



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO  
JOSÉ OLAYA, CHICLAYO – 2022**

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

**Autor (es)**

**Bach. Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra**

**<https://orcid.org/0000-0001-5437-9755>**

**Bach. Rojas Burga, Katya**

**<https://orcid.org/0000-0002-8831-4850>**

**Asesor(a)**

**Mg. Chu Montenegro, Magaly del Rosario**

**<https://orcid.org/0000-0002-7707-1937>**

**Línea de Investigación**

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la  
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

**Sub línea de investigación**

**Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria**

**Pimentel, Perú**

**2024**

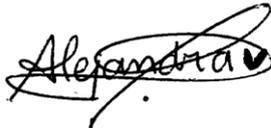
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Egresadas del Programa de Estudios de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

### **CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO JOSÉ OLAYA, CHICLAYO – 2022**

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

|                                        |                  |                                                                                       |
|----------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Cabrera Izquierdo, Ursula<br>Alejandra | DNI:<br>71338478 |  |
| Rojas Burga, Katya                     | DNI:<br>73463902 |  |

Pimentel, junio de 2024

## REPORTE DEL TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

**CABRERA IZQUIERDO\_ROJAS BURGA**

---

RECuento de palabras

**9129 Words**

Recuento de caracteres

**48561 Characters**

Recuento de páginas

**27 Pages**

Tamaño del archivo

**64.3KB**

Fecha de entrega

**Sep 13, 2024 12:04 AM GMT-5**

Fecha del informe

**Sep 13, 2024 12:04 AM GMT-5**

---

### ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL  
DE SALUD DEL CENTRO JOSÉ OLAYA, CHICLAYO – 2022**

**Aprobación del jurado**

---

**DRA. ESPINO CARRASCO, DANICSA KARINA**  
**Presidente del Jurado de Tesis**

---

**MG. GONZALES DELGADO, LEYLA ROSSANA**  
**Secretario del Jurado de Tesis**

---

**MG. CHU MONTENEGRO, MAGALY DEL ROSARIO**  
**Vocal del Jurado de Tesis**

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022. Se ha utilizado una metodología con un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básica, no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 150 profesionales de la salud que laboran en el Centro de Salud José Olaya, a quienes se les aplicó dos cuestionarios WHOQOL-BREF de la OMS para evaluar la calidad de vida y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) para medir la variable de satisfacción laboral. El análisis estadístico de los datos se realizó a través de software IBM SPSS® v26.0.1 y se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados arrojaron que en la calidad de vida del personal de salud es media con un 42.7% (67), tienen una calidad de vida baja el 38.7% (58) y solo el 18.7% (28) tiene una buena calidad de vida y según la variable de satisfacción laboral arroja que el 57.3% (86) tiene una satisfacción media, el 38.7% (58), tiene una satisfacción baja y solo el 4% (6) se siente satisfecho con su trabajo. Llegamos a la conclusión de que si existe un nivel alto de Calidad de vida y satisfacción laboral por parte del personal de salud que trabaja en el centro de salud José Olaya.

Palabras claves: calidad de vida, satisfacción laboral, Personal de salud

## **Abstract**

The general objective of this research is to determine the relationship between quality of life and job satisfaction among health personnel at the José Olaya Health Center, Chiclayo-2022. A methodology with a quantitative approach and a type of basic, non-experimental, correlational, cross-sectional research was used. The sample consisted of 150 health professionals working at the José Olaya Health Center, who were administered two WHOQOL-BREF questionnaires to evaluate quality of life and the job satisfaction scale (SL-SPC) to measure job satisfaction. The statistical analysis of the data was performed using IBM SPSS ® v26.0.1 software and descriptive and inferential statistics were used. The results showed that the quality of life of health personnel is medium with 42.7% (67), 38.7% (58) have a low quality of life and only 18.7% (28) have a good quality of life and according to the job satisfaction variable, 57.3% (86) have a medium satisfaction, 38.7% (58) have a low satisfaction and only 4% (6) feel satisfied with their work. We conclude that there is a high level of quality of life and job satisfaction on the part of the health personnel working at the José Olaya health center.

Key words: quality of life, job satisfaction, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, los profesionales de salud están expuestos a muchas circunstancias extrínsecas e intrínsecas, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, que pueden repercutir en su nivel de bienestar. Actualmente los estudios evalúan diversos aspectos de los seres humanos (bienestar sanitario, laboral, social y psicológico, entre otros). Para que los agentes de la transformación del sistema sanitario desempeñen sus funciones con eficacia, es necesario que sus condiciones de vida y laboral sean adecuadas y equitativas para impulsar el bienestar, en otras palabras, los profesionales de salud son considerados el principal capital humano en los servicios hospitalarios para un óptimo funcionamiento en el sistema de salud. (1)

A nivel mundial según, estudios realizados en la India y China en el 2021, se evidenció una alta prevalencia de ansiedad y depresión con un 50% y 47% respectivamente en los trabajadores de la salud, debido a la carga laboral de pacientes que estos atienden; asimismo, un estudio español mostró un preocupante incremento en la prevalencia de ansiedad de un 30% a un 70% y de los síntomas depresivos de un 20% a un 40% en la emergencia mundial, originado por el Covid-19. Por otro lado, se ha visto la presencia de estrés laboral, aislamiento social y discriminación por parte de los profesionales de la salud, aunado, se presentó una inadecuada dirección en el clima laboral y falta de capacitación. (2)

Por ende, en la práctica profesional existe acciones de alta complejidad y estrechas relaciones humanas que están relacionadas directamente con el paciente, por lo que, el profesional de salud tendrá que lidiar con estos tipos de emociones e incluso la muerte del paciente. (2) Esto se evidencia en un estudio de España en el que los trabajadores de salud presentaron problemas de estrés post traumático y desgaste profesional. (3) La sobrecarga laboral, la carencia de recursos materiales para la protección personal y una relación deteriorada del trabajador con su ambiente laboral afectan de forma directa la percepción que tienen en cuanto a sus condiciones de vida y su equilibrio con su entorno laboral y social en el que se desenvuelve. (2)

A nivel nacional, según con el informe de la Encuesta Nacional de Satisfacción de

Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud del INEI, en el Perú, de acuerdo a las condiciones laborales el 39,7% de los médicos y el 39,4% de enfermeras están trabajando con contrato indefinido y nombramiento permanente; además, en promedio, dos personas dependen económicamente de ellos; no obstante, el 13,7% han preferido su trabajo que a su familia; el 91% de los médicos y enfermeras tiene un trabajo permanente; y el 22,6% trabaja también en otras instituciones de forma asistencial. En cuanto a la satisfacción laboral, el 14% está insatisfecho y en MINSA, solo el 52,3% está satisfecho con relación a su trabajo, mientras que, en EsSalud, el 64,8% está satisfecho. (4)

En Lima en el año 2024, los trabajadores de un centro de salud señalan que el 25% tiene una baja calidad de vida, el 34 % se encuentran en un nivel medio y 41% en un nivel alto, mientras que en la satisfacción laboral los datos estadísticos nos señalan que el 43% de los trabajadores de salud tiene una satisfacción laboral baja, el 31% se encuentra en un nivel medio y el 26% del personal de salud se encuentra con un nivel de satisfacción alto (5). En Huancayo en el año 2022, los trabajadores de enfermería que laboran en la red de salud, de acuerdo con las estadísticas indican que el 41.2% se encuentran con una mala o muy mala calidad de vida, 34.1% de los trabajadores se encuentran con una baja o muy baja satisfacción laboral, es decir que, al elevar la calidad de vida, incrementa la satisfacción laboral en el profesional de salud (6). En Piura en el año 2020, en el Hospital Cayetano Heredia, el 60% de los trabajadores de salud refieren a la calidad de vida como regular, esto se debe a que dicho apoyo institucional está estimado como muy malo, el 81.7% indica que no tienen una buena protección laboral, es decir que la calidad de vida es ubicada como regular y mala, con respecto a la satisfacción los niveles más bajos son encontrados en el soporte institucional y seguridad en su trabajo (7).

A nivel local según los estudios realizados en Lambayeque, se contaba con el 6,3% de personal médico y el 6,5% de enfermeras del porcentaje nacional, esto representa un 6,4% entre ambos profesionales de salud, resulta una carencia en el recurso humano del sistema de salud y una sobre exigencia hacia el personal. Además, solo el 5% tiene nombramiento y el 4,2% del personal lambayecano con contrato indeterminado, siendo los nombrados aquellos con 10 años de labor a más; del

mismo modo, fue la segunda región, en reportar un alto porcentaje 8,8% de insatisfacción laboral y solo el 5,5% estaba satisfecho; en cuanto a su profesión, el 5,5% del personal se percibía insatisfecho y el mayor porcentaje de encuestados consideró que la red de salud ha empeorado (4).

Por lo tanto, la calidad de vida se ve relacionada en las necesidades importantes de la vida de todas las personas. En la sociedad actual, la gran mayoría de empleadores ya tienen sus necesidades satisfactorias con ingresos en todos los niveles de educación y salud, la aportación del incremento del plan para gestionar el bienestar de la persona cambia de acuerdo con el protocolo del país y los recursos útiles de las organizaciones.

Por ende, las condiciones de trabajo establecen una guía social de Calidad de vida en los profesionales del área de Salud, quienes intervienen con múltiples factores sociales. Así mismo las condiciones de trabajo son aquellas relaciones sociales que se originan entre el empleador y el empleado por medio de un contrato, el trabajo, imposición y la limitación del trabajo y la obtención, involucra la relación laboral, la duración de trabajo, así como la protección social. (8-9)

Asimismo, cabe añadir que, en el ámbito físico, diversos estudios (10-11) han reportado que en el personal de salud casi el 50% presenta fatiga física, así como dolores de espalda, y dolores musculares (12), siendo considerado como una de las principales causas la sobrecarga laboral a la cual están sometidos, el burnout, los turnos rotativos y las extenuantes horas laborales que forman parte de la rutina del personal de salud (13). En el ámbito psicológico, tras el brote del Covid- 19, se reportó un efecto negativo en las emociones de los trabajadores del área de salud, además los niveles de ansiedad (aproximadamente el 71%), estrés (prevalencias mayores a 30%) y síntomas de depresión (20% a más). (14-15)

Por ende, como referencia al ámbito de relaciones sociales, las propias medidas preventivas para el contagio durante y después de la pandemia, afectaron el modo de comunicación entre los profesionales, pues se ha requerido aplicar en las interrelaciones diarias la distancia física, sumado al material de protección requerido. Por último, en el ámbito medio, de acuerdo con la Organización Mundial de la

Salud(16), diversos sistemas de salud internacionales, nacionales y locales se vieron sobrepasados por la emergencia y los dispositivos de protección fueron insuficientes, así como los materiales mismos para la atención de los pacientes y la prevención de riesgos del personal de salud.

Por otro lado al explicar la problemática en los diferentes contextos, se puede mencionar que en el plano institucional, específicamente del centro de salud José Olaya – Chiclayo, se puede precisar que existen factores que vulneran la calidad de vida del profesional de salud, dentro de ellos se encuentra la rotación de personal sin previo aviso, sobre carga de trabajo, la ineficiente comunicación entre áreas, horas extras no remuneradas, ineficiente liderazgo directivo, lo cual trae consigo que los profesionales no se sientan a gusto o satisfechos con la labor que realizan diariamente ya que se sienten vulnerados, teniendo como efecto que no se brinde servicios de calidad a los pacientes.

Por consiguiente, la calidad de vida se enlaza con la satisfacción laboral de las necesidades básicas del individuo, es decir cuando un profesional del área de la salud se encuentra insatisfecho con su trabajo llega a mostrar una conducta inadecuada por lo que, puede afectar tanto su nivel personal como su calidad de vida ello, puede mostrarse a través de la baja productividad a nivel laboral y en consecuencia un abandono de servicio, siendo así las instituciones de salud deben realizar actividades de incentivación para que sus trabajadores se sientan satisfechos con el trabajo que realizan, con su entorno y sus condiciones de trabajo favorables.

Es por ello que se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de José Olaya, Chiclayo-2022?

La hipótesis planteada fue: H1: Existe relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022. Ho: No existe relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Como objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Como objetivos específicos se consideraron: evaluar la calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022, medir la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022 y establecer la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, el proyecto de investigación que presentamos buscó visibilizar la realidad que atraviesa el recurso humano de las entidades de salud a nivel local, actualizando y ampliando así la literatura científica en beneficencia de los trabajadores de salud para un mejoramiento del ambiente laboral y su calidad de vida.

Seguidamente, se realizó la búsqueda de antecedentes de las diversas bases de datos en el plano internacional, nacional y local; así pues, Kilic B, Sahin A, Demirel C, Parlar S, Turquía (2022), en su estudio: “La relación entre los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras y la calidad de vida”, este estudio transversal se realizó en 225 enfermeras quienes trabajaban en un hospital universitario. Se determinó que mientras la puntuación media del MSQ de las enfermeras era baja, su puntuación media del WHOQOL-BREF era moderada. Se determinó una correlación positiva estadísticamente importante y lineal entre las variables principales estudiadas ( $p < 0,01$ ). Mientras que la puntuación MSQ de enfermeras aumentó, su puntuación WHOQOL-BREF también aumentó. (17)

Por otro lado, Rohwer I, Velasco M, Herold R et al. Estados Unidos (2022), en su artículo “Conciliación, satisfacción laboral y calidad de vida de los policías”, efectos longitudinales tras el cambio de horario se halló un incremento en cada uno de los tres resultados 5,5 años luego de aplicar el nuevo programa de turnos. Los hallazgos son de gran ayuda para la situación actual del estudio sobre los resultados vinculados con la salud mental de índole laboral por turnos. Sobreesta base, se pueden inferir recomendaciones para el diseño de horarios de turnos para promocionar la

satisfacción laboral y salud mental de los empleados por turnos. (18)

Del mismo modo, Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi M, Rejeh N, Sharif H, Montazeri A, Iran (2021), en su estudio: “Felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en departamentos de emergencia en Irán”, este estudio descriptivo, se realizó en 270 enfermeras. Se encontró que el puntaje medio de felicidad fue  $(38,5 \pm 16,22)$ , el puntaje medio de calidad de vida laboral fue  $(84,23 \pm 17,62)$ , el puntaje medio de satisfacción laboral fue  $(45,5 \pm 13,57)$ , oportuno a un nivel moderado de atributos. Dichos resultados muestran que la felicidad se asocia significativamente a la situación económica y la satisfacción ( $R^2: 0,38$ ). Se concluye que las enfermeras que trabajan en dicho servicio no se sienten felices. (19)

Igualmente, Pozos B, Plascencia A, Preciado L, Rayas K y Acosta M, Guadalajara - México (2021), en su estudio: “Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería”, este estudio observacional, transversal, correlacional, se realizó en 151 enfermeras. Se encontró que el (35%) no percibe salud, la dimensión de la satisfacción laboral se encuentra en riesgo: el (23%) motivación, el (26%) satisfacción laboral, el (22%) jerarquía. Con respecto a la calidad de vida el (13%) apoyo directivo, el (32%) tiene una carga de trabajo, el (15%) motivación intrínseca. Con respecto a su análisis de regresión logística, indica que la dimensión de jerarquía, apoyo directivo, carga de trabajo y la motivación intrínseca, se encuentran asociadas a que no perciben una salud. Se concluye que el personal de enfermería se encuentra con una sobrecarga laboral, con bajos salarios, sin motivación y sin apoyo de sus familias y compañeros de dicho trabajo, presentan una mayor percepción de salud inadecuada. (20)

Por otra parte, Chan S, Kowitlawkul Y, Makabe S, Tam W, Takagai J, Yap S, Nurumal M, Singapur (2019) en su trabajo: “Investigación de la calidad de vida de las enfermeras y el estado del equilibrio entre la vida laboral y personal en Singapur”. Utilizó un diseño de estudio cuantitativo descriptivo y se utilizaron cuestionarios validados. Los datos se recopilaron en un período de 3 meses en un hospital terciario de 600 camas en Singapur. Mil cuarenta enfermeros participaron del estudio.

Se encontró que el sentido de coherencia y ayuda social son características significativas de una mejor calidad de vida en todos los dominios. La mayoría de las enfermeras en este estudio pasaban más tiempo en el trabajo que en su vida privada. A pesar de ello, no hubo diferencias relevantes concernientes a la satisfacción laboral entre las proporciones de los porcentajes de tiempo real dedicado al trabajo y la vida privada de los cuatro grupos de enfermeras. Se concluyó que fomentar el apoyo social de los seres queridos, los compañeros de trabajo, los amigos y los superiores puede ayudar a sobrellevar el estrés y mejora en los enfermeros la calidad de vida. (21)

A nivel nacional, Chávez M, Cusco (2023), en su estudio “Nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del profesional de enfermería en la micro red calca”, estudio descriptivo transversal, correlacional. Se utilizó una muestra de 56 enfermeras. Los resultados revelaron sobre las características generales, que el (55.4%) se encuentran entre los 31 a 40 años, (10.7%), se encuentran de 51 años a más, (87.5%) son mujeres y el (12.5%) son hombres. Con respecto a la remuneración mensual el (44.6%) recibe un sueldo menos de 2500 al mes, el (10.7%) recibe un sueldo mayor a 4000. Con respecto a su nivel de educación el (75.0%) es bachiller, el (1.8%) tiene doctorado. De acuerdo con el tiempo de servicio el (58.9%) labora entre 1 a 5 años, el (10.7%) labora de 16 a 20 años. Con contrato Cas se encuentra un (64.3%) y continúan laborando como locación de servicio (RH) un (10.7%). De acuerdo con la variable de nivel de satisfacción el (53.6%) se encuentra insatisfecho, el (1.8%) satisfecho. En cuanto a la variable de calidad de vida el (46.4) se encuentra en calidad media, el (41.1%) en baja, el (12.5%) en una calidad de vida alta. En la relación de dichas variables se encuentran en un (91.3%) insatisfechos con una calidad de vida media y el (26.9%), insatisfechos con una calidad de vida alta, el (73.1%) satisfechos con una calidad de vida media y el (57.1%) satisfecho con una calidad de vida baja, el (14.3%) satisfecho con una calidad de vida media. Se concluye que se aprueba la hipótesis alternativa y que las variables están relacionadas significativamente. (22)

Asimismo, Sparrow K, Lima (2022), en su investigación: “Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada — 2021”,

Alrededor de 200 enfermeras constituyeron la población, teniendo en cuenta un estudio de corte transversal, no experimental, correlacional, y 80 empleados de la institución privada formó la muestra. Se encontró solamente el 3,7% con buenas condiciones de vida, en su mayoría (86,25%) la calidad de vida fue regular y el 10% baja; asimismo, el 33% está satisfecho con su trabajo. Además, se encontró correlación positiva entre variables. Se concluyó que las variables analizadas presentan una relación estadística. (23)

De la misma forma, Pérez J y Malpartida Z, Ica (2022), en su estudio: “Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital Hipólito Unanue”, estudio correlacional, transversal no experimental. Utilizando un muestral de 85 enfermeras, se comprobó que la correlación entre las variables analizadas en cuanto al servicio de urgencias era fuerte y directa (Rho de Spearman = 0,864); para 29 encuestados (34,1%), la satisfacción laboral tiene un medio, mientras que para 50 encuestados (58,8%), El bienestar físico es la media para 58 personas (68,2%), el bienestar social es la media para 55 personas (64,7%) y el bienestar psicológico es la media para 54 personas (63,5%) y el bienestar espiritual es la media para 48 personas (56,5%). Concluyendo las variables están relacionadas directa y altamente significativas. (24)

Por otro lado, Canazas S, Arequipa (2022), en su estudio: “Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante la pandemia COVID-19”. Hospital III ESSALUD Yanahuara, estudio descriptivo correlacional de corte transversal. Los instrumentos fueron la escala de Satisfacción (SL-SPC 2005) y WHOQOL-BREF (WHO, 1996)”. La muestra fue de 41 personas. Se encontró que el 56,1% está insatisfecho con el reconocimiento social, el 53% insatisfecho con el significado de la tarea. Asimismo, se determinó las condiciones de vida de nivel medio y no encontrándose en relación estadística entre variables. Se determinó que más de la mitad estaban extremadamente insatisfechos con su trabajo. El gran porcentaje de los trabajadores de enfermería presenta una calidad de vida media, y no hay correlación entre las variables. (25)

Por otro lado, Ramírez, J, Huacho (2022), en su estudio “Calidad de vida laboral y

satisfacción laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia del Hospital de Barranca en el contexto de la covid-19”, estudio correlacional, de diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 41 enfermeras, en donde se encontró respecto a su calidad de vida que el 53,7% se considera adecuado, el 9, 8% en un nivel promedio, el 36,6% inadecuado. Con respecto a la satisfacción laboral, el 4, 8 tiene una satisfacción alta, el 53, 7% una satisfacción regular, el 41, 5% una satisfacción baja. Se concluyó que las variables están relacionadas significativamente. (26)

A nivel local, Salazar J y Vigo C, Lambayeque (2021), en su estudio: “Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén”, el estudio analítico en la que participaron 194 trabajadores de salud. Se emplearon los cuestionarios de estrés observado y calidad de vida de las personas. Se descubrió que el principal grado de calidad de vida del trabajador sanitario era el nivel medio, con un 83,5%; la calidad de vida buena era sólo del 16,5%, y no se registraron frecuencias de calidad de vida mínima. Se determinó que las variables consideradas tenían una correlación estadística directa. (29)

Es por ello que Bances E, Chiclayo (2021) en su estudio: “Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén”, estudio correlacional, no experimental transversal con 92 participantes como muestra. Se encontró que solo el 2,2% presentó una satisfacción laboral alta, el nivel predominante fue el medio en el 50.9% y con respecto al nivel bajo, se presentó en el 37% del personal de salud en estudio. Concluyendo que la carencia de oportunidades de desarrollo personal junto con las relaciones sociales son las dimensiones que más afectan al personal. (30)

De tal forma, Morales G, Lambayeque (2020), en su estudio: “Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”, Para conservar los valores éticos y los criterios científicos, se aplicaron métodos. Según los resultados, el 31,58% de las enfermeras del centro quirúrgico están contentos con su trabajo. Los elementos más influenciados por el descontento fueron la responsabilidad que ascendió a 84%, el reconocimiento con un 63%, las relaciones humanas con 53%, factores higiénicos con un 89%, y el desarrollo de

trabajo con un 79%; asimismo, se encontró al factor higiénico en la remuneración y motivador en cuanto a la promoción y ascenso, con porcentajes que ascienden a 42%, 36% respectivamente. Según los resultados, sólo el 68,42% de los trabajadores que se encuentran en el área de enfermería se encuentran conformes con su trabajo. (31)

Asimismo, Flores B, Pimentel (2022), en su investigación: “Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del sars-cov-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque”, de diseño no experimental- transversal, correlacional, identificó a 68 enfermeras como grupo de estudio, siendo estos los que laboraban en el Hospital Belén y aplicándose el cuestionario de satisfacción laboral de enfermeras. Los resultados encontrados fueron, el 41% tenía un tiempo de servicio de entre 5 a 10 años, el 52% se encontraba nombrado en la institución y el 71,4% tenía uno o dos hijos; asimismo, el 49,2% se encontraba moderadamente satisfecho laboralmente, satisfechos un 38,5% y el porcentaje de insatisfechos alcanzó un 12,3%. Se concluyó que las variables en estudio presentaron una correlación baja. (32)

Además, More D., Olivos C, Lambayeque (2019), en su estudio: “Calidad de vida de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Regional Lambayeque — Chiclayo. 2015”, es un estudio cuantitativo-descriptivo que incluye a las trabajadoras de enfermería del hospital en estudio del área de UCI - UCIN de la región en estudio. Fueron 40 profesionales los que participaron en la investigación cumpliendo cada uno de los criterios de inclusión y exclusión planteados por los autores. Los datos recabados fueron transcritas y analizadas mediante un cuestionario. Los resultados fueron consistentes con las dimensiones y variable calidad de vida. Como resultado, según el personal del área y la región en estudio, la calidad de vida general es satisfactoria. (33)

En consecuencia, la investigación se justifica teóricamente dado el vasto estudio de las variables a nivel conceptual y epistemológico, acompañado del análisis bibliográfico, teniendo la finalidad de comprender a detalle el fenómeno o problemas identificados. Se justifica a nivel práctico, porque por medio del diagnóstico de la

situación actual se propondrán recomendaciones para mejorar la calidad de vida del personal de salud con el propósito de brindarles satisfacción en sus actividades. A nivel metodológico, porque se empleó un instrumento para medir cada variable, teniendo como propósito conocer la relación estadística inferencial.

Con la finalidad de lograr una mayor comprensión de las variables a investigar, se presentan a continuación citas de autores expertos en el tema teóricos de enfermería. Según Mayorga, J. García, D. Barrera, R. La calidad de vida tiene que ver con la forma en que los individuos pasan su vida, más que con los recursos o ingresos que tienen. Según este amplio y complicado panorama, para que los individuos disfruten de una calidad de vida justa, deben tener capacidades, que sirven de puente entre la utilidad y el consumo de bienes y servicios. (34)

Sobre la base de estos factores subjetivos, las descripciones sobre la calidad de vida de un individuo no deben manifestar las opiniones de los expertos de la salud o de la familia, ni debe afectar a la medición objetiva del estado o las posesiones personales. Así, más que la cantidad absoluta o relativa de dinero, debe considerarse el grado de satisfacción los cuales son suministrados por los ingresos. (29)

Según WHO la calidad de vida presenta las siguientes dimensiones: **Ámbito físico:** Esto abarca el dolor y el malestar, el cansancio y la energía, el sueño, el descanso o la inactividad, la movilidad, las actividades cotidianas, la dependencia del tratamiento y la capacidad para trabajar. **El ámbito psicológico:** En este ámbito se tienen en cuenta las emociones positivas, el espiritualismo teniendo en cuenta la religión y creencias que tienen cada una de las personas, además de la manera en la que piensan y el nivel de autoestima que tienen, asimismo, del autoconcepto y las emociones negativas. **Ámbito relaciones sociales:** Consiste en la actividad sexual, las conexiones interpersonales y el apoyo social. **Ámbito medio:** Incluyen aspectos como la seguridad en el propio entorno físico, el entorno familiar, los recursos económicos, los recursos para la atención sanitaria y social, las oportunidades de participación y el transporte. (30-31)

Es por ello que, el grado en que los empleados disfrutan de su labor es la definición de satisfacción laboral, aunque todavía se debate si se basa únicamente en procesos

emocionales o cognitivos. La satisfacción laboral se refiere a una reacción afectuosa o emocional a la totalidad del trabajo, así como la evaluación que tienen de ellos mismo en cuanto a su propia situación laboral. (32)

Según Caballero, K considera que la variable satisfacción laboral es un efecto atractivo que percibe un individuo como consecuencia de realizar las actividades que le llaman la atención, en el ambiente que le permita sentirse cómodo, de una organización que se evidencie atractiva para el mercado, y por el cual se percibe una serie de beneficios económicos psicosociales que coincidan con cada una de las expectativas de los colaboradores. También describe el descontento laboral como un sentimiento incómodo o negativo experimentado por un profesorado, revista de currículum, como consecuencia de desempeñar un trabajo que no le interesa, en un entorno en el que no es feliz, en una organización que no le atrae y por la que obtiene unos beneficios psico-socio- económicos que están por debajo de sus expectativas. (39)

Concerniente a las dimensiones que abarca la satisfacción laboral: como se logra ver, se utilizaron dos perspectivas para comprender la creación, el análisis y la dimensionalidad de los modelos de satisfacción laboral: la primera como reacción afectiva positiva centrada en la labor, y la segunda como el resultado de una combinación de impresiones y emociones positivas o negativas, lo que influye en la forma de desglosar la satisfacción en los elementos o facetas que la componen. Esto último pone de manifiesto la multidimensionalidad del constructo. (22)

Significación de la tarea: Es definido como aquella voluntad que tiene un empleado de trabajar en función de las oportunidades y atributos de que dispone en el trabajo, como esforzarse y participar en actividades que promuevan la realización personal, la equidad y/o la contribución material. El trabajo tiene valor para el empleado tanto a nivel individual como grupal, y si es bien recibido, es posible que fomente respuesta positiva, permita al empleado realizar el trabajo con gusto, produzca los resultados deseados para que reciba a cambio la simpatía de los superiores y compañeros. La afirmación de García de que una persona está más capacitada para ofrecer lo mejor de sí misma y dar rienda suelta a sus habilidades, incluso en el trabajo, cuanto más

valor o significado le dé a la actividad, lo corrobora. De este modo, es capaz de alcanzar un confort total porque, al desempeñar sus responsabilidades profesionales, descubre las expectativas que desea en la forma de realizar su trabajo. Por lo tanto, el deber con las tareas aumenta a medida que aumenta la satisfacción laboral. (22)

Condiciones de trabajo. Este aspecto mide la disponibilidad que tienen los componentes físicos y materiales, así como la disponibilidad de normas y relaciones con la autoridad para regular las labores. Según la OMS, el proceso de mejora continua se centra en cuatro indicadores que vendrían hacer el ambiente de trabajo físico, los recursos personales de la salud, la organización en la que participa la sociedad y el ambiente de trabajo psicosocial, siendo esto esencial para resguardar y fortalecer la salud, seguridad y bienestar de cada uno de los colaboradores, por lo que se ve favorecido por la construcción de entornos de trabajo saludables en los que puedan participar empleados y directivos. (22)

La tendencia a evaluar el trabajo es reconocimiento social y/o personal, teniendo así en cuenta el desempeño de los resultados o logros de los individuos y diversas personas relacionadas con el trabajo tanto desde un criterio propio y la evaluación personal (compañeros, colegas, superiores, etc). (22)

Beneficios económicos: Esta dimensión se refiere a las recompensas laborales en forma de pago o incentivos financieros por el esfuerzo o la finalización exitosa de las tareas asignadas. (22)

Es el elemento de compensación económica que recibe cada empleado a cambio de dedicar su experiencia, compromiso, esfuerzo e incluso su vida a la empresa. El salario del empleado se considera el componente más importante de su poder adquisitivo. Estas empresas también pueden hacer más hincapié en las recompensas para quienes rinden más de lo esperado en el desempeño de sus funciones. (22)

De acuerdo con Nola Pender en su teoría, denominado Modelo de Promoción de la Salud, afirma la existencia de una conexión entre los factores individuales con las experiencias, las creencias, conocimientos y las características del entorno con las conductas de salud que se tienen como objetivo; así pues, ilustra una naturaleza

multifacética del ser humano en constante interacción con su entorno a medida que evoluciona para alcanzar el estado de salud deseado. La base de esta teoría tiene como protagonistas a Albert Bandura con su Teoría del Aprendizaje Social y a Martín Feather con su Modelo de Valoración de Expectativas de la Motivación Humana. (40)

Es así como, por un lado, la teoría de Pender se sustenta en la relevancia de los procesos cognitivos, la teoría cognitivo conductual del aprendizaje, la importancia al dominio de los factores psicológicos en la conducta y los 4 (cuatro) factores expuestos por Bandura como la base del aprendizaje y modelado de conductas: la atención de los acontecimientos, la retención de lo observado, la reproducción de las conductas y la motivación para adoptarlas. Por otro, adopta la postura de que toda conducta es racional y que son las motivaciones las claves indispensables para que el ser humano consiga logros intencionales, considerando, según Feather que un compromiso personal para realizar una acción específica. (40)

Nola Pender estableció un diagrama de su modelo de promoción de la salud en la que muestra en la primera columna las características y experiencias individuales, en este apartado, incluye el concepto de conducta previa relacionada, éste refiere a todas las primeras experiencias con incidencia directa o indirecta en el compromiso a establecer conductas saludables. El segundo concepto lo conforman los factores personales que son considerados como predictores conductuales, consideran las metas conductuales e incluyen las características biológicas, psicológicas, sociales y culturales. (40)

La segunda columna la conforma el apartado de cogniciones y afectos referentes a la conducta determinada, siendo ejes centrales de este modelo, considera seis conceptos: En primer lugar, las ventajas percibidas de la actividad son los resultados favorables que el individuo cree que obtendrá al reproducir los hábitos que promueven la salud. En segundo lugar, los impedimentos percibidos para la acción, incluye las evaluaciones de naturaleza negativa o las desventajas que pueden tener como efecto un obstáculo en el compromiso con las acciones de salud. En tercer lugar, la percepción de Autoeficacia, uno de los conceptos de mayor relevancia del modelo pues constituye la percepción de competencia de uno mismo para realizar

las conductas saludables, si es elevado, también lo será el compromiso y las acciones, y, disminuirá las desventajas. (40)

En cuarto lugar, los afectos relacionados con el comportamiento, incluye emociones relacionadas con los pensamientos, sean estos positivos o negativos que se hayan establecido sobre la conducta de salud. En quinto lugar, las influencias personales, refiere que cuando una persona de importancia para el sujeto es quien promueve, brinda apoyo y espera estos cambios conductuales, es más probable que adopte comportamientos que promuevan la salud. Por último, las influencias situacionales, estas incluyen al entorno y cómo este puede influir en el incremento o menor compromiso y participación del sujeto en las conductas que promueven la salud. (40)

De estos componentes, los cuatro primeros se relacionan con la conducta previa relacionada y los dos últimos con los factores personales considerados en la primera columna; asimismo, los seis conceptos de esta segunda columna son los que influyen en el establecimiento de una responsabilidad con los planes de acciones, este es el concepto situado en la tercera columna y es el determinante del resultado final; asimismo, influyen en este compromiso las demandas que el sujeto tiene bajo control, como las responsabilidades familiares, contingencias del entorno y trabajo. El compromiso se ve influido también por las preferencias contrapuestas inmediatas que brindan un control alto sobre las acciones de elección. (40)

Nuestra investigación se basa en la Teoría de Nola Pender del Modelo de la Promoción de la Salud, que es aquella diligencia que tiene un vínculo directo con el procedimiento de recursos, la cual nos conlleva a optimizar el bienestar de los individuos. Asimismo, es vista como un método que facilita a la comunidad la manera de ejercitar un registro sobre la propia salud y de dicho modo optimizarla. Para lograr un estado íntegro de bienestar integral, para una vida sana, el ser humano es apto para discernir lo que aspira y lo que necesita en su vida diaria.

La teoría orienta a la calidad de vida como una vivencia de emociones relacionada con sentimientos positivos que parecen ejecutar las labores cotidianas de dichos profesionales, derivadas del equilibrio entre la exigencia laboral y la posibilidad de la enfermera, esta experiencia da como resultado una satisfacción laboral. La calidad

de vida es la captación de bienestar que se deriva de contemplar una adecuada salud física personal, un medio de trabajo seguro, presencia de suministros y ambientes funcionales y ergonómicos, esta percepción está ligada a condiciones adecuadas que suscitan la satisfacción laboral. La investigación se asocia a dicha teoría dado que el personal de salud del Centro de Salud José Olaya debe garantizar y optimizar su rendimiento , ya que la dirección eficaz de recursos humanos en dicho sector de salud es de suma importancia , esto permite garantizar una atención integral médica de alta calidad, utilizando la gestión de los trabajadores de salud en todos los aspectos, con su única finalidad de brindar una asistencia médica de calidad , mejorar la satisfacción de los trabajadores y sostener la eficiencia operativa en las organización de atención médica.

## II. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación fue tipo básica, cuantitativa (41) , de diseño no experimental (42), de corte transversal (43) y correlacional (44). Esto nos ayudó a relacionar y cuantificar la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

La población estuvo conformada por los profesionales de la salud que participaron de la encuesta realizada con el fin de recolectar datos para luego ser analizados en la investigación y determinar si existe relación de ambas variables. Por ello, la muestra será de 150 participantes. En el muestreo, se empleó el no probabilístico por conveniencia debido a que no se emplearon formulas estadísticas matemáticas para determinar el número de muestra.

En los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta a todo el personal de salud, incluidos profesionales médicos, enfermeros, técnicos de enfermería, odontólogos, obstetras, terapeutas, internos de enfermería y de medicina, que acepten participar en el estudio del Centro José Olaya, Chiclayo. En los criterios de exclusión, solo se tuvieron en cuenta a pacientes o usuarios que asistan al centro de salud y al Personal de salud que no acepten participar en la aplicación de instrumentos.

Se empleó la técnica de la encuesta para la recaudación de la información, a través de una serie de preguntas con una estructura predeterminada para medir una o más variables. (36) , como instrumentos se emplearon dos cuestionarios de acuerdo con cada variable, las cuales se presentan detalladamente:

Para la primera variable se utilizó el cuestionario (WHOQOL-BREF) conformada por 4 dimensiones, donde 9 ítems corresponden a la Salud Física; 8 ítems de Ambiente, 6 ítems de Salud psicológica y 3 ítems de Relaciones sociales. Evaluado mediante la escala de tipo Likert. (37)

En poblaciones peruanas, Ángulo (22) realizó un estudio piloto con 20 profesionales de en el cual emplearon el instrumento de (WHOQOL-BREF) sin modificaciones, en su versión original y para lo cual aplicaron la prueba alfa de Cronbach, obteniendo un

resultado de 0.943, por consiguiente, la prueba es confiable y puede emplearse a nivel nacional. (37)

Para la segunda variable se utilizó la escala de Satisfacción Laboral SL–SPC de Palma, la cual se agrupó en 4 dimensiones como son: 9 ítems de Condiciones de trabajo, 8 ítems de Significación de la tarea; 5 ítems de Beneficio económico y 5 ítems de Reconocimiento personal y/o social. Evaluada mediante la escala de tipo Likert.(37)

Según Palma, su instrumento presenta (0,852) como medida de adecuación de Kaiser- Meyer y (10161,49) en la prueba de esfericidad de Barlett, de manera significativa, además se determinó que el análisis factorial era factible logrando resultados que demuestran la validez del instrumento. (37)

La autenticidad del instrumento de nuestra tesis: “Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022” este cuestionario fue validado de 3 expertos que cuentan con el grado de maestría.

De manera que esta investigación, fue aprobada por el Jurado correspondiente de la Universidad Señor de Sipán, la cual contó con una resolución de aprobación de dicho proyecto.

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se empleó la aplicación Microsoft Excel para la gestión y preparación de la base de datos en la que se categoricen las respuestas proporcionadas por los participantes en cada ítem, para ello, se asignó los valores numéricos correspondientes. Culminada esta parte inicial, se empleó el Programa SPSS versión 26.0.1. Para la categorización, se realizó el análisis descriptivo mediante frecuencias y tablas. Se continuó con el análisis de la normalidad, a través de la prueba Kolmogorov – Smirnov. Por último, se procedió a realizar el análisis inferencial para la contrastación de hipótesis; en este proceso, si la información presenta una distribución normal se aplicará la correlación de Pearson, caso contrario la correlación Rho de Spearman.

Los criterios éticos considerados en el informe de Belmont hacen referencia a tres

principios de gran importancia para la ética del análisis con personas (38) entre ellos se encuentran: Respeto a las personas ya que se relaciona con el respeto a la voluntad de los participantes, por lo que estos no fueron obligados a participar, sino que firmaron un consentimiento informado únicamente de manera voluntaria y los datos proporcionados fueron resguardados con la confidencialidad pertinente; beneficencia, porque se trató a todo individuo de manera ética, sin causar ningún daño, Con la finalidad de optimizar la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de salud del Centro de Salud José Olaya, se realizó esta investigación con la intención de lograr mejores resultados; y justicia puesto que Indica que todos los individuos deben ser tratados con igualdad, al momento de realizar dicha investigación todos los participantes trabajadores del área de salud tuvieron el mismo trato sin preferencia alguna.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respondiendo al objetivo general de determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Se realizó una prueba de normalidad, donde se identificó trabajar con Kolmogorov dado que los trabajadores fueron 150 personas (>50); así mismo, se precisó que la data no tiene distribución normal (sig. <5% o 0.05), por ello, se empleó a Rho como estadístico inferencial.

**Tabla N°1.** Prueba de normalidad para determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo – 2022.

|                      | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|----------------------|--------------------|-----|------|
|                      | Estadístico        | Gl  | Sig. |
| Calidad de vida      | ,157               | 150 | ,000 |
| Satisfacción laboral | ,126               | 150 | ,000 |

*Nota.* Datos procesados SPSS 26

**Tabla N°2.** Relación calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022

|                        |                        | <b>Satisfacción<br/>laboral</b> |           |
|------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------|
|                        | <b>Calidad de vida</b> | Coeficiente de correlación      | de ,722** |
| <b>Rho de Spearman</b> |                        | Sig. (bilateral)                | ,000      |
|                        |                        | N                               | 150       |

*Nota.* Datos procesados SPSS 26

De acuerdo con la tabla anterior se precisó que existe relación bivariado de calidad de vida y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación considerable (Rho ,722); entonces, se puede afirmar que mediante una adecuada planificación para mejorar la calidad de vida los trabajadores tendrán una alta satisfacción y con ello se mejorará la productividad general.

**Tabla N°3.** Nivel de calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo         | 58                | 38,7              |
| Medio        | 64                | 42,7              |
| Alto         | 28                | 18,7              |
| <b>Total</b> | 150               | 100,0             |

*Nota.* Datos procesados SPSS 26

De acuerdo con la medición de la variable calidad de vida se identificó que el nivel fue medio o regular según 42.7% de participantes, no obstante, el nivel bajo fue considerable con 38.7% y, solo alto con 18.7%. Se precisan entonces falencias asociadas al descuido respecto a la salud física del trabajo, como también psicológica, bajo liderazgo e inadecuado ambiente de trabajo.

**Tabla N°4.** Nivel de satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022

| <b>Nivel</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Bajo         | 58                | 38,7              |
| Medio        | 86                | 57,3              |
| Alto         | 6                 | 4,0               |
| <b>Total</b> | 150               | 100,0             |

*Nota.* Datos procesados SPSS 26

De acuerdo a la medición de la variable satisfacción laboral se identificó que el nivel fue medio o regular según 57.3% de participantes, no obstante, el nivel bajo fue considerable con 38.7% y, solo alto con 4%. Se precisan entonces problemas asociados al trabajo poco justo, poca valoración del trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento, y bajo beneficio económico.

**Tabla N°5.** Relación de calidad de vida con la variable satisfacción laboral

|                            |                                | <b>Satisfacción<br/>laboral</b> |        |
|----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------|
| <b>Rho de<br/>Spearman</b> | <b>Salud física</b>            | Coeficiente                     | ,773** |
|                            |                                | Sig.                            | ,000   |
|                            |                                | N                               | 150    |
|                            | <b>Salud<br/>psicológica</b>   | Coeficiente                     | ,756** |
|                            |                                | Sig.                            | ,000   |
|                            |                                | N                               | 150    |
|                            | <b>Relaciones<br/>sociales</b> | Coeficiente                     | ,663** |
|                            |                                | Sig.                            | ,000   |
|                            |                                | N                               | 150    |
|                            | <b>Ambiente</b>                | Coeficiente                     | ,524** |
|                            |                                | Sig.                            | ,000   |
|                            |                                | N                               | 150    |

*Nota:* SPSS V25

De acuerdo a la tabla anterior se precisó que existe relación de salud física y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,773); entonces, se puede afirmar que, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud física, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; de igual manera, existe relación de salud psicológica y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,756); entonces, se puede afirmar que, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud psicológica, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; a la vez, existe relación de relaciones sociales y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,663); por último, existe relación ambiente y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,524); entonces, se puede afirmar que, los trabajadores tendrán una alta satisfacción.

### 3.1. Discusión

Después de aplicar los instrumentos y desarrollar los resultados descriptivos e inferenciales mediante las tabulaciones y respondiendo al objetivo general se pudo determinar que existe relación bivariado de calidad de vida y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación considerable (Rho ,722); entonces, se puede afirmar que mediante una adecuada planificación para mejorar la calidad de vida los trabajadores tendrán una alta satisfacción y con ello se mejorará la productividad general.

Lo mencionado concuerda con la investigación de Pérez J. y Malpartida Z. (24), ya que por medio de su estudio sobre Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros comprobó la correlación entre las variables analizadas en cuanto al servicio de urgencias siendo esta fuerte y directa (Rho de Spearman = 0,864); a la vez, se concuerda con el estudio de Kilic B, Sahin A, Demirel C, Parlar S, Turquía (17); dado que, mediante su estudio denominado como la relación entre los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras y la calidad de vida, precisó que existe correlación positiva estadísticamente importante y lineal entre las variables principales estudiadas ( $p < 0,01$ ).

Ante lo señalado se puede inferir que los resultados y antecedentes analizados reafirman la posición de las autoras, por lo tanto, mediante una adecuada planificación para mejorar la calidad de vida los trabajadores tendrán una alta satisfacción y con ello se mejorará la productividad general.

Respecto al objetivo sobre a calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, encontrándose que el nivel fue medio o regular según 42.7% de participantes, no obstante, el nivel bajo fue considerable con 38.7% y, solo alto con 18.7%. Se precisan entonces falencias asociadas al descuido respecto a la salud física del trabajo, como también psicológica, bajo liderazgo e inadecuado ambiente de trabajo.

Lo mencionado concuerda con la investigación de Sparrow K. (23); dado que, mediante su estudio denominado como calidad de vida y satisfacción laboral en el

personal de enfermería de una institución privada, precisó que solamente el 3,7% con buenas condiciones de vida, en su mayoría (86,25%) la calidad de vida fue regular y el 10% baja; también se concuerda con el estudio de Pérez J y Malpartida Z (24), debido a que el bienestar físico es regular (68,2%), el bienestar social es regular (64,7%) y el bienestar psicológico es regular (63,5%) y el bienestar espiritual es regular (56,5%). Por último, se coincide con los resultados de Salazar J y Vigo C. (29), los cuales, por medio de su estudio conocido como Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén, descubriendo que el principal grado de calidad de vida del trabajador sanitario era el nivel medio, con un 83,5%; la calidad de vida buena era sólo del 16,5%, y no se registraron frecuencias de calidad de vida mínima.

Ante lo expuesto, se puede inferir que los resultados y antecedentes analizados guardan cierta similitud, por ello, se precisa que, si la calidad de vida es baja el profesional de salud no tendrá las mismas capacidades para poder desempeñar adecuadamente su trabajo asignado, donde, muchas veces el descuido sobre la salud física, psicológica, bajo liderazgo e inadecuado ambiente de trabajo son factores que casi siempre se presentan.

Considerando el objetivo sobre el nivel de satisfacción del personal de salud del centro de salud José Olaya, se identificó que el nivel bajo fue considerable con 38.7% y, solo alto con 4%. Se precisan entonces problemas asociados al trabajo poco justo, poca valoración del trabajo, condiciones de trabajo, reconocimiento, y bajo beneficio económico.

Lo mencionado concuerda con la investigación de Bances E. (30); dado que mediante su estudio denominado como motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén, precisó que solo el 2,2% presentó una satisfacción laboral alta, el nivel predominante fue el medio en el 50.9% y con respecto al nivel bajo, se presentó en el 37% del personal de salud en estudio; asimismo, se concuerda con Flores B. (32), debido a que mediante su estudio conocido como Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del sars-cov-2 en un personal de enfermería, encontrando que, el 49,2% se

encontraba moderadamente satisfecho laboralmente, satisfechos un 38,5% y el porcentaje de insatisfechos alcanzó un 12,3%.

Por lo antes señalado, se puede inferir que los resultados y antecedentes analizados guardan cierta similitud, destacándose que, si la satisfacción laboral es baja, el profesional de salud no tendrá las mismas capacidades para poder desempeñar adecuadamente su trabajo asignado, donde, muchas veces la poca valoración del trabajo, condiciones de trabajo inadecuadas, inexistente reconocimiento, y bajo beneficio económico son factores que casi siempre se presentan; por último, se conoció también que la carencia de oportunidades de desarrollo personal junto con las relaciones sociales son las dimensiones que más afectan al personal.

Respecto al último objetivo sobre la relación entre las dimensiones sobre calidad de vida y la variable satisfacción laboral, se demostró que existe relación de salud física y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,773); entonces, se puede afirmar que, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud física, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; de igual manera, existe relación de salud psicológica y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,756); entonces, se puede afirmar que, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud psicológica, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; a la vez, existe relación de relaciones sociales y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,663); por último, existe relación ambiente y satisfacción laboral ya que se tuvo una sig. menor a 0.05, a la vez, se halló una asociación fuerte (Rho ,524); entonces, se puede afirmar que, mediante una adecuada planificación para mejorar el ambiente e infraestructura de la organización, los trabajadores tendrán una alta satisfacción.

Lo antes precisado concuerda con la investigación de Sparrow K (23), dado que, mediante su estudio denominado como Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una institución privada, precisó que existe correlación positiva entre variables. Se concluyó que las dimensiones de las variables analizadas presentan una relación estadística con una significancia menor a 0.05); también se

concuerta con el estudio de Pérez J y Malpartida Z (24), debido a que, por medio de su estudio conocido como Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros del Servicio de Emergencia, por a cuál encontró que las dimensiones de las variables están relacionadas directa y altamente significativas. A la vez, concuerda con la investigación de Pérez J. y Malpartida Z. (24), ya que por medio de su estudio sobre Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros comprobó la correlación entre las dimensiones de las variables analizadas en cuanto al servicio de urgencias siendo esta fuerte y directa (Rho de Spearman = 0,864); a la vez, se concuerda con el estudio de Kilic B, Sahin A, Demirel C, Parlar S, Turquía (17); dado que, mediante su estudio denominado como la relación entre satisfacción laboral de las enfermeras y la calidad de vida, precisó que existe correlación positiva estadísticamente importante y lineal entre las dimensiones de las variables estudiadas ( $p < 0,01$ ).

Así pues, se puede inferir que los resultados y antecedentes analizados guardan concordancia, destacándose que, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud física, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; a la vez, mediante una adecuada planificación para mejorar la salud psicológica, los trabajadores tendrán una alta satisfacción; por último, mediante una adecuada planificación para mejorar el ambiente e infraestructura de la organización, los trabajadores tendrán una alta satisfacción.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Se logró determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022, ya que los trabajadores afirman que para tener una buena satisfacción laboral deberían mejorar su calidad de vida para que sea más productiva y logren desarrollarse de manera profesional.

Se evaluó la calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, a través de una encuesta realizada y respondida por el mismo personal que labora en dicho centro de salud de Chiclayo, teniendo como resultados un nivel regularmente considerable ya que muestran un descuido muy marcado con respecto a su salud física y psicológica, además se encontró que el ambiente de trabajo no es el adecuado dado que no se les permite desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Se midió la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022, y se encontró problemas relacionados a la poca valoración hacia la realización del trabajo desarrollado en el campo laboral, ya que no reciben ninguna felicitación o estímulo para la realización de un mejor desempeño en el trabajo.

Se estableció la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022, llegando a la conclusión de que el personal que labora en dicha institución podría mejorar la variable de satisfacción laboral siempre y cuando existan mejoras en el ambiente y la infraestructura para que sus condiciones de trabajo sean las más satisfactorias.

## **4.2. Recomendaciones**

Se sugiere al jefe del establecimiento del centro de Salud José Olaya, realizar un sondeo sobre las carencias y/o puntos débiles de los trabajadores del área de salud donde puedan expresar sus malestares en su entorno laboral de manera confidencial, para que esto sea tratado y tomado en cuenta para aliviar y brindarles condiciones favorables en el trabajo. También se le recomienda al jefe de la institución, a través del área de logística realizar un plan de mejora para el establecimiento.

Para mejorar el nivel de satisfacción laboral dentro de la institución se recomienda realizar trabajos en conjunto con todas las áreas que trabajan en la institución, de manera que se pueda realizar charlas en equipo para perfeccionar dicha variable, haciendo que las condiciones laborales sean más agradables.

Por último, se le recomienda al área de Recursos Humanos aumentar el nivel de motivación hacia al personal, dándoles capacitaciones a base de intereses que los haga crecer como profesionales de manera que puedan mejorar su desempeño laboral, y realizar un cronograma de reconocimiento a sus logros alcanzados durante el mes, para que el trabajador se sienta ganas de ponerle empeño sus actividades laborales.

## REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Hospitales en Redes Integradas de Servicios De Salud. [en línea] Washington, Institucional Repository for Information Sharing. 2018. [citado en el 2022 el 02 de setiembre]. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/49098>
2. Wauters M, Zamboni T, de Almeida J, Arcêncio R, Cartagena-Ramos D. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. Revista Panamericana de Salud Pública. [en línea] 2022 [citado en el 2022 el 02 de setiembre]. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>
3. Ricci I, Meneses-Echavez J, Serrano-Ripoll M, Fraile-Navarro D, Fiolde M, Pastor Moreno G, et al. Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcare workers: a rapid systematic review and meta-analysis. SSRN ElectronJ. [en línea] 2020 [citado en el 2022 el 02 de setiembre]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.034>
4. Instituto Nacional de estadística e informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios. Informe Final. [en línea]. Lima. INEI. 2015. [citado en el 2022 el 10 de setiembre]. Disponible en: [http://inei.inei.gob.pe/inei/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/2015-112/12\\_Informe\\_Final\\_Ensusalud\\_2015.pdf](http://inei.inei.gob.pe/inei/srienaho/Descarga/DocumentosMetodologicos/2015-112/12_Informe_Final_Ensusalud_2015.pdf)
5. Huarhua G. Satisfacción y calidad de vida laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023. [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. 2023. Lima. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133110/Huarhua\\_MGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133110/Huarhua_MGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Casas J., Gonzales T. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA RED DE SALUD. [tesis de maestría]. Universidad Peruana de los Andes. Huancayo. 2022. Recuperado de sitio web: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4445/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Cruz C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19

- en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [tesis de maestría]. Piura. 2020. Recuperado de sitio web: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz\\_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
8. Cruz, M. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Piura. 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz\\_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  9. Emol. Como avanzamos los países desarrollados en compatibilizar trabajo y familia [en línea]. [Citado en el 2022 el 10 de setiembre]. Disponible en: <https://capitalhumano.emol.com/6852/compatibilizar-trabajo-y-familia/>
  10. Alkon, K. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar Lima – 2016 [tesis de grado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. 2018. Recuperado de: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3763/Condiciones\\_AlkonPozo\\_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  11. Cantos G. Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. 2019. Revista San Gregorio [en línea]. [citado en el 2022 el 10 de setiembre]; 33 pp.127-137. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i33.928>.
  12. Quiñones A, Vodniza A, Matabanchoy S y Matabanchoy J. Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. RCSO. [Internet] 2022. [citado en el 2022 el 13 de setiembre]; 12(2): e-7905. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.7905>
  13. Peña P, Lasso H, Gonzales L, Ballesteros I. Síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior. Montoya
  14. Laboral Revista Venezolana [en línea]. 2015 [citado en el 2022 el 13 de setiembre]; 8(15):86-95. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219057639007>

15. Danet A. Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. Elsevier [en línea]. 2021 [citado en el 2022 el 15 de setiembre]. 56(9):449–458. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>
  
16. Simón A, Jiménez M, Solano J, Simón L, Gaya B, Bordonaba D. Análisis del impacto psicoemocional de la Pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. *Enferm. glob.* [en línea]. 2022 [citado 2022 el 15 de setiembre]. 21(66): 184-234. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489911>
  
17. Martín E, Pacheco T. Impacto Psicológico en profesionales del ámbito sanitario durante la Pandemia Covid-19. *Cuadernos de crisis* [en línea] 2021 [citado 2022 el 15 de setiembre]. 1(20): 71-89. Disponible en: [https://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2021/numero20vol1\\_2021\\_impacto\\_psicologico.pdf](https://www.cuadernosdecrisis.com/docs/2021/numero20vol1_2021_impacto_psicologico.pdf)
  
18. Organización Mundial de la Salud. La escasez de equipos de protección personal pone en peligro al personal sanitario en todo el mundo. [en línea]. 2020. [citado 2022 el 17 de setiembre]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide>
  
19. Kiliç B, Şahin A, Demirel C, Parlar S. The ' Job satisfaction levels and quality of life. *Perspect Psychiatr Care.* [en línea]. 2022. DOI: 10.1111/ppc.13062. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ppc.13062>
  
20. Rohwer E, Velasco M, Herold R, Preisser A, Terschüren C, Harth V, Mache S. Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open.* 2022 Sep 20;12(9):e063302. DOI: 10.1136/bmjopen-2022-063302
  
21. Pozos B., Plascencia A., Preciado L., Rayas K., Acosta M., Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. 2021. Guadalajara. México. Recuperado de: [file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/Dialnet-RelacionDeSatisfaccionLaboralYCalidadDeVidaProfesi-8235261%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/WINDOWS%2010/Downloads/Dialnet-RelacionDeSatisfaccionLaboralYCalidadDeVidaProfesi-8235261%20(3).pdf)
  
22. Kowitlawkul Y., Yap S., Makabe S., Chan S., Takagai J., Tam W., Nurumal M. Investigar la calidad de vida y el estado de equilibrio entre vida y trabajo de las

enfermeras en Singapur. Universidad Nacional de Singapur. 2020. Recuperado de:  
<https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=7045664>

23. Chávez M. "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023" [tesis de grado]. Universidad Andina del Cusco. Cusco. 2023. Recuperado de:  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5787/Milagros\\_Tesis\\_bachiller\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5787/Milagros_Tesis_bachiller_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Sparrow K. Calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Institución Privada — 2021 [tesis de grado]. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima. 2022. Recuperado de:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6321/T061\\_71023347\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6321/T061_71023347_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
25. Pérez, J y Malpartida, Z. Satisfacción laboral y calidad de vida en enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital Hipólito Unanue [tesis de grado]. Universidad Autónoma De Ica. Lima. 2022. Recuperado de:  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1407>
26. Canazas, S. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara. Arequipa 2021. [tesis de segunda especialidad de enfermería en emergencia]. Universidad Católica Santa María. Recuperado de:  
<https://renati.sunedo.gob.pe/handle/sunedu/3278936>
27. Agüero B., Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la DIRIS Lima Norte – 2018 [tesis de maestría]. 2019. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en sitio web:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32103>
28. Cueva H. Calidad de vida del personal de salud de una empresa prestadora de servicios de salud en zonas remotas de minería en el Perú 2016 [tesis de maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima. 2019. Recuperado de:  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6643/Calidad\\_CuevaVasquez\\_Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6643/Calidad_CuevaVasquez_Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

29. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II — 2 del Minsa, Lima 2019 [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima. 2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
30. Salazar J y Vigo C. Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque-2021 [tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. 2022. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9614>
31. Bances E. Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. 2022. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57644>
32. Morales, G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. [tesis de Segunda Especialidad Profesional]. Universidad Pedro Ruiz Gallo. 2020. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>
33. Flores, B. Estresores laborales asociados a la satisfacción laboral en escenarios del sars-cov-2 en el personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque [tesis de maestría]. Universidad Señor de Sipán. 2022. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10035>
34. More, D. y Olivos, C. Calidad de vida de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Regional Lambayeque — Chiclayo. 2015 [tesis de especialidad]. Universidad Pedro Ruiz Gallo. 2019. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5419>
35. Mayorga, J., García, D., Barrera, R., Cálculo de un indicador de calidad de vida básico para Bogotá por secciones censales mediante análisis factorial. 2019. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7203008>
36. García, R. Mercado, M., Mejía, D., Acosta, C., Calidad de vida y problemas asociados. Retos en la psicología actual. CONACYT. 2019. Disponible en sitio web : [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF\\_1996\\_17\\_n\\_4\\_p385-387\\_spa.pdf;sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n_4_p385-387_spa.pdf;sequence=1)

37. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores. Envejecimientosaludable y calidad de vida. La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el período de 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable. Gobierno de México. [en línea]. 2021. [citado 2022 el 10 de octubre]. Disponible en: : <https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimientosaludable?idiom=es#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS%20>
38. Llallahui, R. Propiedades psicométricas del cuestionario calidad de vida (WHOQOL — BREF) en adultos mayores que se encuentran en situación de confinamiento, Lima-2020. [Tesis para obtener el título profesional de psicología]. Universidad Cesar Vallejo. Lima. 2020. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48656/Llallahui\\_GR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48656/Llallahui_GR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
39. Pujol, L. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [artículo de revisión]. Estudios Generales. Vol.34, N°146.2018.3-18. Extraído de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
40. Caballero, K., El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Universidad de Granada. Disponible en sitio web: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
41. Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A y Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Enferm Universitaria -Mex- [en línea]. 2011 [citado 2022 el 23 de octubre]. 8(4), 16- 23. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v8n4/v8n4a3.pdf>
42. Alan, D. y Cortez, L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Redes 2017. Colección Editorial UTMACH. Primera Edición. [en línea] 2018. [citado 2022 el 23 de octubre]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
43. Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. Metodología de la investigación. Primera Edición. McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO. [en línea]. 2019. [citado 2022 el 24 de octubre] Disponible en:

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf

44. Artiles, L., Otero, J., Barrios, I. Metodología de la investigación para Ciencias de la Salud. Cuba. Editorial Ciencias Médicas. [en línea]. 2008. [citado 2022 el 23 de noviembre]. ISBN 978-959-212-385-4. Disponible en: <https://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.pdf>
45. Observatorio de Bioética. Criterios éticos. El informe de Belmont. [en línea]. 2018. [citado 2022 el 24 de octubre]. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
46. Montoya, P. Relación entre calidad de vida y satisfacción laborales en el equipo de atención primaria de salud. Scielo. Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo. [en línea]. Chile. 2020. Disponible en sitio web: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000400004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004)

## ANEXOS

### Anexo 1: Acta de revisión de similitud de la investigación.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CABRERA IZQUIERDO\_ROJAS BURGA**

---

RECuento DE PALABRAS

**9129 Words**

RECuento DE CARACTERES

**48561 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**27 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**64.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 13, 2024 12:04 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 13, 2024 12:04 AM GMT-5**

---

#### ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## Anexo 2: Acta de aprobación de asesor.



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### CONFORMIDAD DEL ASESOR DE TESIS

Mg. Cindy Vargas Cabrera, directora de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Señor de Sipán; mediante el presente se informa:

Apellidos y Nombres del Estudiante: Bach. Ursula Alejandra Cabrera Izquierdo  
Bach. Katya Rojas Burga

Título del trabajo de Investigación: CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO JOSE OLAYA, CHICLAYO – 2022

Considero los siguientes rubros para señalar la conformidad de este (x):

|                                                          |              |
|----------------------------------------------------------|--------------|
| Título                                                   | (X) Conforme |
| Planteamiento del problema                               | (X) Conforme |
| Marco teórico                                            | (X) Conforme |
| Metodología                                              | (X) Conforme |
| Fuentes de información (estilo Vancouver última edición) | (X) Conforme |
| Otros rubros (detallar)                                  | (X) Conforme |
| Anexos                                                   |              |

Comentario general: \_\_\_\_\_

Pimentel, 11 de junio del 2024

\_\_\_\_\_  
Mg. Chu Montenegro, Magaly Del Rosario

DNI: 41451088

**Anexo 3: Tabla de operacionalización de variables, matriz de consistencia, instrumentos, Inventarios**

| Variable de estudio            | Definición conceptual                                                                                                                                                               | Definición Operacional                                                                                                                                      | Dimensiones          | Indicadores                 | Ítem | Instrumento  | Valores Finales                                                                           | Tipo de variable | Escala de medición                                                                                                                  |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------|------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VARIABLE 1:<br>CALIDAD DE VIDA | Forma en que una persona ve personalmente su situación en relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses, así como el contexto cultural y de valores en el que vive. | Esta variable es analizada por el personal de salud mediante un instrumento en las áreas de salud psicológica, salud física, relaciones sociales y entorno. | Salud física         | Calidad de vida             | 1    | Cuestionario | Valores de la tabulación<br><br>Alto<br>85-125<br><br>Medio<br>43-84<br><br>Bajo<br>25-42 | Numérica         | <b>Ordinal:</b><br><br>Muy insatisfecho<br>o Poco<br>Lo normal<br>Bastante satisfecho<br>Muy satisfecho<br><br>Técnica:<br>Encuesta |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Salud general               | 2    |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Dolor                       | 3    |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Dependencia de Medicina     | 4    |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Energía para la vida diaria | 10   |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Movilidad                   | 15   |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Sueño y descanso            | 16   |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                      | Actividad de la vida diaria | 17   |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             | Capacidad de trabajo | 18                          |      |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             | Salud psicológica    | Sentimientos positivos      | 5    |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |
|                                | Espiritualidad, religión, creencias personales                                                                                                                                      |                                                                                                                                                             |                      |                             |      |              |                                                                                           |                  |                                                                                                                                     |

|  |  |  |                        |                                                                  |    |  |  |  |                                 |
|--|--|--|------------------------|------------------------------------------------------------------|----|--|--|--|---------------------------------|
|  |  |  |                        | Pensamiento<br>,<br>aprendizaje,<br>memoria,<br>concentraci<br>n | 7  |  |  |  | Whoqol<br>(1996). <sup>37</sup> |
|  |  |  |                        | Imagen<br>corporal                                               | 11 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Autoestima                                                       | 19 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Sentimientos<br>negativos                                        | 26 |  |  |  |                                 |
|  |  |  | Relaciones<br>sociales | Relaci3n<br>personal                                             | 20 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Actividad<br>sexual                                              | 21 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Apoyo social                                                     | 22 |  |  |  |                                 |
|  |  |  | Ambiente               | Seguridad y<br>libertad.                                         | 8  |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Ambiente<br>f3sico.                                              | 9  |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Recursos<br>econ3micos.                                          | 12 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Oportunidad<br>es de<br>informaci3n                              | 13 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Descanso y<br>ocio                                               | 14 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Lugar                                                            | 23 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Atenci3n<br>Sanitaria/soc<br>ial.                                | 24 |  |  |  |                                 |
|  |  |  |                        | Transporte.                                                      | 25 |  |  |  |                                 |

|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |                                                              |    |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------|----------|--|--|--|--|-------|--------|--|
| VARIABLE 2:<br>SATISFACCIÓN<br>LABORAL | Se precisa la satisfacción como la actitud o propensión constante hacia el trabajo, el cual se justifica en ideales y principios adquiridos a través de la experiencia profesional. Palma (2005) | Esta variable se cuantifica mediante la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005), donde se evalúa la disposición o el nivel de consenso de los trabajadores, quienes están presentes en la relación al trabajo y su ambiente laboral, que se analiza desde sus elementos, significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y de beneficios económicos". | Significación de la tarea | Trabajo justo                                                | 3  | Cuestionario | Valores de la tabulación | Numérica |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Valor de la tarea                                            | 4  |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Sentimiento de ser útil                                      | 7  |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Grado de complacencia de resultados                          | 18 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Desarrollo personal                                          | 21 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Gusto por el trabajo                                         | 22 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Nivel de dicha propia al realizar el trabajo                 | 25 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Gusto por las actividades                                    | 26 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Condiciones de trabajo    | Distribución física                                          | 1  |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Nivel de confort del ambiente                                | 8  |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Gusto por el horario                                         | 12 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           | Sensación de agrado debido a buenas relaciones con los jefes | 14 |              |                          |          |  |  |  |  |       |        |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |                                                              |    |              |                          |          |  |  |  |  | Alto  | 91-135 |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |                                                              |    |              |                          |          |  |  |  |  | Medio | 46-90  |  |
|                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |                                                              |    | Bajo         | 27-45                    |          |  |  |  |  |       |        |  |

|  |  |  |                                    |                                                      |    |  |  |  |  |
|--|--|--|------------------------------------|------------------------------------------------------|----|--|--|--|--|
|  |  |  |                                    | Nivel de comodidad en el trabajo                     | 15 |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Grado de incomodidad respecto al horario             | 17 |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Comodidad en la ubicación física                     | 20 |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Presencia de bienestar para un grato desempeño       | 23 |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Apreciación del esfuerzo por parte de superiores     | 27 |  |  |  |  |
|  |  |  | Reconocimiento personal y/o social | Sensación de mal trato por parte de la empresa       | 6  |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Nivel de distancia en las relaciones Interpersonales | 11 |  |  |  |  |
|  |  |  |                                    | Grado de significancia                               | 13 |  |  |  |  |

|  |  |  |                       |                                                       |    |  |  |  |  |
|--|--|--|-----------------------|-------------------------------------------------------|----|--|--|--|--|
|  |  |  |                       | de las tareas                                         |    |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Trabajo en equipo                                     | 19 |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Reconocimiento del esfuerzo por horas extras          | 24 |  |  |  |  |
|  |  |  | Beneficios económicos | Remuneración respecto al trabajo                      | 2  |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Sentimiento respecto a la remuneración                | 5  |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Grado de satisfacción en relación con la remuneración | 9  |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Sentimiento de explotación                            | 10 |  |  |  |  |
|  |  |  |                       | Expectativas económicas.                              | 16 |  |  |  |  |

## Anexo 4: Carta de autorización para la recolección de la información

SALUD LAMBAYEQUE  
CENTRO DE SALUD JOSE OLAYA

Id seguridad: 7016687



Firmado digitalmente por URIARTE CORTEZ LILIANA SUSETY FIR  
45258879 hard  
Unidad: CENTRO DE SALUD JOSE OLAYA  
Cargo: JEFE DE CENTRO DE SALUD JOSE OLAYA  
Fecha y hora de proceso: 25/02/2023 - 19:17:28

Chiclayo 25 febrero 2023

**MEMORANDO N° 000065-2023-GR.LAMB/GERESA/R.SAL.CHIC.-C.S.J.OLAY. [4515200 - 0]**

**IRIS ESPERANZA FALLA DE RIOS  
ENFERMERA  
CENTRO DE SALUD JOSE OLAYA**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCION DE DATOS PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo, asimismo comunicarle que deberá brindar facilidades e información a la Srta. CABRERA IZQUIERDO ÚRSULA ALEJANDRA y Srta. ROJAS BURGA KATYA.

Ambas estudiantes de la carrera profesional de Enfermería de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN para recolección de datos para la elaboración de su proyecto de investigación titulado: "**CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA, CHICLAYO - 2022**".

Sin otro particular.

Atentamente,

Firmado digitalmente LILIANA  
SUSETY URIARTE CORTEZ  
JEFE DE CENTRO DE SALUD JOSE OLAYA  
Fecha y hora de proceso: 25/02/2023 - 19:17:28

*Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>*

## **Anexo 5: Consentimiento informado**

### **COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución:** Universidad Señor de Sipán.

**Investigadoras:** Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra y Rojas Burga, Katya

**Título:** CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO JOSÉ OLAYA, CHICLAYO – 2022

Sr (a), la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.

**Procedimientos:** Marcar con un aspa o check en la alternativa que usted cree conveniente, son dos cuestionarios: Calidad de vida y Satisfacción laboral, solo tomara 10 minutos como máximo en desarrollarla.

#### **Beneficios:**

Evaluar la calidad de vida del personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Medir la satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

Establecer la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.

**Costo e incentivos:** Este cuestionario no tiene costo

**Confidencialidad:** Le garantizamos que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto las investigadoras Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra y Rojas Burga, Katya, son quienes manejarán la información obtenida, la cual es anónima, pues cada entrevista será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación y no mostraremos las respuestas.

**Uso de la información obtenida:** Esta información será identificadas con códigos. Si usted no desea que las muestras permanezcan almacenadas ni utilizadas posteriormente, se le respetará su decisión. Aún puede seguir participando del estudio.

Autorizo a tener mi información almacenada.

SI

NO

Además, la información de los resultados será guardada y usada posteriormente para estudios de investigación beneficiando al mejor conocimiento de la problemática y permitiendo la evaluación de medidas de control, se contará con el permiso del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la USS cada vez que se requiera el uso de las muestras y estas no serán usadas en estudios genéticos.

**Derechos de la persona:** Si usted decide participar en el estudio puede llenar el cuestionario o podrá retirarse de éste en cualquier momento y no participar del estudio sin perjuicio alguno.

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con los investigadores, a los teléfonos: 977467801 y/o 980113915. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Señor de Sipán, teléfono 074- 481610 anexo 6203.

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, comprendiendo las cosas que pueden pasar si **participo** en el proyecto, también tengo conocimiento si decido no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

**Participante**

**Fecha:**

**DNI:**

## Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (WHOQOL-BREF)

#### Instrucciones:

Este cuestionario está diseñado para conocer sus opiniones sobre su calidad de vida, su salud y otros aspectos de su vida. Por favor, responda a todas las preguntas. Si no está seguro (a) de que respuesta dar a una pregunta, escoja la que le parezca más apropiada. A veces, esta puede ser su primera respuesta.

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

| N.º | Ítem                                | Muy mal | Poco | Lo normal | Bastante bien | Muy bien |
|-----|-------------------------------------|---------|------|-----------|---------------|----------|
| 1   | ¿Cómo puntuaría su calidad de vida? | 1       | 2    | 3         | 4             | 5        |

| Nº | Ítem                                | Muy insatisfecho | Poco | Lo normal | Bastante satisfecho | Muy satisfecho |
|----|-------------------------------------|------------------|------|-----------|---------------------|----------------|
| 2  | ¿Cuán satisfecho está con su salud? | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |

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

| N.º | Ítem                                                                            | Nada | Un poco | Lo normal | Bastante | Extremadamente |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|------|---------|-----------|----------|----------------|
| 3   | ¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?  | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 4   | ¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida? | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 5   | ¿Cuánto disfruta de la vida?                                                    | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 6   | ¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?                              | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 7   | ¿Cuál es su capacidad de concentración?                                         | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 8   | ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?                                     | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |
| 9   | ¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?                          | 1    | 2       | 3         | 4        | 5              |

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

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

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

| Nº | Ítem                                                                                    | Muy insatisfecho | Poco | Lo normal | Bastante satisfecho | Muy satisfecho |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-----------|---------------------|----------------|
| 16 | ¿Cuán satisfecho está de su sueño?                                                      | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |
| 17 | ¿Cuán satisfecho está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria? | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |
| 18 | ¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?                                      | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |
| 19 | ¿Cuán satisfecho está de sí mismo?                                                      | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |
| 20 | ¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?                                    | 1                | 2    | 3         | 4                   | 5              |

|    |                                                                           |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 21 | ¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | ¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | ¿Cuán satisfecho está de las condiciones donde vive?                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | ¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | ¿Cuán satisfecho está con su transporte?                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

| N° | Ítem                                                                                                       | Nunca | Raramente | Medianamente | Frecuentemente | Siempre |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|--------------|----------------|---------|
| 26 | ¿Con que frecuencia tienes sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión? | 1     | 2         | 3            | 4              | 5       |

### Cuestionario de Satisfacción Laboral Escala de Opiniones SL-SPC

Estimado trabajador, Para conocer su opinión respecto al ambiente de trabajo. A continuación, se presenta una lista de opiniones a las que agradeceremos que responda marcando con una cruz (X) la opción que considere que mejor expresa su punto de vista.

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

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

| N° | Afirmaciones                                                                          | TA | A | I | D | TD |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|---|----|
| 1  | La distribución física de ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. |    |   |   |   |    |
| 2  | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.                                      |    |   |   |   |    |
| 3  | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                        |    |   |   |   |    |
| 4  | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                              |    |   |   |   |    |
| 5  | Me siento mal con lo que gano.                                                        |    |   |   |   |    |
| 6  | Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.                             |    |   |   |   |    |
| 7  | Me siento útil con la labor que realizo.                                              |    |   |   |   |    |
| 8  | El ambiente donde trabajo es confortable.                                             |    |   |   |   |    |
| 9  | El sueldo que tengo es bastante aceptable.                                            |    |   |   |   |    |
| 10 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me está explotando.                       |    |   |   |   |    |

|    |                                                                         |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.          |  |  |  |  |  |
| 12 | Me disgusta mi horario.                                                 |  |  |  |  |  |
| 13 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.           |  |  |  |  |  |
| 14 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.             |  |  |  |  |  |
| 15 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.                    |  |  |  |  |  |
| 16 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas                |  |  |  |  |  |
| 17 | El horario de trabajo me resulta incómodo.                              |  |  |  |  |  |
| 18 | Me complace los resultados de mi trabajo.                               |  |  |  |  |  |
| 19 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.          |  |  |  |  |  |
| 20 | En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.                |  |  |  |  |  |
| 21 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                       |  |  |  |  |  |
| 22 | Me gusta el trabajo que realizo.                                        |  |  |  |  |  |
| 23 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.  |  |  |  |  |  |
| 24 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. |  |  |  |  |  |
| 25 | Haciendo mi trabajo me siento bien con mí mismo.                        |  |  |  |  |  |
| 26 | Me gusta la actividad que realizo.                                      |  |  |  |  |  |

|    |                                                     |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 27 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

## Anexo 7: Instrumento de validación por juicio de expertos



### 1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | BRAVO BALAREZO FLOR                         |  |
| 2.                                                                                                                                   | PROFESIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Enfermería                                  |  |
|                                                                                                                                      | ESPECIALIDAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | UCI - Adulto                                |  |
|                                                                                                                                      | GRADO ACADÉMICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Magister                                    |  |
|                                                                                                                                      | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 18 años                                     |  |
|                                                                                                                                      | CARGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Enfermera                                   |  |
| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:<br>Calidad De Vida y Satisfacción Laboral en el personal de Salud del Centro José Olaya, Chiclayo – 2022 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |  |
| 3. DATOS DEL TESISISTA                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |  |
| 3.1                                                                                                                                  | NOMBRES Y APELLIDOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | • Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra       |  |
| 3.2                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | • Rojas Burga, Katya                        |  |
|                                                                                                                                      | PROGRAMA DE PREGRADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Escuela Académico Profesional de Enfermería |  |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cuestionario                                |  |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO                                                                                                         | <b>GENERAL</b><br>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                             |  |
|                                                                                                                                      | <b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Medir la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> </ul> |                                             |  |
| PROMEDIO OBTENIDO                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 16                                          |  |
| 6. COMENTARIOS GENERALES                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |  |
| 7. OBSERVACIONES                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |  |

**Mg. Flor Bravo Balarezo**  
 C.E.R. 44228  
 M. SS. 015702

Juez Experto

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | LEYDI YULISA CORRALES PÉREZ                 |
| 2.                                                                                                                                   | PROFESIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Lic. En enfermería                          |
|                                                                                                                                      | ESPECIALIDAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Enfermera Quirúrgica                        |
|                                                                                                                                      | GRADO ACADEMICO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Magister                                    |
|                                                                                                                                      | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 8 años                                      |
|                                                                                                                                      | CARGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Lic. En enfermería                          |
| TITULO DE LA INVESTIGACION:<br>Calidad De Vida y Satisfacción Laboral en el personal de Salud del Centro José Olaya, Chiclayo – 2022 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
| 3. DATOS DEL TESISISTA                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
| 3.1                                                                                                                                  | NOMBRES Y APELLIDOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | • Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra       |
| 3.2                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | • Rojas Burga, Katya                        |
|                                                                                                                                      | PROGRAMA DE PREGRADO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Escuela Académico Profesional de Enfermería |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cuestionario                                |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO                                                                                                         | <b>GENERAL</b><br>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                             |
|                                                                                                                                      | <b>ESPECIFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Medir la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> </ul> |                                             |
| PROMEDIO OBTENIDO                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 18                                          |
| 6. COMENTARIOS GENERALES                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |
| 7. OBSERVACIONES                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                             |


  
 Lic. Leydi Yulisa Corrales Pérez  
 C.E.P. 74372  
  
**Juez Experto**

## 1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

|                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | MARITZA ESMERALDA JIMÉNEZ PÉREZ                 |
| <b>2.</b>                                                                                                                                   | <b>PROFESIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | LICENCIADA EN ENFERMERIA                        |
|                                                                                                                                             | <b>ESPECIALIDAD</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | UCI - ADULTO                                    |
|                                                                                                                                             | <b>GRADO ACADÉMICO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
|                                                                                                                                             | <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 6 AÑOS                                          |
|                                                                                                                                             | <b>CARGO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ENFERMERA ASISTENCIAL                           |
| <b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b><br>Calidad De Vida y Satisfacción Laboral en el personal de Salud del Centro José Olaya, Chiclayo – 2022 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |
| <b>3.1</b>                                                                                                                                  | <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Cabrera Izquierdo, Ursula Alejandra             |
| <b>3.2</b>                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Rojas Burga, Katya                              |
|                                                                                                                                             | <b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Escuela Académico Profesional de Enfermería     |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Cuestionario                                    |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>                                                                                                         | <b>GENERAL</b><br>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de Salud José Olaya, Chiclayo-2022.                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                 |
|                                                                                                                                             | <b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar la calidad de vida en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Medir la satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud José Olaya, Chiclayo-2022.</li> </ul> |                                                 |
| <b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 17                                              |
| <b>6. COMENTARIOS GENERALES</b><br>Existe relación entre las variables, dimensiones e ítems.                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |
| <b>7. OBSERVACIONES:</b> Se sugiere una sola escala de medición en variable 1                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                 |



Juez Experto

## Anexo 8: Resolución de aprobación de proyecto de tesis



Transforma tu mundo

### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### RESOLUCIÓN N°0716-2022/FCS-USS

Pimentel, 21 de diciembre de 2022

#### **VISTO:**

El oficio N°0081-2022/EE-USS de la Dirección de Escuela profesional de ENFERMERÍA proveído en la fecha 13 de diciembre 2022 con el cual remite el Acta N°016-2022/FCS-EE- USS del Comité de investigación de la referida Escuela profesional, y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 48° que a letra dice: "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.";

Que, de conformidad con el Reglamento de grados y títulos en su artículo 21° señala: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la Facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación. En caso un tema perdiera vigencia, el Comité de Investigación evaluará la ampliación de la misma.

Que, de conformidad con el Reglamento de grados y títulos en su artículo 24° señala: La tesis es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela profesional. Para el grado de doctor se requiere una tesis de máxima rigurosidad académica y de carácter original. Es individual para la obtención de un grado; es individual o en pares para obtener un título profesional. Asimismo, en su artículo 25° señala: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."

Que, de conformidad con el Reglamento de investigación en su artículo 72°- Aprobación del tema de investigación señala: "El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución."

Que, de conformidad con el Reglamento de investigación en su artículo 73°- Aprobación del proyecto de investigación señala: "El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad."

Que, según documentos de Vistos el Comité de investigación de la Escuela profesional de ENFERMERÍA acuerda aprobar los proyecto de investigación a cargo de los estudiantes que se detallan en el anexo de la presente Resolución.

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;



Transforma tu mundo

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**RESOLUCIÓN N°0716-2022/FCS-USS**

Pimentel, 21 de diciembre de 2022

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°: APROBAR**, el proyecto de investigación perteneciente a la línea de investigación de CIENCIAS DE LA VIDA Y LA SALUD HUMANA, a cargo de los estudiantes del Programa de estudios de ENFERMERÍA según se detalla en el anexo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°: ESTABLECER**, que la inscripción del proyecto de investigación se realice a partir de emitida la presente resolución y tendrá una vigencia de dos (02) años.

**ARTÍCULO 3°: DEJAR SIN EFECTO**, toda Resolución emitida por la Facultad que se oponga a la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

Mg. Carlos Rios Carlos Alberto  
Decano Facultad de Ciencias de la salud

Mg. María Noelia Sialer Rivera  
Secretaria académica Facultad de Ciencias de la salud

Cc: Interesado, Archivo

|    |                                                            |                                                                                                       |
|----|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 95 | CABRERA IZQUIERDO URSULA<br>ALEJANDRA<br>ROJAS BURGA KATYA | CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO JOSÉ OLAYA, CHICLAYO - 2022 |
|----|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Anexo 9: Resolución de asignación de asesor

### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD RESOLUCIÓN N°0299-2023/FCS-USS

Pimentel, 17 de mayo de 2023

#### VISTOS:

La solicitud N°0028-2023/EE-USS de la Dirección de Escuela profesional de ENFERMERÍA proveído en la fecha 4 de mayo 2023, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la ley universitaria N° 30220 en su artículo 48° a letra dice: "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional creadas, por las instituciones universitaria públicas o privadas.";

Que, de conformidad con el Reglamento de investigación, establece:

- Artículo 67°. Designación del asesor. "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad."
- Artículo 69°. Requisitos del asesor: "Contar con el grado de magíster/maestro o doctor. Tener conocimiento en metodología de la investigación científica."

Que, según documento de Vistos el Director de la Escuela profesional de Enfermería propone Asesor para los Proyectos de investigación de los estudiantes que se detallan en el anexo de la presente Resolución.

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°: DESIGNAR**, como Asesor al docente que se detalla en el anexo de la presente Resolución para el Proyecto de investigación de la línea de investigación CIENCIAS DE LA VIDA Y CUIDADO DE LA SALUD HUMANA a cargo de los estudiantes del Programa de estudios de ENFERMERÍA.

**ARTÍCULO 2°: DISPONER**, que el Asesor, así como los aspirantes al Título profesional, deberán ajustarse a lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos de la USS.

**ARTÍCULO 3°: DEJAR SIN EFECTO**, toda Resolución emitida por la Facultad que se oponga a la presente Resolución.

#### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Mg. Carlos Alberto Chirinos Ríos  
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. María Noelia Sisler Rivera  
Secretaria académica Facultad de Ciencias de la salud

Cc: Interesado, Archivo

|    |                                                            |                                                                                                               |                                      |
|----|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 96 | CABRERA IZQUIERDO<br>URSULA ALEJANDRA<br>ROJAS BURGA KATYA | "CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL<br>EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO<br>JOSÉ OLAYA, CHICLAYO - 2022" | CHU MONTENEGRO MAGALY DEL<br>ROSARIO |
|----|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|

## ANEXO 10: Resolución de designación de jurado de tesis



Transforma tu mundo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN N°0208-2024/FCS-USS

Pimentel, 22 de abril de 2024

### VISTOS:

La solicitud N°0018-2024/EE-USS proveído el 16 de abril 2024 de la Escuela profesional de Enfermería, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 48° que a la letra dice: "La investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, que la fomenta y realiza, respondiendo a través de la producción de conocimiento y desarrollo de tecnologías a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional. Los docentes, estudiantes y graduados participan en la actividad investigadora en su propia institución o en redes de investigación nacional o internacional, creadas por las instituciones universitarias públicas o privadas.";

Que, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, en su artículo 28° establece: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal. El presidente será el docente de la especialidad que ostente el mayor grado académico";

Que, según documento de vistos el director de la Escuela profesional de Enfermería propone a los docentes miembros del Jurado evaluador de las Tesis a cargo de los bachilleres que se detallan en el anexo de la presente Resolución.

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°: DESIGNAR**, como miembros del Jurado Evaluador a los docentes que se detallan en el anexo de la presente Resolución para las correspondientes tesis perteneciente a la línea de investigación de *CALIDAD DE VIDA, PROMOCIÓN DE LA SALUD DEL INDIVIDUO Y LA COMUNIDAD PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD*, del Programa de estudios de **ENFERMERÍA**.

**ARTÍCULO 2°: DISPONER**, que los Miembros del Jurado Evaluador, así como el aspirante al Título profesional, deberán ajustarse a lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos de la USS.

**ARTÍCULO 3°: DEJAR SIN EFECTO**, toda Resolución emitida por la Facultad que se oponga a la presente Resolución.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Carlos Alberto Chirinos Rios  
Decano Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Ing. María Noelia Sialer Rivera  
Secretaria académica Facultad de Ciencias de la salud

Cc: Interesados, Archivo

|    |                                                         |                                                                                                         |                                   |                                                                                                       |
|----|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | CABRERA IZQUIERDO URSULA ALEJANDRA<br>ROJAS BURGA KATYA | CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE<br>SALUD DEL CENTRO JOSE OLAYA, CHICLAYO-2022. | Presidente<br>Secretario<br>Vocal | ESPINO CARRASCO DANICSA KARINA<br>GONZALES DELGADO LEYLA ROSSANA<br>CHU MONTENEGRO MAGALY DEL ROSARIO |
|----|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|