muestra consta de 130 trabajadores,</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico o dirigido, utiliza como proceso de selección teniendo en cuenta las particularidades y el contexto de la investigación, utilizado principalmente en investigaciones cuantitativas</p>	<p><b>Técnica: Instrumentos:</b></p> <p>La índice chamba 1.0 que mide la variable Satisfacción Laboral y Satisfacción con la vida.</p> <p>Dato procesado a través de los programas Excel y SPSS</p>

## ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**ALUMNO:** CARRILLO BELLIDO, VIVIAN

QUISPE RIVERA, DEYSI JULIANI

**ASESOR:** Dr. BARBOZA ZELADA, LUIS ALBERTO

**LOCAL:** SAN BORJA - LIMA

**TEMA:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUQUIO - AYACUCHO 2023

VARIABLES	ESCALAS	DIMENSIONES	INDICADORES O ITEMS		INDICACIONES
Satisfacción Laboral:  "Job satisfaction is defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences" (Locke, 1976).	Chamba es Chamba	Sentirse bien en el trabajo:  "Sentirse bien en el trabajo está asociado con altos niveles de satisfacción laboral, relaciones interpersonales positivas y un entorno de trabajo de apoyo" (Warr, 2007).	Expectativas	8, 12 y 6	Nada importante   Algo importante   Importante
			Percepción de logro	22,24 y 28	

		Un Buen lugar para trabajar:	Expectativas	13,14,15 y 16	Muy importante
		"Un buen lugar para trabajar se caracteriza por un ambiente positivo, oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre la vida laboral y personal" (Smith, 2010).	Percepción de logro	29,30,31 y 32	

VARIABLES	ESCALAS	DIMENSIONES	INDICADORES O ITEMS		INDICACIONES
<p>Satisfacción con la Vida:</p> <p>"La satisfacción con la vida es la evaluación global que hace una persona sobre la calidad de su vida según sus propios criterios" (Diener, 1984).</p>	Se trabaja para vivir	<p>Chamba y Sentirse bien: "Sentirse bien en la chamba está relacionado con altos niveles de satisfacción laboral, relaciones interpersonales positivas y un ambiente de trabajo de apoyo" (Warr, 2007).</p>	Expectativas	9, 10 y 11	Nada importante
			Percepción de logro	25, 26 y 27	
		<p>Chamba y Buen lugar para vivir: La combinación de "chamba" y un buen lugar para vivir se refiere a la experiencia positiva y el bienestar integral que resulta de tener un empleo satisfactorio y vivir en un entorno que promueva la calidad de vida. (Warr, 2007).</p>	Expectativas	4 y 5	Importante
			Percepción de logro	20 y 21	
		<p>Chamba y Estatus: se refiere a cómo el tipo de trabajo que una persona tiene puede influir en su posición social y percepción de sí misma</p>	Expectativas	3 y 7	
			Percepción de logro	19 y 23	

		dentro de la sociedad. (Warr, 2007).			
		Chamba y Hogar: se refiere a cómo el trabajo o empleo afecta la vida familiar y el entorno doméstico de una persona.(Warr, 2007).	Expectativas	1 y 2	
			Percepción de logro	17 y 18	

### ANEXO 3 CUESTIONARIO EL INDICE CHAMBA 1.0

USUARIO N°

Edad: \_\_\_\_\_ genero: \_\_\_\_\_ fecha \_\_\_\_\_

Profesión \_\_\_\_\_ Nacionalidad \_\_\_\_\_

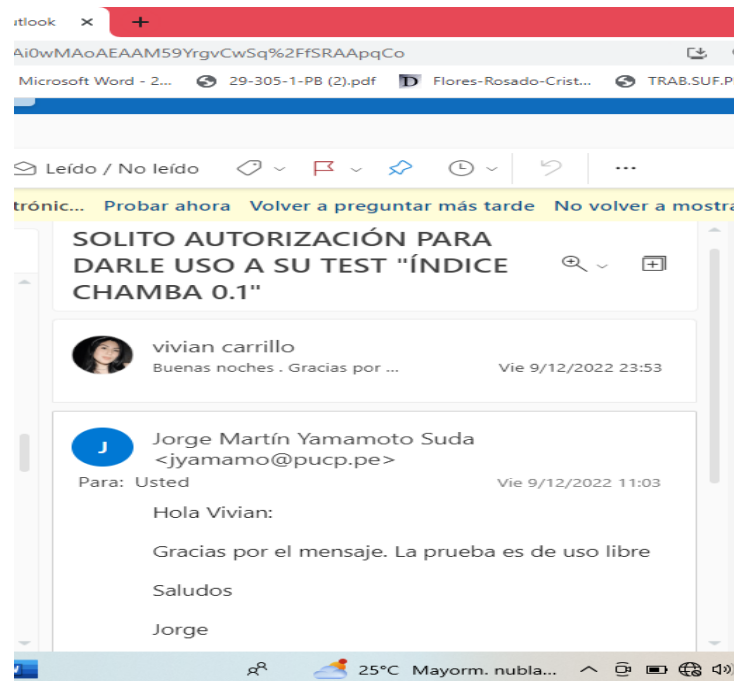
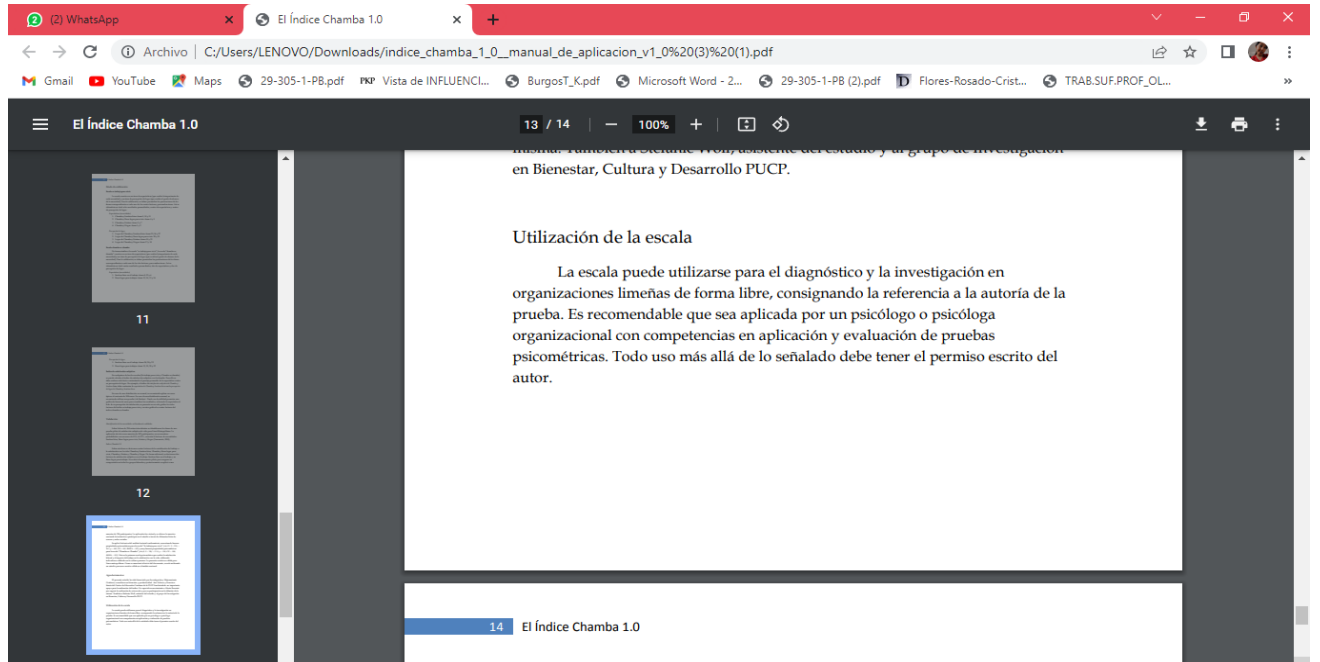
N° de Celular \_\_\_\_\_

Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL, el trabajo en donde me sienta feliz, me permita:					
		nada importante	algo importante	importante	muy importante
1	Tener un cuarto o casa para vivir				
2	Tener una buena educación para mis hijos				
3	Tener buena ropa				
4	Vivir en un ambiente limpio y bonito				
5	Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados				
6	Tener una buena salud				
7	Tener movilidad apropiada				
Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora) me ayude a:					
		nada importante	algo importante	importante	muy importante
8	Que yo sienta que salgo adelante				
9	Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero				
10	Mi autoestima, sentirme apreciado como persona				
11	Poder hacer las cosas que a mí me gustan				
Para mí, es importante que en EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora):					
		nada importante	algo importante	importante	muy importante
12	Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta				

13	En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo				
14	Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien				
15	Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
16	Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos mutuamente				
Ahora, por favor piense en SU TRABAJO ACTUAL. Responda las siguientes preguntas pensando en el TRABAJO QUE TIENE AHORA					
Marque dentro del círculo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cuatro opciones:					
Mi TRABAJO ACTUAL me permite:					
		Nada	poco	regular	bastante
17	Tener un cuarto o casa para vivir				
18	Tener una buena educación para mis hijos				
19	Tener buena ropa				
20	Vivir en un ambiente limpio y bonito				
21	Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados				
22	Tener una buena salud				
23	Tener movilidad apropiada				
Mi TRABAJO ACTUAL me ayuda a:					
		Nada	poco	regular	bastante
24	Que yo sienta que salgo adelante				
25	Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero				
26	Mi autoestima, sentirme apreciado como persona				
27	Poder hacer las cosas que a mí me gustan				
En mi TRABAJO ACTUAL:					
		Nada	poco	regular	bastante
28	Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta				
29	En general, existe una buena relación entre los compañeros de trabajo				

30	Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien				
31	Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito				
32	Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente				

## ANEXO 4 AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INSTRUMENTO



## ANEXO 5 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### Validación

#### *Identificación de las necesidades culturalmente validadas*

Sobre la base de 254 entrevistas abiertas se identificaron los ítems de una prueba piloto de satisfacción subjetiva de vida para Lima Metropolitana. La aplicación de ésta a una muestra de 502 participantes, en un muestreo probabilístico con un error de 95%,  $\pm 4.37\%$ , encontró 4 factores de necesidades: Sentirse bien, Buen lugar para vivir, Estatus y Hogar (Yamamoto, 2010).

#### *Índice Chamba 1.0*


Sobre esta base se derivaron cuatro factores de la contribución del trabajo a la satisfacción con la vida: Chamba y Sentirse bien, Chamba y Buen lugar para vivir, Chamba y Estatus y Chamba y Hogar. De forma adicional, se derivaron dos factores de satisfacción subjetiva con el trabajo: Sentirse bien en el trabajo y un Buen lugar para trabajar. Se evaluó el instrumento piloto para asegurar su comprensión en todos los grupos laborales y posteriormente se aplicó a una

#### 13 El Índice Chamba 1.0

muestra de 324 participantes. La aplicación fue virtual y se obtuvo la muestra enviando la invitación a participar en el estudio a través de diferentes listas de correos y redes sociales.

Se aplicó la técnica del análisis factorial confirmatorio, encontrando buenas propiedades psicométricas para la escala "Se trabaja para vivir" [ $\chi^2(21, N = 325) = 30.5, p = .082, CFI = .981, RMSEA = .037$ ] y muy buenas propiedades psicométricas para la escala "Chamba es Chamba" [ $\chi^2(8, N = 324) = 11.14, p = .194, CFI = .990, RMSEA = .035$ ]. Esta es la primera escala psicométrica que evalúa la satisfacción laboral y el impacto del trabajo en la satisfacción con la vida, utilizando indicadores validados en la cultura peruana. La presente versión es válida para Lima metropolitana. Como se mencionó al inicio del documento, se está realizando un estudio para una versión válida en el ámbito nacional.

**ANEXO 6 CARTA SOLICITANDO AUTORIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE LA  
MUESTRA**

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
"Preparando el Camino para la Acreditación"

**CARTA N° 001-2023-PEPSI- UPSJB**

San Borja, 28 de marzo del 2023

**Md COSSI VILCANQUI WILBER**  
**DIRECTOR**  
**Hospital de Apoyo de Puquio Felipe Huamán Poma de Ayala**


Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la **AUTORIZACIÓN** para las jóvenes **CARRILLO BELLIDO VIVIAN** y **QUISPE RIVERA DEYSI JULIANI** estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, quienes necesitan realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para proseguir con su formación profesional.

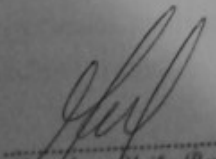
El proceso de desarrollo de la investigación titulada **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUQUIO- AYACUCHO 2023"** requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

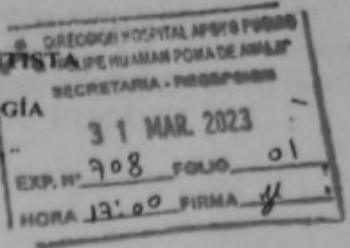
Haciendo propicia la oportunidad para expresarles nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente


  
Luis Alberto Barboza Zelada  
Doctor en Psicología  
C. P. P. 3516

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
PSICOLOGÍA – UPSJB**

  
Marichelo Uribe Berthini  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
C.E.P. N° 83822



**ANEXO 7 RESPUESTA DE CARTA AUTORIZANDO LA EVALUACIÓN DE LA  
MUESTRA**



**HOSPITAL**  
"FELIPE HUAMAN POMA DE AYALA"  
PUQUIO

OFICIO N° 01-2023- HAPHPA Puquio, 10 de abril del 2023

SEÑOR : Dr. COSSI VILCANQUI WILBER  
Director del Hospital de Apoyo de Puquio Felipe Huamán Poma de Ayala

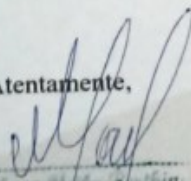
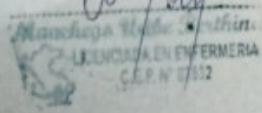
ASUNTO : ACEPTACION A PETICIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL  
INSTRUMENTOS PSICOLÓGICO " INDICE CHAMBA 1.0"

REF : CARTA N° 001-2023-PEPSI- UPSJB

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho, expresándole mi cordial saludo y total disposición y/o contribución con los estudios que se pretende realizar en esta respetuosa institución. De esta manera comunicarle la **ACEPTACION PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTOS PSICOLÓGICO "INDICE CHAMBA 1.0"**, los mismos que serán aplicados por los egresados de la carrera de Psicología.

- Carrillo Bellido Vivian DNI 70230078
- Quispe Rivera Deysi Juliani DNI 74771611

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,  
  


## **ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO**

El propósito de este estudio es determinar la Satisfacción laboral y Satisfacción con la vida en el personal de salud del Hospital del distrito de Puquio- 2023

Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas del índice chamba 1.0 de Yamamoto que consta de 32 preguntas de escala tipo Likert, este instrumento está relacionado con la satisfacción del personal de salud. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con sólo leerlas. El índice chamba 1.0 de Yamamoto tiene una duración aproximada de 10 minutos. Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usado con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardara con la mayor confidencialidad posible. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serian asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el nivel de satisfacción laboral y satisfacción con la vida en personal de salud. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su nivel de Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida. Además Ud. puede solicitar los resultados del "cuestionario" que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre la importancia de la satisfacción laboral y satisfacción con la vida, disponibles en el link: <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/12>

Este estudio podría contribuir con información que promueva diseñar mejores programas de diagnóstico, además de visibilizar la importancia del nivel de satisfacción en el personal de salud.

**USTED PUEDE DECIDIR NO PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO.**

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, a la estudiante Vivian Carrillo Bellido y Deysi Juliani Quispe Rivera , o por correo electrónico a [vivian.carrillo@upsjb.edu.pe](mailto:vivian.carrillo@upsjb.edu.pe) y [deysij.quispe@upsjb.edu.pe](mailto:deysij.quispe@upsjb.edu.pe).

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe), o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro “Contacto con los investigadores”

\_\_\_\_\_ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

\_\_\_\_\_ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de “Si” o “No”

\_\_\_\_\_ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participaré en los mismos.

\_\_\_\_\_ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

---

Código del Participante

---

Fecha