



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de  
enfermería de una clínica particular-Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Saldarriaga Rubio, Ruby Pierina (orcid.org/0000-0002-2853-1810)

**ASESOR:**

Mg. Pérez Arboleda, Pedro Antonio (orcid.org/0000-0002-8571-4525)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO- PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

*A Dios, por darme el privilegio de culminar esta maravillosa etapa universitaria y darme las fuerzas necesarias para seguir creciendo profesionalmente día a día.*

*A mis padres Victoria Roberto, por su confianza permanente y su apoyo incondicional en todo momento, para ellos está dedicado este gran logro.*

*A mi hija Zoe Maylen, mi motor y motivo, la razón de mis sueños y el soporte de mis esfuerzos, con tu sonrisa iluminas cada proyecto que me planteo en la vida.*

## **Agradecimiento**

*De manera especial mi sincero agradecimiento al Mgtr. Pedro Antonio Pérez Arboleda, por brindar sus conocimientos, apoyo y la comprensión en la elaboración de esta investigación.*

*A la Clínica Nefrocare en la persona del Sr. David Tenorio, quien, en su calidad de Administrador, me brindó el apoyo necesario para la realización de este informe de investigación.*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la Calidad de Vida y dimensiones.....	18
Tabla 2 Frecuencia de la satisfacción laboral y dimensiones.....	18
Tabla 3 Grado de correlación entre la calidad de vida y satisfacción laboral .....	19
Tabla 4 Grado de correlación entre el bienestar individual y satisfacción laboral .....	20
Tabla 5 Correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción laboral .....	20
Tabla 6 Grado de correlación entre la organización y satisfacción laboral.....	21
Tabla 7 Grado entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y satisfacción laboral .....	22
Tabla 8 Matriz de operacionalización de calidad de vida .....	38
Tabla 9 Matriz de operacionalización de satisfacción laboral.....	39

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación correlacional .....	14
----------	---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo; mediante una metodología se realizó un estudio básico, cuantitativo, no experimental, correlacional; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos un cuestionario sobre calidad de vida y otro sobre satisfacción laboral, aplicados en una población de 32 enfermeros, cuya muestra fueron 30. Los resultados fueron: Descriptivos, de la calidad de vida el 70% nivel medio en el bienestar individual, 50% nivel medio en el bienestar logrado a través del trabajo, 50% nivel alto en la organización y 70% nivel alto en condiciones y medio ambiente de trabajo; de la satisfacción laboral, 47.7% nivel medio en condiciones de trabajo, 46.7% nivel medio en reconocimiento personal, 56.7% nivel alto en significación de tareas y 56.7% nivel alto en beneficios económicos; Correlacionales, se determinó no existe correlación significativa entre los constructos. Por lo tanto se concluyó no existe correlación significativa, entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería, esto indicó que, a medida que mejora la calidad de vida no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Calidad de vida, satisfacción laboral, bienestar laboral, condiciones de trabajo.

## **Abstract**

The objective of the research was to analyze to what extent quality of life is related to job satisfaction of the nursing staff of a private clinic-Chiclayo; Using a methodology, a basic, quantitative, non-experimental, correlational study was carried out; The survey was used as a technique and a questionnaire on quality of life and another on job satisfaction as instruments; applied in a population of 32 nurses, whose sample was 30. The results were: Descriptive, of the Quality of life, 70% mean level in individual well-being, 50% mean level in well-being achieved through work, 50% level high in the organization and 70% high level in working conditions and environment; of job satisfaction, 47.7% average level in working conditions, 46.7% average level in personal recognition, 56.7% high level in task significance and 56.7% high level in economic benefits; Correlational, it was determined that there is no significant correlation between the constructs. Therefore, it was concluded that there is no significant correlation between quality of life and job satisfaction of nursing staff, this indicated that, as quality of life improves, job satisfaction does not increase or decrease.

**Keywords:** Quality of life, job satisfaction, job well-being, working conditions.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Organización de las Naciones Unidas, dentro de sus 17 objetivos para el desarrollo sostenible propuso en el objetivo N°3 garantizar un mejor estatus de vida mediante la buena salud y bienestar de trabajadores, de acuerdo a la meta N°3.9 c, se busca mejorar la situación de vida mediante el desarrollo, capacitación y retención del personal sanitario. De igual forma el ODS N°8 tiene como fin estimular la situación laboral y los niveles de vida creando empleos, es así que en la meta N°8.8 se estableció generar empleos con trabajos decentes, remuneraciones dignas y un entorno seguro que mejore la situación laboral y contribuya a incrementar en 7% el PBI de los países (ONU, 2022; Cano et al., 2019).

Por su parte a nivel internacional mantener la satisfacción de los trabajadores en el sector salud ha sido importante, por ello se ha buscado mejorar las deficientes condiciones laborales que tienen en diversos países (Mendoza, 2018; Jarrín et al., 2019) es así que en Estados Unidos ante los reclamos se reconoció mediante un acuerdo mejorar las condiciones de vida y los aspectos laborales (Montero & Vizcaíno, 2020). Para la Organización Mundial de la Salud en América las encuestas nacionales de satisfacción laboral mostraron el nivel de insatisfacción en Chile fue 27.9%, Argentina fue 26.7% y Brasil 14% debido a las malas condiciones laborales y oportunidades (Mitchell, 2020; Caicedo, 2019).

En el Perú el 24.9% de médicos y 23.3% de enfermeros presentó insatisfacción laboral lo que afecta su nivel de vida (Tanaka et al., 2020), y se percibe por la desmotivación y bajo rendimiento (Campos et al., 2019). Respecto al bienestar individual el 24.4% de enfermeros en Lima y Callao están insatisfechos con su trabajo, el 44.6% con los honorarios y sueldos, el 35% por la falta de oportunidades para capacitarse y el 43.9% con las condiciones de trabajo que presenta su entorno. Ante ello diversos sindicatos se pronunciaron por las desfavorables condiciones y políticas precarias que existen (Duche & Rivera, 2019).

Asimismo, a nivel local los enfermeros se mostraron insatisfechos por las

situación laboral que mantienen los centros de salud, por lo que exigieron mejores salarios y se regule los criterios de trabajo (Radio Programas del Perú, 2020). En el Hospital Belén el 62% del personal señaló tener nivel de satisfacción laboral media , asimismo que el 36% un nivel bajo debido a la falta de oportunidades para lograr el bienestar en su trabajo (Bances, 2021). Según el estudio realizado en un hospital regional el 66.7% de enfermeros en Lambayeque presentó satisfacción laboral moderada y el 4.8% satisfacción laboral baja (Oblitas, 2020).

Adicionalmente, al realizar el diagnóstico en la clínica privada en estudio, se identificó los enfermeros no cuentan con bienestar dentro de su centro laboral, además la mala organización en la administración de programación y las condiciones como sobre carga laboral y pésima administración del tiempo con horarios inflexibles afecta su satisfacción en el trabajo. En Chiclayo el 78% de enfermeros presentó nivel de satisfacción regular y el 21.6% nivel de satisfacción buena en relación a la situación laboral del establecimiento de salud donde trabaja; asimismo, el nivel de satisfacción en el aspecto físico fue regular en el 55.44% y en la dimensión psicológica regular en el 74.3% (Fernández & Alcántara, 2020).

Ante la problemática expuesta se formuló como problema general: ¿En qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?, y como problemas específicos: i) ¿En qué medida el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?, ii) ¿En qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?, iii) ¿En qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?, iv) ¿En qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?

Asimismo, la investigación se fundamentó bajo las teorías de la calidad de vida en el trabajo, modelo de Brow, Bayer y McFarllane, y el modelo de calidad

de vida de Verdugo-Shalook las cuales estan relacionadas al nivel de vida en el centro de trabajo y a la satisfacción de los trabajadores, que se vio reflejada en los resultados del estudio. El estudio buscó perfeccionar la calidad de vida mediante mejores condiciones laborales, para mantener profesionales comprometidos que cuenten con un ambiente confortable y desempeñen sus funciones de manera eficiente. Se benefició asimismo a los establecimientos de salud al recomendar políticas laborales que perfeccionen los niveles de vida de los enfermeros y repercuta en una atención digna a la población

Por lo expuesto se estableció como objetivo general: determinar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo; y como objetivos específicos: determinar en qué medida el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, establecer en qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, expresar en qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, demostrar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

A partir de los problemas formulados se propuso como hipótesis general: la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, y como hipótesis específicas: el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se respaldó en trabajos como el realizado por Montoya et al. (2020) en Chile, donde identificaron la asociación entre el nivel de vida y la satisfacción en el trabajo de enfermeros. Por medio de un estudio correlacional se evaluó a 71 enfermeros a través del instrumento CVT-GOHISALO y el cuestionario S20/23. Los resultados mostraron las variables se relacionan, respecto a nivel de satisfacción el 78% estuvo de acuerdo con el soporte institucional, el 62% con la seguridad en el trabajo, el 47% con la integración al puesto de trabajo, el 50.7% con la satisfacción en el trabajo, el 47.9% con el bienestar a través del trabajo, el 54.9% con el desarrollo personal y 35% con la administración de tiempo. El estudio tuvo aporte ya que presentó una realidad de la calidad de vida de enfermeros similar a la investigada.

A su vez, Gonzáles & López (2019) en México, establecieron identificar la calidad de vida en el trabajo de enfermeros. Mediante un estudio descriptivo se usó el instrumento CVL-GOHISALO a 50 enfermeros. Al evaluar las dimensiones el 29.34% estuvo satisfecho con el soporte para el trabajo 29.34%, seguridad en el trabajo 30.7%, desarrollo profesional 22.26%, bienestar a través del trabajo 34.78%, satisfacción por el trabajo 33.12%, integración al puesto laboral 28.04% y administración del tiempo libre 11.04%. Se concluyó la calidad de vida presentó nivel medio y bajo lo cual aumenta la insatisfacción laboral. El estudio fue importante ya que permitió comparar la calidad de vida a través de sus dimensiones.

Por su parte, Huanca (2019) en Bolivia, analizó la satisfacción laboral de enfermeros, mediante un estudio descriptivo que utilizó 18 profesionales como muestra. Según los resultados los factores que causaron satisfacción fueron 90% remuneraciones, 60% relaciones en el trabajo, 100% desempeño en el puesto de trabajo y 80% logros en el trabajo. Por su parte se mostraron insatisfechos el 80% por retribución por tiempo extra, 70% no perciben alimento, 70% más relaciones laborales, 60% no se siente reconocido el 65% no cree tener crecimiento personal. El estudio aportó métodos de evaluación necesarios para determinar el nivel de vida en el centro laboral.

Además, Arboleda & Cardona (2018) en Bogotá, examinaron la satisfacción en trabajadores de centros de salud. El estudio utilizó como muestra a 224 empleados y les aplicó un cuestionario cuyos resultados fueron, el 52% se encuentra satisfecho con la labor que desempeña, mientras que el 48% se encuentra insatisfecho por las posibilidades de ascenso, la bonificación y los reconocimientos. El estudio mostró la importancia de los factores en del entorno laboral para perfeccionar las condiciones de trabajo.

De igual manera, Juárez (2018) en México, analizó la relación entre la satisfacción y los factores laborales en un hospital público, por medio de un estudio transversal con una muestra de 285 profesionales. Se obtuvieron como resultado respecto a la satisfacción por el trabajo el 48.8% estuvo muy satisfecho y 37.27% no satisfecho, respecto a la competencia profesional el 55.15% se mostró no satisfecho, en la presión por el trabajo el 48.9% estuvo no satisfecho, en la promoción profesional el 50% fue satisfecho y 34.19% no satisfecho, en la relación con sus compañeros el 60% estuvo satisfecho mientras el 23.9% no satisfecho. Se concluyó existe insatisfacción por parte de trabajadores a sentirse poco reconocidos y no contar con las condiciones adecuadas dentro del trabajo.

En el ámbito nacional, De la Cruz & Ramírez (2021) determinaron el nivel de correlación entre el clima de una empresa y la percepción del trabajo del personal de enfermería de EsSalud en Lima. A través de una correlación, se aplicó un cuestionario por dimensiones de la variable a 75 enfermeras, determinando existe correlación entre las variables de 0,708 significativa al 99%. Asimismo, el 25.3% presentó deficiencia en la comunicación y el 21.3% se encontró insatisfecho en su ambiente laboral, llegando a la conclusión que el centro de trabajo debe ser un espacio positivo en clima organizacional, para mantener satisfechas a las enfermeras y realicen una labor eficiente.

Asimismo, Quintana & Tarqui (2020) describieron el grado de desempeño en el trabajo en enfermeros de un hospital del Callao. Mediante un estudio transversal y 208 enfermeras se empleó un cuestionario sobre desempeño laboral, obteniendo como resultado el 24.5% presentó insuficiente desempeño laboral. De acuerdo a las dimensiones el 63% tiene sobre carga laboral, 70.2%

no perciben capacitaciones, 37% presentaron insatisfacción por la presión laboral y el 84% se mostraron desmotivados. Se concluyó los empleados tienen desempeño suficiente; sin embargo, es importante se realicen esfuerzos para mejorar la satisfacción laboral.

También, Morales & Contreras (2020) identificaron el nivel de percepción en el puesto de trabajo de un hospital nacional de Lima, por medio de un estudio analítico se encuestó a 40 profesionales de enfermería para calificar las dimensiones de la variable por medio de un cuestionario donde se obtuvo el 28% de personal tuvo satisfacción laboral alta. El 86.7% de personal de salud con menos de 3 años mostraron satisfacción media en comparación del 68% que el grupo de 4 a 6 años. Se concluyó el 83% de médicos fue el personal que presentó mayor satisfacción laboral. El estudio permitió determinar que a menor año de servicio se obtiene mejor satisfacción laboral.

De igual manera, Campos et al. (2019) determinaron la satisfacción laboral de enfermeros. Mediante un estudio descriptivo se utilizó como muestra 105 enfermeras del Instituto de Ciencias Neurológicas-Lima, a quienes se aplicó un cuestionario tipo censo que logró determinar el 48% presentó satisfacción promedio y 49% están insatisfechas laboralmente debido a las condiciones de trabajo (58% de insatisfacción). Concluyendo que las enfermeras tienen un indicador promedio de insatisfacción en el trabajo, por lo que se sugirió implementar propuestas que mejoren las condiciones de trabajo del área de enfermería.

A la vez, Angulo (2019) determinó la asociatividad entre el nivel de vida y percepción del trabajo de enfermeros en un hospital en Lima. Mediante un estudio en 169 enfermeros. Se obtuvo el 88% tiene calidad de vida media y 12% alta. De acuerdo a la dimensión física el 53% tuvo nivel medio, psicológica 57% nivel alto, relaciones sociales 56% nivel medio y ambiente 89% nivel medio. La satisfacción laboral del 80% fue intermedia, y en significación de tareas el 49% estuvo muy satisfecho, en condiciones de trabajo el 64% fue promedio, reconocimiento personal 80% promedio y beneficios económicos 73% promedio. Se finalizó existe asociación entre los constructos, lo que determinó la importancia de los elementos en el trabajo

para de mejorar los niveles de vida.

De igual forma, Carbajal (2019) analizó la satisfacción de los enfermeros que laboran en un centro quirúrgico, por medio de una revisión bibliográfica nacional e internacional en revistas científicas, obteniendo como resultados el nivel de satisfacción en las dimensiones desarrollo personal y políticas laborales fue medio con 62.5%, respecto a la dimensión remuneración y beneficios financieros se detectó satisfacción baja de 62.5%. Al finalizar concluyó la satisfacción laboral enfermeros fue media, siendo las dimensiones más aceptables relaciones sociales 75%, trabajo en equipo 75% y condiciones físicas y ambientales 75%. La investigación fue importante ya que permitió implementar mejoras para favorecer el nivel de vida.

Igualmente, Romani et al. (2018) identificaron la asociación entre el trabajo y la percepción en el trabajo de enfermeros de un Hospital en Ventanilla, mediante una investigación correlacional se estudió a 71 profesionales, y se aplicó un cuestionario. Se obtuvo existe una percepción del 82% (media) del trabajo en conjunto, y el 71.8% (media) de la satisfacción laboral. Por lo tanto, hay relación positiva de ambas variables comprobada mediante la prueba de Chi2 ( $p=0.000$ ) y correlación de Spearman ( $Rho=0.45$ ). Concluyendo las labores en conjunto influyeron en el bienestar laboral porque sobresale el compromiso y la coordinación permitiendo mejores resultados.

Por su parte, Feliciano & Cárdenas (2018) identificaron el bienestar en el trabajo de enfermeros de un hospital en San Juan de Miraflores a través de un estudio descriptivo que utilizó un cuestionario de satisfacción laboral con preguntas y escala Likert. Los resultados mostraron el 52% de enfermeros presentan insatisfacción laboral. Respecto a la dimensión desempeño el 14% se mostró insatisfecho, el 64% disconforme con la dimensión autoridad, el 57% disconforme con el desarrollo personal, el 82% insatisfecho con los beneficios laborales, el 65% con las relaciones sociales y el 63% se mostraron en contra de las políticas administrativas. El estudio permitió identificar las deficiencias para poder fortalecer las políticas de calidad de vida del trabajador en el sector salud.

A nivel local, Fernández & Alcántara (2020) en Chiclayo, determinaron el nivel de satisfacción laboral en enfermeros serumistas mediante un estudio descriptivo. A través de una muestra de 74 enfermeros y por medio de un cuestionario se obtuvo el 78.4% de enfermeros tiene una satisfacción laboral regular, mientras el 21.6% presentó un nivel de bienestar bueno. Conforme a la dimensión física el 55% presentó satisfacción regular, en relación a la condición psicológica el 74% evidenció una satisfacción regular y finalmente en la dimensión social más de la mitad (54.1%) presentó una satisfacción buena. Por ello fue importante se trabaje en el bienestar del personal de enfermería para fortalecer la red de salud.

Por su parte, Oblitas (2020) en Lambayeque, determinó como se relaciona el clima laboral y el bienestar de los enfermeros de emergencia del Hospital Regional. Al aplicar una metodología transversal en 42 enfermeros se aplicó un cuestionario por variable. Los resultados mostraron en relación al clima laboral el 66.7% tiene satisfacción media, 21.4% buena y 11.9% no favorable. Por su parte la satisfacción laboral, el 66.7% mostró un nivel medio, 28.6% nivel alto y 4.8% nivel bajo. Se concluyó las variables se relación, siendo importante fortalecer las condiciones de trabajo en los enfermeros.

También, Clavo & Díaz (2018) en Chiclayo, determinaron la satisfacción laboral entre enfermeros de un hospital del MINSA y de EsSalud, para ello aplicaron un estudio comparativo a 76 enfermeros del Hospital Luis Heysen y 41 del Hospital Regional Las Mercedes, donde se obtuvo el nivel de satisfacción de condiciones físicas y ambientales fue 34% insatisfecho en el hospital MINSA y 51.3% satisfechos en EsSalud, en beneficios laborales se obtuvo 56% y 39% de satisfacción laboral, en políticas y administración se identificó 28% y 36.8% de insatisfacción parcial respectivamente, en relaciones interpersonales se obtuvo 48% con satisfacción regular en el MINSA y 43.4% con nivel parcial, desarrollo personal en MINSA alta satisfacción con 48% y en EsSalud 50% con nivel parcial. Se concluyó la satisfacción laboral es valorada por el 53.7% del MINSA y 57.9% de EsSalud con nivel parcial. El estudio fue importante ya que demostró los trabajadores laboran sin estímulo solo para cumplir con su trabajo.



De igual forma, Vásquez (2019) investigó el nivel de vida en enfermeros que laboran en un Hospital de EsSalud en Chiclayo, mediante un estudio descriptivo se analizó a 54 enfermeros, donde obtuvo como resultado en la categoría soporte institucional el 59% nivel medio de calidad de vida, en seguridad en el centro laboral 50% fue medio, integración al puesto 51.8% medio, bienestar por el trabajo 68.5% medio, satisfacción lograda 72.2% medio, desarrollo persona 61.1% y administración de tiempo 55.5% medio. Se concluyó el 57.4% de enfermeros tiene indicadores de calidad de vida media, 24.1% nivel alto y 20.4% nivel bajo. El estudio fue importante por cuanto presentó la realidad en hospitales para presentar la calidad laboral como parte de la cultura de valores en los establecimientos de salud.

Igualmente, Monsalve & Fuentes (2018) por medio de un estudio cuantitativo estudiaron la relación entre el nivel de vida y el bienestar laboral de 28 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional. Al aplicar el cuestionario se evidenció como resultado el 66.7% de enfermeros presenta un índice medio de calidad de vida, el 25% nivel alto y solamente el 21.3% percibió un bajo nivel de bienestar laboral. A través de análisis se pudo concluir existe asociación entre el nivel de vida del trabajador y el bienestar laboral del enfermeros. El estudio amplió el conocimiento sobre el sentir de los enfermeros de hospitales públicos en la región.

La investigación tuvo fundamento en diversas teorías y modelos que guardaron relación estrictamente con el nivel de vida y el bienestar laboral; en relación a la calidad de vida se tuvieron las siguientes teorías:

La teoría del nivel de vida laboral de Louis Davis, centró su fundamento en la atención que debe desarrollar toda organización en relación al bienestar y la salud de los trabajadores, para que estos puedan desempeñarse de manera óptima dentro de un ambiente laboral confortable (Patlán, 2020). La teoría con el paso del tiempo se apoyó en la importancia que tiene la fuerza laboral en toda organización y porque es necesario desarrollar factores físicos, psicológicos y del ambiente de trabajo de modo que los trabajadores demuestren bienestar, satisfacción, motivación y comodidad laboral al desempeñarse (López et al., 2021).

El modelo de Brow, Bayer y McFarllane, refirió los indicadores de vida son un constructo que está influenciado por factores sociológicos, antropológicos y psicológicos. De acuerdo a esta propuesta los niveles de vida asocia los logros, deseos, necesidades y como interactúa en su alrededor (Angulo, 2019). El modelo planteó medidas objetivas como la salud, ingresos, crecimiento personal, desarrollo de capacidades y el entorno. Asimismo, para poder medir la calidad de vida se establecieron medidas subjetivas que se relacionan con las objetivas y tiene que ver con la satisfacción del individuo (Arias et al., 2020).

Por su parte, la teoría del nivel de vida laboral del recurso humano de Chiavenato, abordó el modelo de nivel de vida desde una óptica que abarque todos los ámbitos y niveles de las personas, mencionando la importancia que tiene la fuerza laboral en toda organización, por ello planteó desarrollar diversos factores que se asocian ya sean físicos, psicológicos y del ambiente de trabajo de modo que los trabajadores demuestren bienestar, satisfacción, motivación y comodidad laboral (López et al., 2021; Cruz, 2018).

En segundo lugar se presentaron las teorías que dieron respaldo a la satisfacción laboral, como la teoría del bienestar laboral de Herzberg o la teoría de Higiene – Motivacional, la cual afirmó la productividad en las personas depende del nivel de bienestar que absorbe de su entorno laboral (Cuesta, 2020; Pujol & Dabos, 2018). La teoría tuvo como principio la motivación, donde existen 2 tipos de necesidades, las de higiene relacionada con el pago, supervisión, relaciones, condiciones en el trabajo y las políticas. Por su parte las necesidades de motivación tienen conexión con la sensación de logro, desarrollo profesional y el reconocimiento (Madero, 2019).

La teoría del ajuste laboral y orientación vocacional se trató sobre la atención en el ajuste entre de trabajador y su ambiente. El constructo se enfocó en la orientación vocacional y el desarrollo profesional que posee el trabajo para los empleados y la existencia de diferencias en su ambiente laboral (Ríos et al., 2018). Esta teoría fue un indicador de satisfacción en el empleado, pudiendo caracterizarse en la satisfactor edad, el cual se fundamenta en base a cuatro conceptos, capacidades, valor de reforzamiento, satisfacción y

correspondencia (Abdelmoteleb, 2020)

El modelo de la discrepancia, afirmó el bienestar parte de un estado emocional satisfactorio se origina de la calificación del trabajo como un medio de logro. Como contraparte a este supuesto se tiene la insatisfacción laboral relacionada al estado no placentero de valorar las condiciones laborales (Cernas et al., 2018; Ríos et al., 2018). El constructo destacó la necesidad de lograr eficiencia y armonía entre los trabajadores sobre el bienestar con el entorno y las normas. La teoría describió la importancia del medio laboral y el impacto emocional que tiene frente al comportamiento, desempeño y rendimiento en el trabajo (Cruz, 2018).

En resumen estas teorías y modelos permitieron tener una estructura y soporte teórico para respaldar la investigación, ya que ayudaron a tener una ruta adecuada para fundamentar los niveles de vida con el bienestar laboral de los enfermeros de una clínica en Chiclayo.

A partir de la necesidad de conocer el nivel de vida de los enfermeros del sector salud desde la perspectiva laboral, se llegó a constatar en base a diversos estudios que tiene mucha relación con lo subjetivo y objetivo por lo que algunos la definen como el grado de bienestar o insatisfacción en relación al lugar de trabajo (Parra et al., 2020; Montoya et al., 2020) lo que genera evaluar del grado de satisfacción y el crecimiento que estas condiciones propician en el personal (Cruz, 2018). La variable presentó como dimensiones el bienestar individual, bienestar logrado a través del trabajo, organización y condiciones y medio de trabajo.

El bienestar individual tuvo relación a la calidad de vida que percibe el trabajador, es decir a la sensación de comodidad en su entorno laboral. Esta experiencia genera la emoción del placer y la felicidad, al encontrarse bien con uno mismo (Ríos et al., 2018).

Por su parte, el bienestar logrado por medio del empleo, se conceptualizó como la satisfacción que desean los colaboradores en una organización, orientado a que se cumplan los derechos y/o intereses sociales de estos. A través de estrategias y proyectos que garanticen un buen clima laboral

(Jiménez et al., 2019).

Asimismo, la organización laboral fue explicada como la relación entre los colaboradores y su organización, lo que permite se desarrolle un proceso en orden, asignando las actividades de trabajo según corresponda y adquiriendo nuevos conocimientos con la propósito de cumplir el plan de los objetivos establecidos (Cuesta, 2020; Cruz, 2018).

Finalmente, las condiciones y medio ambiente de trabajo hicieron referencia a los elementos socio-técnicos y organizacionales que se involucran durante el proceso productivo y en la salud de los trabajadores, y de esto depende como se desempeña el individuo en sus actividades, con el objetivo de mejorar la calidad, aumentar la productividad, minimizar el ausentismo y que la rotación del personal sea menor (Cuesta, 2020).

A partir del constructo calidad de vida, se realizaron diversas investigaciones para conocer el grado de satisfacción del trabajador dentro de las organizaciones. Así se conoció que la satisfacción laboral, comprende el grado de bienestar y felicidad del trabajador en relación al desempeño en su trabajo y entorno (Cernas et al., 2018; Cuesta, 2020). La variable presentó como dimensiones las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal, la significación de tareas y los beneficios económicos (Pujol & Dabos, 2018).

Las condiciones de trabajo, se entendieron como la calificación del trabajo en razón de la accesibilidad de elementos o leyes normadas que condicionan los trabajos. Las condiciones están relacionadas a las emociones, sentimientos, conductas, estado de ánimo, autoestima, satisfacción, habilidades cognitivas y de aprendizaje que tiene un individuo respecto a su entorno laboral (Rojas et al., 2019).

A su vez, el reconocimiento personal fue interpretado como la línea del trabajo con respecto al reconocimiento mismo o de personal asociado al empleo y asociada a los logros laborales o por el efecto de estos en resultados indirectos (Pando et al., 2018).

Por otra parte, la significación de tareas está relacionada con la disposición que tiene el trabajador en concordancia con atribuciones y oportunidades en

su centro de trabajo como el sentido de esfuerzo y ejercer acciones que construyan su autorrealización (Pujol & Dabos, 2018)

Asimismo, los beneficios económicos tienen que ver con las compensaciones que recibe el trabajador en relación a incentivos económicos, como respuesta al desempeño que realiza en cada tarea que ejecuta en su centro laboral (Madero, 2019; Cuesta, 2020).

Para el marco conceptual se encontraron los siguientes términos en el contexto de la temática a desarrollar del nivel de vida y el bienestar laboral basada en los constructos antes mencionados:

El nivel de vida laboral, es una percepción de satisfacción o insatisfacción que expresan los trabajadores de una institución sobre su ambiente de trabajo (González & López, 2019).

La seguridad en el trabajo, se refirió que tan seguro se siente el personal con respecto a la prevención de riesgos que su institución le ofrece (Campos et al., 2019).

Finalmente la satisfacción por el trabajo, tuvo que ver con la motivación que siente el personal con respecto a la estabilidad y crecimiento laboral que la institución le ofrece (Pando et al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

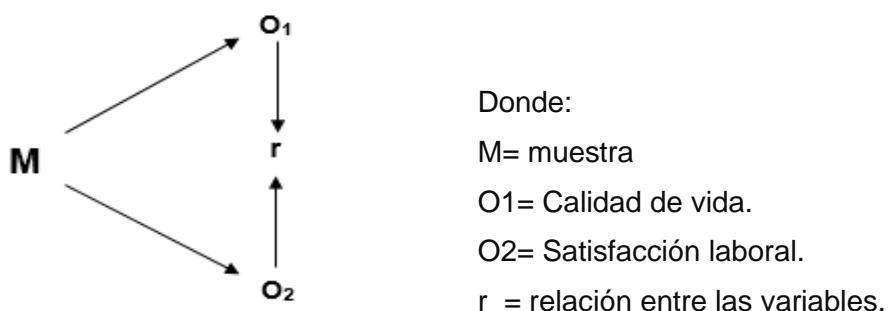
La investigación fue básica, ya que por medio de un diagnóstico de la realidad problemática se pretendió expandir los conocimientos sobre la el nivel de vida y el bienestar laboral que presentaron el personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, indagando nuevas teorías y construyendo instrumentos que permitieron determinar la relación entre variables (Fuentes et al., 2020; CONCYTEC, 2019).

Tuvo un diseño no experimental-transversal; su propósito fue determinar la influencia entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de enfermeros en una clínica particular de Chiclayo; por lo tanto no se realizaron manipulaciones deliberadas en las variables; asimismo la recopilación de datos se realizó en un momento determinado (Hernández & Mendoza, 2018).

Su enfoque fue cuantitativo; por cuanto se hizo uso de la recopilación de datos numéricos y secuenciales para comprobar la hipótesis en función a una medición numérica y análisis estadístico; y correlacional ya que se demostró el grado de relación entre la calidad de vida y la satisfacción de trabajadores (Cárdenas, 2018; Hernández & Mendoza, 2018).

#### Figura 1

*Diseño de investigación correlacional*



**Nota:** la figura presenta el diseño de investigación correlacional a ejecutar.  
**Fuente:** Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Identificación de variables:

Variable 1: Calidad de vida

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición de las variables

“Es la percepción adoptada en los trabajadores sobre bienestar en su centro laboral, lo que se traduce en una evaluación del nivel de satisfacción y crecimiento que estas condiciones ocasionan en la vida del trabajadores en una organización” (Cruz, 2018, p. 60).

“Es una evaluación del grado de bienestar y felicidad que presentan los empleados en relación a las experiencias, necesidades, valores y expectativas respecto a obligaciones y al desempeño que se realiza en el trabajo” (Cernas et al., 2018, p. 7).

Definición operacional de las variables

Para el análisis de la variable calidad de vida se diseñó un cuestionario de recolección de datos estructurado en 12 ítems, los cuales tuvieron como respuesta valoraciones en escala ordinal de tipo Likert.

Para el estudio de la variable satisfacción labora se diseñó un cuestionario de recolección de datos estructurado en 12 ítems, los cuales tuvieron como respuesta valoraciones en escala ordinal de tipo Likert.

Para la operacionalización de las variables se siguió un riguroso proceso que permitió obtener indicadores que demuestre lo que se quiso medir (Caparó, 2019). La operacionalización de los constructos se describió en la sección de anexos.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

La población fueron 32 enfermeras de una clínica particular de Chiclayo, sobre los que se investiga y que comparten una serie de característica definida y especificaciones similares (Pastor, 2019). Los criterios de selección del

conjunto poblacional del estudio se plantearon en los siguientes criterios de inclusión: enfermeros que se encontraron en planilla y aquellos con contrato mayor a un año. En los criterios de exclusión se presentaron los siguientes: los trabajadores con menos de un año laborando, así como enfermeras que cuentan con licencia por gestación (Limaymanta, 2019; Hernández & Mendoza, 2018)

La muestra fue constituida por 30 enfermeros de una clínica de Chiclayo, ya que para estudios con poblaciones menos a 50 individuos, la muestra debe ser idéntica a la población en estudio (Hernández & Mendoza, 2018; Pastor, 2019). En relación al muestreo, este fue aleatorio ya que se encuestó a los enfermeros de una clínica particular en Chiclayo seleccionados en la muestra sin mantener un orden, debido a que compartieron las mismas características para ser considerados un elemento válido en el estudio (Hernández & Carpio, 2019). En el estudio se consideraron como unidad de análisis de investigación a los enfermeros de una clínica particular de Chiclayo que cumplieron con los parámetros muestrales como: personal de enfermería en planilla, que se encontraron con contrato mayor a un año y laboran de manera presencial en su establecimiento (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para el acopio de datos para el análisis de la muestra de enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, que se empleó fue la encuesta, por medio de la cual se obtuvo resultados cuantitativos a través de interrogantes estructuradas que mantuvieron orden lógico y sistematizado (Mendoza & Avila, 2020). El instrumento de recopilación de información que se empleó fue el cuestionario. El cuestionario sobre la variable calidad de vida, estuvo integrado por 12 ítems estructurados cuyas respuestas fueron mediante valoraciones de acuerdo a la escala Likert con cinco ítems cada una. El segundo cuestionario sobre la satisfacción laboral, contó con 12 ítems estructurados cuyas respuestas tuvieron valoraciones de acuerdo a la escala Likert con cinco ítems cada una (Zubirán et al., 2022).



### **3.5. Procedimientos**

El estudio se diseñó a partir de la situación problemática identificada en una clínica particular en Chiclayo, luego se elaboraron los objetivos e hipótesis de estudio, seguido se elaboró la matriz de operacionalización para cada variable con sus dimensiones e indicadores, en base al marco teórico. En base a la matriz de operacionalización se elaboró un instrumento por cada variable para aplicarlos de manera presencial y procesar los datos en los programas Excel y SPSS v25, obteniendo resultados que permitieron elaborar la discusión y las conclusiones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El estudio aplicó como método la estadística descriptiva para determinar y representar las características y comportamientos de los constructos calidad de vida y satisfacción laboral. Además se hizo uso de la estadística inferencial con el objetivo de comprobar la hipótesis a través de pruebas de distribución normal o pruebas paramétricas de normalidad dependiendo del tamaño de la muestra, para casos del estudio fueron menores a 50 datos, por lo que se hizo uso del estadístico Shapiro-Wilks, y finalmente establecer las conclusiones de la investigación (Sucasaire, 2021; Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se hizo uso de la Resolución de Consejo 0262-2020-UCV, emitida con el consejo universitario de la Universidad Cesar Vallejo, para garantizar la integridad del estudio. Así mismo, se usó las normas APA versión 7 para mantener la originalidad del proyecto, citando y respetando trabajos de otros autores. Por otra parte, al elaborar el proyecto de investigación se asumió la responsabilidad de las políticas jurídicas y éticas que puedan recaer sobre el informe. El informe tuvo consistencia ética ya que los informes analizados mantuvieron interpretaciones congruentes, veracidad al realizar un estudio objetivo con datos y resultados veraces que tuvieron originalidad; para salvaguardar la producción académica y dar fe de la información recolectada se utilizó el software Turnitin como política de plagio establecida por la universidad (UCV, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

#### 4.1.1 Respecto de la variable calidad de vida y sus dimensiones

**Tabla 1**

*Frecuencia de la Calidad de Vida y dimensiones*

Niveles	Bienestar individual		Bienestar logrado a través del trabajo		Organización		Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Nivel Bajo	4	13.3	3	10.0	4	13.3	3	10.0
Nivel Medio	21	70.0	15	50.0	11	36.7	6	20.0
Nivel Alto	5	16.7	12	40.0	15	50.0	21	70.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

**Nota 1.** En bienestar individual, el 13.3% de enfermeros de una clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo, el 70.0% nivel medio y el 16.7% nivel alto.

**Nota 2.** En bienestar logrado a través del trabajo, el 10.0% del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, presentó un nivel bajo; el 50.0% medio y el 40.0%, alto.

**Nota 3.** En organización, el 13.3% de enfermeros de la clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo; el 36.7% nivel medio y el 50.0% un nivel alto.

**Nota 4.** En la dimensión de condiciones y medio ambiente de trabajo, se observó que el 10.0% enfermeros de una clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo; el 20.0% nivel medio; y 70.0% nivel alto.

#### 4.1.2 Respecto de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

**Tabla 2**

*Frecuencia de la satisfacción laboral y dimensiones*

Niveles	Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal		Significación de tareas		Beneficios económicos	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Bajo	7	23.3	6	20.0	1	3.3	4	13.3
Medio	14	46.7	14	46.7	12	40.0	9	30.0
Alto	9	30.0	10	33.3	17	56.7	17	56.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

**Nota 1.** En la dimensión condiciones de trabajo, el 23.3% de enfermeros de una clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo, el 46.7% nivel medio y el 30.7%, nivel alto.

**Nota 2.** En la dimensión de reconocimiento personal, el 20.0% del personal de una clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo, el 46.7% nivel medio y el 33.3% nivel alto.

**Nota 3.** En la dimensión significación de tareas, el 3.3% enfermeros de la clínica particular-Chiclayo, presentó nivel bajo, 40.0% nivel medio y el 56.7% nivel alto.

**Nota 4.** En la dimensión beneficios económicos, el 13.3% del personal de una clínica particular-Chiclayo, mostró nivel bajo, 30.0% nivel medio y 56.7% nivel alto.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Respecto al objetivo general: determinar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

**Tabla 3**

*Grado de correlación entre la calidad de vida y satisfacción laboral*

VARIABLES	Ítems	Calidad de vida	Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,252
Calidad de vida	Sig. (bilateral)	.	,179
	N	30	30

**Nota.** \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de hipótesis

$H_0 =$  La calidad de vida no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

$H_1 =$  La calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3, se detalla que la significancia bilateral es mayor que 0,05 (Sig. (bilateral) $>0,05$ ), razón por la que se procedió a rechazar la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y aceptar la hipótesis nula ( $H_0$ ); ello explicó, no existe correlación significativa, entre la calidad de vida con la satisfacción laboral de enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. Esto se tradujo en que, la calidad de vida no influyó en el aumento o disminución de la satisfacción laboral del personal.

#### 4.2.2 Respecto al objetivo específico 1: determinar en qué medida el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

**Tabla 4**

*Grado de correlación entre el bienestar individual y satisfacción laboral*

Variables	ítems	Bienestar individual	Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,123
Bienestar individual	Sig. (bilateral)	.	,518
	N	30	30

**Nota.** \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de hipótesis

H<sub>0</sub> = El bienestar individual no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

H<sub>1</sub> = El bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

Interpretación

En referencia a la tabla 4, se detalla que la significancia bilateral es mayor que 0,05 (Sig. bilateral 0.518 > 0,05), razón por la que se rechazó la hipótesis alterna (H<sub>A</sub>) y aceptó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); ello implicó, no existe asociación significativa, entre el bienestar individual con la satisfacción laboral de enfermeros de la clínica particular-Chiclayo. Esto se interpretó como que el bienestar individual no influyó en el aumento o disminución de la satisfacción laboral de enfermeros.

#### 4.2.3 Respecto al objetivo específico 2: establecer en qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

**Tabla 5**

*Correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción laboral*

Variables	ítems	Bienestar logrado a través del trabajo	Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,108
Bienestar logrado a través del trabajo	Sig. (bilateral)	.	,569
	N	30	30

**Nota.** \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Contrastación de hipótesis

H<sub>0</sub> = El bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

H<sub>1</sub> = El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

#### Interpretación

En referencia a la tabla 5, se detalla que la significancia bilateral es mayor que 0,05 (Sig. bilateral 0.569>0,05), razón por lo que se rechazó la hipótesis alterna (H<sub>A</sub>) y se aceptó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); ello implicó, que no existe una relación significativa, entre el bienestar logrado a través del trabajo con la satisfacción laboral de enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. Esto se interpretó como, el bienestar logrado por el trabajo realizado no aumentó o disminuyó la satisfacción laboral de enfermeros.

#### 4.2.4 Respecto al objetivo específico 3: expresar en qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

**Tabla 6**

*Grado de correlación entre la organización y satisfacción laboral*

VARIABLES	Ítems	Organización	Satisfacción laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,204
	Sig. (bilateral)	.	,279
	N	30	30

**Nota.** \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Contrastación de hipótesis

H<sub>0</sub> = La organización no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

H<sub>1</sub> = La organización a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

#### Interpretación

En referencia a la tabla 6, se detalla que la significancia bilateral es mayor que 0,05 (Sig. bilateral 0.279>0,05), razón por la que se rechazó la hipótesis alterna (H<sub>A</sub>) y aceptó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); lo que implicó, no existe relación significativa, entre la organización con la satisfacción laboral de enfermeros. Esto se tradujo en que, los cambios en la organización no se relacionaron con la satisfacción laboral de enfermeros.

#### 4.2.5 Respecto al objetivo específico 4: demostrar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

**Tabla 7**

*Grado de correlación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y satisfacción laboral*

Variables	Ítems	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Satisfacción laboral
Condiciones y medio ambiente de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,334
	Sig. (bilateral)	.	,071
	N	30	30

**Nota.** \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### Contrastación de hipótesis

H<sub>0</sub> = Las condiciones y medio ambiente de trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

H<sub>1</sub> = Las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

#### Interpretación

En la tabla 7, se detalla que la significancia bilateral es mayor que 0,05 (Sig. bilateral 0.071 > 0,05), razón por la que se procedió a rechazar la hipótesis alterna (H<sub>A</sub>) y aceptar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); por lo tanto, no existe relación, entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la satisfacción laboral enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. Por lo tanto, las condiciones y medio ambiente de trabajo no aumentó o disminuyó la satisfacción laboral de enfermeros.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico: Determinar en qué medida el bienestar individual se asocia con la satisfacción laboral enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, quedó evidenciado que el 13.3% de enfermeros, presentó un nivel bajo en el bienestar individual, 70.0% nivel medio y el 16.7% nivel alto. Esto quiere que más de a mitad de enfermeros presentó nivel medio, además que 1 de cada 10 enfermeros de dicha clínica particular, no presentó bienestar consigo en relación a su entorno de trabajo. Los motivos se sustentaron en acciones como no tener funciones definidas y no recibir los programas necesarios durante el desempeño de sus labores. Esta situación fue alarmante debido a que de acuerdo a la normativa en todo centro de salud, el personal médico de primera línea tiene el derecho de tener establecidas sus funciones, para cumplir sus responsabilidades asignadas; asimismo, tienen derecho a ser capacitados y evaluados para estar altamente preparados y sentirse motivados como profesionales (Duche & Rivera, 2019). Lo señalado estuvo argumentado con lo descrito por Fernández & Alcántara (2020) quien aludió la importancia que tiene el bienestar individual del personal médico para fortalecer el sistema de salud. Dicho autor detectó en su muestra que el 78.4% de enfermeros presentó un nivel regular de satisfacción individual en su trabajo, al igual que Vásquez (2019) que detectó el 68.5% de enfermeros de un hospital de EsSalud de Chiclayo, presentó nivel medio de bienestar en el trabajo. Montoya et al. (2020) por su parte detectaron poco más de la mitad de enfermeras presentaron nivel de desarrollo individual medio, así también Huanca (2019) determinó el 65% del personal de enfermería en Bolivia no sintió crecimiento bienestar individual al no sentirse reconocido por las actividades que desempeña, otro factor importante señaló Quintana & Tarqui (2020) en el bienestar individual es la falta de capacitaciones al personal que eleve su nivel de bienestar individual y a la vez su satisfacción. Por tal motivo, los resultados descritos sustentaron asociación entre la dimensión bienestar individual con la satisfacción laboral; sin embargo, en este estudio se determinó a través del análisis inferencial (Rho Spearman 0.123 y Sig.

(Bilateral) 0.518) no existe correlación significativa, entre el bienestar individual con la satisfacción laboral enfermeros de una clínica particular-Chiclayo, Esto se interpretó como en que, el bienestar de cada persona no es una variable que influye en el aumento o disminución de la satisfacción laboral. Esta realidad arrojó resultados distintos a las teorías del nivel de calidad de vida laboral expuestas por López et al. (2021) y Cruz (2018) quienes expusieron la importancia que tiene la fuerza laboral a partir de bienestar que presentan las personas en su centro de trabajo. A partir de los resultados analizados se puede concluir, que si bien es cierto la población arrojó un resultado diferente a las teorías y antecedentes estudiados; ofrecer bienestar individual al personal de toda organización debe ser una obligación que implique hacer todo lo necesario para garantizar que los empleados estén seguros, satisfechos, felices y con mayor predisposición al desempeñar sus funciones, siendo eficientes y ofreciendo un servicio de calidad, es por ello que Fernández & Alcántara (2020) recomendaron trabajar el bienestar individual para fortalecer el crecimiento personal y el buen desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo específico: Establecer en qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. De acuerdo a la tabla 1, en los estadísticos descriptivos, quedó evidenciado que el 10.0% de enfermeros presentó nivel bajo en el bienestar logrado a través del trabajo, 50% nivel medio y 40% un nivel alto. Esto quiere decir que 1 de cada 10 enfermeros de dicha clínica particular, no presentó bienestar logrado al momento de desempeñar sus funciones en su centro de trabajo. Esta estadística representó descuido y poco interés por parte de la gerencia por mantener un bienestar dentro de la clínica, los profesionales por su parte manifestaron no mantener equilibrada su vida personal y laboral, así como no se sintieron satisfechos con el trabajo realizado y las funciones asignadas. Los resultados descriptivos tuvieron relación con los descritos por Montoya et al. (2020) quien determinó el 47.9% logró obtener bienestar en el centro laboral; sin embargo, es importante determinar la muestra fue el doble en comparación al estudio. El bienestar se logró a través de seguridad que brindó el trabajo y la integración que estableció con sus compañeros. Los resultados de Gonzáles



& López (2019) son similares por cuanto el 34.78% logró bienestar en el trabajo, al igual que Huanca (2019) quien determinó el 60% de enfermeros logró bienestar en su centro laboral al entablar buenas relaciones con sus compañeros; también Arboleda & Cardona (2018) al concluir el 52% del personal de enfermería encontró bienestar con su trabajo, por las funciones que desempeña. Resultados diferentes describió Quintana & Tarqui (2020) al no encontrar bienestar en el trabajo en enfermeros de un hospital del callao, debido a que 63% manifestó sobre carga laboral, además del 37% opinaron se sienten presionados en sus labores, lo que desmotiva en gran medida al 84.0%; al igual que Campos et al. (2019) concluyó las enfermeras del Instituto de Ciencias Neurológicas se sintieron insatisfechas debido a las condiciones laborales en el sistema de salud público. Por medio de la prueba estadística de correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la satisfacción laboral, se identificó un coeficiente Rho de Spearman de 0.108 y un nivel de Sig. (Bilateral) de 0.569, lo que explicó no existe correlación significativa, entre las variables. Los resultados evidenciaron que el bienestar dentro del centro laboral no se relaciona con la satisfacción laboral de enfermeros en una clínica particular. Lo detectado no se relaciona con el estudio de Juárez (2018) quien precisó el bienestar en el trabajo dentro del centro de trabajo influyen en la satisfacción laboral, al sentirse poco reconocidos. Romani et al. (2018) y Fernández & Alcántara (2020) por su parte detectó a través el bienestar logrado en el trabajo influye en la satisfacción laboral, es por ello importante trabajar el compromiso y coordinación para mejores resultados. Asimismo, Monsalve & Fuentes (2018) mencionaron el bienestar logrado en el trabajo se asocia con la calidad de vida de enfermeros de hospitales públicos, es por ello que Morales & Contreras (2020) mencionaron el personal que tiene menos años de servicios presentó mayor satisfacción laboral.

Respecto al tercer objetivo específico: Expresar en qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo. De acuerdo a la tabla 1, en los estadísticos descriptivos, se presentó que el 13.3% enfermeros, presentó nivel bajo en la dimensión organización, 36.7% nivel medio y 50.0% nivel alto. Esto se interpretó como 1 de cada 10 enfermeros de dicha clínica no presentó

bienestar organizacional al momento de ser reconocido o ejercer sus funciones en la clínica. Los resultados encontrados presenciaron el personal de salud no tuvo el reconocimiento ni las oportunidades necesarias en la organización. Los datos estadísticos se relacionan al comparar se identificó el 78% de enfermeros estuvo de acuerdo con el soporte institucional según lo investigado por Montoya et al. (2020); así también parte de los profesionales se sintieron insatisfechos mencionó Juárez (2018) fundamentando su estadística en el poco reconocimiento y las pésimas condiciones dentro del trabajo. A través del análisis de correlación entre la organización y la satisfacción laboral (Rho de Spearman 0.204 y Sig. (bilateral) 0.279) se detectó no existe correlación significativa, entre el bienestar en la organización con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo. Lo que se interpreta en que, a medida que mejora el bienestar en la organización no se tendrá influencia en algún cambio de la satisfacción laboral, lo que se contrapone a lo determinado por De la Cruz & Ramírez (2021), quienes expusieron existe correlación entre la organización y satisfacción laboral de enfermeras de EsSalud.

Respecto al cuarto objetivo específico: Demostrar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos obtenidos, queda evidenciado que el 10.0% del personal, presentó nivel bajo en la dimensión condiciones y medio ambiente de trabajo, 20.0% nivel medio y 70.0% nivel alto; esto quiere decir que 1 de cada 10 enfermeros de dicha clínica particular, no presentaron bienestar en relación a la dimensión condiciones y el entorno de trabajo. Esta estadística demostró no tener un ambiente de trabajo grato y estabilidad laboral que les permita gozar de una buena salud. Los resultados se asemejan a los expuestos por Arboleda & Cardona (2018) quienes manifestaron el 48% de enfermeros se encuentra insatisfecho por la falta de posibilidades de ascenso, la bonificación que se otorgan y los escasos reconocimientos dentro de su centro laboral; es por ello que se resalta la importancia de las condiciones laborales para mejorar la relación con el trabajador; así lo mencionó De la Cruz & Ramírez (2021), al concluir el centro de trabajo debe ser un espacio

positivo en clima organizacional, para mantener satisfechas a las enfermeras y realicen una labor eficiente. Carbajal (2019) también describió la satisfacción en el personal de salud se ve afectada por condiciones de estabilidad laboral como remuneraciones y beneficios, es por ello que mencionaron Feliciano & Cárdenas (2018) en ocasiones la disconformidad nace por las políticas administrativas y los beneficios determinados en sus reglamentos. Al determinar la estadística inferencial por medio de la prueba de correlación entre condiciones y medio ambiente de trabajo y la satisfacción laboral (Rho de Spearman 0.334 y Sig. (Bilateral) 0.71) evidencio no existe correlación significativa, entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, lo da a conocer que, a medida que las condiciones y medio ambiente mejoren no se tendrá influencia en la satisfacción laboral del personal de enfermería. A pesar de no determinar asociación, los resultados permiten conocer la realidad en hospitales para presentar la calidad laboral como parte de la cultura de valores en los establecimientos médicos.

Respecto al objetivo general: Determinar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral en enfermeros de una clínica particular-Chiclayo. Los resultados son un caso atípico donde debido a los resultados de la muestra no se relacionan con la teoría. Lo que se encontró tiene discrepancia además con las teorías investigadas como la expuesta por Patlán (2020) donde explicó la importancia que debe desarrollar las gerencias respecto a las condiciones de vida del personal para mejorar su satisfacción laboral, lo que involucra perfeccionar el bienestar, satisfacción, motivación y comodidad al desempeñarse. Además se interpone al modelo de calidad de vida de Brow, Bayer y McFarllane, quienes presentaron a diferencia de los resultados la calidad de vida en todo trabajador está asociado a la satisfacción dentro de su centro laboral asociada a logros, deseos y necesidades Brow, Bayer y McFarllane. Lo mencionado anteriormente no guarda relación, debido a que a que la prueba de correlación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral (Rho de Spearman 0.252 y Sig. (bilateral) 0.179) contraponiéndose a lo determinado por Parra et al. (2020) y Montoya et al. (2020) donde mencionaron el nivel de vida se relaciona con lo subjetivo y objetivo asociado

al grado de bienestar o insatisfacción laboral. Otro estudio que estuvo resultados diferentes a los encontrados fue el realizado por Romani et al. (2018) quienes encontraron la calidad de vida en el trabajo se relaciona con el satisfacción laboral obteniendo un coeficiente de correlación positivo significativo (Rho Spearman 0.45). Los resultados de Gonzáles & López (2019) también fueron diferentes al determinar la calidad es un componente importante dentro de la vida laboral de las personas. Finalmente, al igual que los antecedentes antes mencionados el estudio de Montoya et al. (2020) determino correlación significativa positiva entre la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo de enfermeros, al igual que el estudio de Monsalve & Fuentes (2018) sobre calidad de vida y bienestar laboral donde determinaron existe asociación entre el nivel de vida y el bienestar laboral del enfermero; sin embargo, estos resultados fueron contrarios a los detallados en el análisis inferencial. Con los resultados de análisis, se concluyó, que si bien en este escenario la muestra no arrojó un coeficiente de correlación que contraste con la teoría, los encargados de direccionar centros de salud deben tener en cuenta que las mejores condiciones de vida permitirán tener una mejor satisfacción laboral y por ende un desempeño óptimo en el cumplimiento de sus funciones.

## VI. CONCLUSIONES

Culminado el análisis, discusión y evaluación de los resultados con los datos consignados en el marco de la investigación, se hizo necesario establecer las siguientes conclusiones en relación a los objetivos planteados:

1. No existe correlación significativa entre el bienestar individual y la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, al haberse obtenido un valor de  $P > 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.123. Debido a que en el bienestar individual se hallaron los niveles: bajo 13.3%, medio 70.0%, y 16.7% alto. Los datos indican que, a medida que mejora el bienestar individual no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.
2. No existe correlación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y la satisfacción laboral del enfermeros de una clínica particular-Chiclayo, al obtener un valor de  $P > 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.108. Debido a que en la dimensión bienestar individual se hallaron los niveles: bajo 10.0%, medio 50.0%, y 40.0% alto. Los datos indican que, a medida que mejora el bienestar logrado a través del trabajo no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.
3. No se encontró correlación significativa entre la organización y la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, esto como consecuencia obtener un valor de  $P > 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.204. Debido a que en la organización se hallaron los niveles: bajo 13.3%, medio 36.7%, y 50.0% alto. Los datos indican que, a medida que mejora la organización no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.
4. No se encontró correlación significativa entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, esto como consecuencia obtener un valor de  $P > 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.334. Debido a que las condiciones y medio ambiente de trabajo se hallaron los niveles: bajo 10.0%, medio 20.0%, y 70.0% alto. Estos datos presentados nos indican que, a medida que mejora el bienestar individual no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.
5. No se encontró correlación significativa entre la calidad de vida y la satisfacción laboral enfermeros en una clínica particular-Chiclayo, esto como consecuencia de obtener un valor de  $P > 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.252. Esta información permitió rechazar la hipótesis alterna ( $H_A$ ) y se aceptar la nula ( $H_0$ ), lo cual evidencia que a medida que mejora la calidad de vida no aumenta o disminuye la satisfacción laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

En esta sección se presentan las siguientes recomendaciones en base al análisis de resultados en el desarrollo del estudio:

1. Se cree conveniente recomendar a la alta dirección de gerencia de la clínica en particular en Chiclayo, se desarrolle e implemente un plan integral de desarrollo de la calidad de vida en base al bienestar individual, el cual contribuya a mejorar los niveles de insatisfacción laboral, que se evidencian en las actividades diarias del personal de enfermería. Esta propuesta, surge a consecuencia que parte del personal muestre insatisfacción laboral.
2. Es importante recomendar a la gerencia de la clínica en particular en Chiclayo, se elabore e implemente un plan integral de desarrollo de la calidad de vida en función al bienestar logrado a través del trabajo, el cual contribuya a mejorar los niveles de insatisfacción laboral, que se evidencian en las actividades diarias del personal de enfermería. Este plan, tiene iniciativa a partir de que una sección considerable del personal de enfermería presentó insatisfacción laboral.
3. Es importante recomendar a los directivos de la clínica en particular en Chiclayo, se desarrolle y ejecute una propuesta integral de desarrollo de la calidad de vida en función a la organización, el cual contribuya a mejorar los niveles de insatisfacción laboral, que se presentaron en las actividades diarias de enfermeros. Esta propuesta integral, surge a partir de la insatisfacción laboral presente el personal de enfermería.
4. Se recomienda a los ejecutivos de gerencia de la clínica en particular en Chiclayo, se proponga, elabore e implemente una propuesta integral de desarrollo de la calidad de vida en base a las condiciones y medio ambiente de trabajo, el cual contribuya a mejorar los niveles de insatisfacción laboral, que mostraron parte de los profesionales en enfermería. Esta propuesta surge a partir de que, una sección de enfermeros presentó insatisfacción laboral con su entorno laboral.
5. Se recomienda a los directivos de la gerencia de la clínica particular en Chiclayo, se elabore e implemente una propuesta integral de desarrollo de la calidad de vida direccionado a la satisfacción laboral que presentan el cuerpo de enfermeros de dicho establecimiento, el cual ayude a mejorar los niveles de insatisfacción por parte de los profesionales en enfermería. Esta propuesta se recomienda a partir de que el informe demostró el descontento por parte de los enfermeros en relación a la calidad de vida y satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Abdelmoteleb, S. (2020). Work values and employee effort: A needs-supplies fit perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 15-25. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a2>
- Angulo, J. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://n9.cl/d0q7a>
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222-234. <https://n9.cl/tfhx3>
- Arias, E., Baldeón, L., & Bueno, Y. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62. <https://n9.cl/gl1nf>
- Bances, E. (2021). Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57644>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Metaanálisis\*. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 41-62.
- Campos, G., Nolberto, V., & Coras, D. (2019). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú | *Revista Enfermeria Herediana*. 11(1), 11-17.
- Cano, D., Picó, M. J., Dimuro, G., Rodrigo, D., Picó, M., & Dimuro, G. (2019). The Sustainable Development Goals as a framework for social and environmental

- action and intervention. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 25-36. <https://n9.cl/ase14>
- Caparó, E. (2019). ¿Cómo plantear las variables de una investigación?: operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1), 15-20. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v4i1.289>
- Carbajal, K. (2019). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://n9.cl/qmym1>
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. 64 Seiten. <https://doi.org/10.17169/REFUBIUM-216>
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: measurement equivalence test between Mexico and the United States. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://n9.cl/xczjr>
- Clavo, J., & Díaz, E. (2018). Satisfacción laboral por factores entre enfermeros de un hospital del MINSA y un hospital de EsSalud en Chiclayo-2017. *Repositorio Institucional - USS*. <https://n9.cl/fv3m8>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d)*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://n9.cl/iqff>
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58-81. <https://n9.cl/7ngtb>
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353.
- De la Cruz, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de



- las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
- Duche, A., & Rivera, G. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. <https://n9.cl/wnn7cb>
- Feliciano, C., & Cárdenas, A. (2018). *Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio-Julio 2017*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3711>
- Fernandez, M., & Alcántara, E. (2020). Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(1), 54-64. <https://n9.cl/ju51r>
- Fuentes, D. D., Toscano, A. E., Malvaceda, E., Díaz, J. L., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://n9.cl/0r7fj>
- González, M., & López, M. (2019). Quality of life in the work of nursing staff in health service clinics. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 6418-6418. <https://n9.cl/flctt>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. <https://n9.cl/6e52k>
- Huanca, J. (2019). Satisfacción laboral del personal de enfermería del Policonsultorio Caja Petrolera de Salud El Alto, gestión 2019 [Tesis de pre grado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://n9.cl/3dojz>

- Jarrín, V., Di Gravia, A., & Campos Yolis. (2019). Condiciones de trabajo relacionada con salud autopercebida en floricultores. 40(30), 5.
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, 203-226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Juárez, M. (2018). *Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Morelos* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. <https://n9.cl/3zed9>
- Limaymanta, C. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.6>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., Tornell, I., López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Quality of work life and work performance in doctors of the Mexican Institute of Social Welfare Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://n9.cl/rp41j>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1). <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- MEF. (2021). Directiva N° 0002-2021-EF/50.01 "Directiva para la ejecución Presupuestaria". <https://n9.cl/ncyj09>
- Mendoza, G. (2018). Importance of quality of life and job satisfaction in current working conditions. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273.*, 1(2), 10-24. <https://n9.cl/6vxpzf>
- Mendoza, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

- Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). Sistema de Gestión Presupuestal. Clasificador Económico de Gastos para el Año Fiscal 2022. <https://n9.cl/3wjud>
- Mitchell, C. (2020, mayo 4). *OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Pan American Health Organization / World Health Organization. <https://n9.cl/88kbe>
- Monsalve, M., & Fuentes, C. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. <https://n9.cl/r961k>
- Montero, Y., & Vizcaíno, M. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2). <https://n9.cl/zh5e9>
- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://n9.cl/3ftw6>
- Morales, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2). <https://n9.cl/0kmzj>
- Oblitas, S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú.: *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). Sustainable development

goals and targets. <https://n9.cl/tdds>

Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”. *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.

Parra, D., Saldías, M., Pinto, D., & Soto, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*, 26. <https://doi.org/10.29393/CE26-9CVDV50009>

Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-247.

Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 123-132.

Radio Programas del Perú. (2020). *Lambayeque | Chiclayo: Enfermeros de EsSalud protestan por mascarillas de calidad | RPP Noticias*. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-chiclayo-enfermeros-de-essalud-protestan-por-mascarillas-de-calidad-noticia-1263944>

Ríos, E., Vázquez, C., Alberto, M., & Ramírez, N. (2018). Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral. *Rev Elec Psic Izt.*, 21(2), 399-416.

Rojas, D., Díaz, P., Jaramillo, D., Ortega, M., & Castellanos, J. (2019). Rasch

- analysis of the WHOQOL-BREF in older adults from Bucaramanga and Manizales. *Psicología desde el Caribe*, 35(3), 183-196. <https://n9.cl/z3cah>
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Sucasaire, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados (1ra ed., Vol. 1). <https://n9.cl/8wf3h>
- Tanaka, J., Tenorio, J., & Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), Article 2. <https://n9.cl/mnp4f>
- Universidad César Vallejo (2020). *Resolución Rectoral N° 760-2007/UCV*. <https://n9.cl/er4yf>
- Vásquez, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de EsSalud. Chiclayo – 2018. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4621>
- Zubirán, P., Zubirán, M., & García, A. (2022). The Instruments of Scientific Research. Towards a Theoretical Platform that Clarifies and Gratifies. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 189-202. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Tablas de operacionalizaciones

**Tabla 8**

*Matriz de operacionalización de calidad de vida*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de Vida	La calidad de vida desde la perspectiva laboral, permite tener el grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al lugar de trabajo, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores” (Cruz, 2018, p. 60).	La calidad de vida será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Bienestar individual	Evaluación justa	Escala ordinal de tipo Likert Likert ordinal  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Capacitaciones	
				Funciones definidas	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Nivel de vida	
				Equilibrio laboral	
				Satisfacción con el trabajo	
			Organización	Oportunidad de ascenso	
				Libertad de expresión	
				Reconocimientos	
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Estabilidad laboral	
Ambiente grato					
Buena salud					

**Tabla 9**

*Matriz de operacionalización de satisfacción laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral, comprende el grado de bienestar y felicidad del trabajador en relación al desempeño en su trabajo y entorno (Cernas et al., 2018, p. 7)	La satisfacción laboral será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente	Escala ordinal de tipo Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				Comodidades	
				Ambiente confortable	
			Reconocimiento personal	Reconocimiento	
				Maltrato	
				Importancia de funciones	
			Significación de tarea	Sentirse útil	
				Tareas validas	
				Sentirse realizado	
			Beneficios económicos	Sueldo	
				Incentivos	
				Reconocimiento	

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos



#### Instrumento de recolección de datos

Nro.

#### Cuestionario de calidad de vida

#### Dirigida al personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la calidad de vida del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

#### DATOS GENERALES:

Edad:..... años      Sexo: M     F     Tiempo de servicios: .....Años

(1) TED	(2) EDA	(3) IND	(4) DAC	(5) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CT	DA	TA
<b>VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA</b>		1	2	3	4	5		
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR INDIVIDUAL</b>								
1	El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral							
2	El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral							
3	El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral							
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>								
4	El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral							
5	El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral y personal en su centro laboral							
6	El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral							
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>								
7	El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral							
8	El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral							
9	El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura en su centro laboral							
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>								
10	El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral							
11	El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral							
12	El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral							

Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.



Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



**Cuestionario sobre satisfacción Laboral.  
DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-  
CHICLAYO**

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:**..... años      **Sexo:** M     F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(6) TED	(7) EDA	(8) IND	(9) DAC	(10) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CT	DA
<b>VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>		1	2	3	4	5	
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
1	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores						
2	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores						
3	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores						
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>							
4	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza						
5	Considera usted ser maltratado por su centro laboral						
6	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia						
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>							
7	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza						
8	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra						
9	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza						
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>							
10	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza						
11	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas						
12	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral						

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Anexo 3

### Validación de los expertos

#### Instrumento 1: Cuestionario sobre calidad de vida

#### JUEZ 1

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Sandra del Rocío Mija Burga  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable calidad de vida

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401



Instrumento de recolección de datos

Nro.



**Cuestionario sobre satisfacción Laboral.**  
**DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-CHICLAYO**

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

Edad:..... años      Sexo: M  F       Tiempo de servicios: .....Años

(36) TED	(37) EDA	(38) IND	(39) DAC	(40) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CT	DA	TD	DA
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5			
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>									
1	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores								
2	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores								
3	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores								
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>									
4	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza								
5	Considera usted ser maltratado por su centro laboral								
6	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia								
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>									
7	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza								
8	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra								
9	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza								
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>									
10	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza								
11	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas								
12	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral								

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Calidad de vida.

**2. Variable a medir:**

Calidad de vida.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: BIENESTAR INDIVIDUAL	del 01 al 03
B: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	del 04 al 06
C: ORGANIZACIÓN	del 07 al 09
D: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	del 10 al 12

**4. Forma de administración:**

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de calidad de vida y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la Calidad de vida. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



### Cuestionario sobre la Calidad de vida DIRIGIDA AL PERSONAL DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-CHICLAYO

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la calidad de vida del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:** ..... años      **Sexo:** M  F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(1) TED	(2) EDA	(3) IND	(4) DAC	(5) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TE	ED	A	IND	D	AC	T	DA
<b>VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA</b>	1	2	3	4	5			
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR INDIVIDUAL</b>								
1 El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral								
2 El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral								
3 El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral								
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>								
4 El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral								
5 El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral y personal en su centro laboral								
6 El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral								
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>								
7 El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral								
8 El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral								
9 El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura en su centro laboral								
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>								
10 El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral								
11 El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral								
12 El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral								

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha de validación de juicio de expertos

**Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
CALIDAD DE VIDA	La calidad de vida desde la perspectiva laboral, permite tener el grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al lugar de trabajo, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores” (Cruz, 2018, p. 60).	La calidad de vida será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Bienestar individual	Evaluación justa	El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral	Ordinal Likert	4	4	4	
				Capacitaciones	El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral		4	4	4	
				Funciones definidas	El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral		4	4	4	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Nivel de vida	El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral		4	4	4	
				Equilibrio laboral	El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral		4	4	4	
				Satisfacción con el trabajo	El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral		4	4	4	
			Organización	Oportunidad de ascenso	El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral		4	4	4	
				Libertad de expresión	El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral		4	4	4	
				Reconocimientos	El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura dentro de su centro laboral		4	4	4	
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Estabilidad laboral	El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral		4	4	4	
				Ambiente grato	El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral		4	4	4	
				Buena salud	El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral		4	4	4	

## Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento denominado Cuestionario de calidad de vida, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Calidad de vida, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

  
Lic. Sandra Mija Burga  
ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA  
CEP: 59508 NLE: 22084

Mg. SANDRA DEL ROCIO MIJA BURGA  
DNI N° 45738307



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MIJA BURGA**  
Nombres **SANDRA DEL ROCIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **45738307**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **30/12/19**  
Resolución/Acta **0458-2019-UCV**  
Diploma **052-077110**  
Fecha Matrícula **02/04/2018**  
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:  
15 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863921

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 15/08/2022 00:23:35-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## JUEZ 2

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 26 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Hemer Hadyn Calderón Alvites  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo."

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable calidad de vida

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401

## Ficha técnica del instrumento

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Calidad de vida.

### 2. Variable a medir:

Calidad de vida.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: BIENESTAR INDIVIDUAL	del 01 al 03
B: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	del 04 al 06
C: ORGANIZACIÓN	del 07 al 09
D: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	del 10 al 12

### 4. Forma de administración:

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

### 5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

### 6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de calidad de vida y sus dimensiones.

### 7. Población a evaluar:

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la Calidad de vida. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



### Cuestionario sobre la Calidad de vida DIRIGIDA AL PERSONAL DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-CHICLAYO

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la calidad de vida del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:**..... años      **Sexo:** M  F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(11) TED	(12) EDA	(13) IND	(14) DAC	(15) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TE	ED	IND	DA	CTA
<b>VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA</b>	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR INDIVIDUAL</b>					
1 El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral					
2 El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral					
3 El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral					
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>					
4 El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral					
5 El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral y personal en su centro laboral					
6 El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>					
7 El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral					
8 El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral					
9 El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura en su centro laboral					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>					
10 El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral					
11 El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral					
12 El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral					

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla


Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observa- ciones
CALIDAD DE VIDA	La calidad de vida desde la perspectiva laboral, permite tener el grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al lugar de trabajo, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores" (Cruz, 2018, p. 60).	La calidad de vida será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Bienestar individual	Evaluación justa	El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral	Ordinal Likert	4	4	4	
				Capacitaciones	El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral		4	4	4	
				Funciones definidas	El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral		4	4	4	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Nivel de vida	El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral		4	4	4	
				Equilibrio laboral	El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral		4	4	4	
				Satisfacción con el trabajo	El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral		4	4	4	
			Organización	Oportunidad de ascenso	El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral		4	4	4	
				Libertad de expresión	El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral		4	4	4	
				Reconocimientos	El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura dentro de su centro laboral		4	4	4	
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Estabilidad laboral	El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral		4	4	4	
				Ambiente grato	El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral		4	4	4	
				Buena salud	El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral		4	4	4	

## Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento denominado Cuestionario de calidad de vida, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Calidad de vida, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

  
 NEFRO CARE PERU S.A.C.  
 Hemer Hadyn Calderón Alvítes  
 MÉDICO NEFRÓLOGO  
 C.M. 64258 R.N.E. 34212

Mg. HEMER HADYN CALDERÓN ALVITES  
DNI N° 43291667



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CALDERON ALVITES**  
Nombres **HEMER HADYN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **43291667**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156521**  
Fecha Matrícula **31/08/2020**  
Fecha Egreso **31/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
15 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863919

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 15/08/2022 00:19:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### JUEZ 3

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 26 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Emilia Carmen Rojas Delgado  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo."

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable calidad de vida

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Calidad de vida.

**2. Variable a medir:**

Calidad de vida.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: BIENESTAR INDIVIDUAL	del 01 al 03
B: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	del 04 al 06
C: ORGANIZACIÓN	del 07 al 09
D: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	del 10 al 12

**4. Forma de administración:**

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución del cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de calidad de vida y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.



## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la Calidad de vida. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.



**Instrumento de recolección de datos**

Nro.



### Cuestionario sobre la Calidad de vida DIRIGIDA AL PERSONAL DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-CHICLAYO

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la calidad de vida del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

Edad:..... años      Sexo: M  F       Tiempo de servicios: .....Años

(31) TED	(32) EDA	(33) IND	(34) DAC	(35) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CT	DA
<b>VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA</b>		1	2	3	4	5	
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR INDIVIDUAL</b>							
1	El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral						
2	El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral						
3	El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral						
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>							
4	El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral						
5	El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral y personal en su centro laboral						
6	El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral						
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>							
7	El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral						
8	El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral						
9	El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura en su centro laboral						
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>							
10	El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral						
11	El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral						
12	El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral						

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
CALIDAD DE VIDA	La calidad de vida desde la perspectiva laboral, permite tener el grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al lugar de trabajo, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores" (Cruz, 2018, p. 60).	La calidad de vida será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Bienestar individual	Evaluación justa	El profesional de enfermería tiene evaluaciones justas en su centro laboral	Ordinal Likert	4	4	4	
				Capacitaciones	El profesional de enfermería tiene capacitaciones en su centro laboral		4	4	4	
				Funciones definidas	El profesional de enfermería tiene funciones definidas en su centro laboral		4	4	4	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Nivel de vida	El profesional de enfermería presenta nivel de vida adecuado en su centro laboral		4	4	4	
				Equilibrio laboral	El profesional de enfermería presenta equilibrio laboral		4	4	3	
				Satisfacción con el trabajo	El profesional de enfermería presenta satisfacción con el trabajo realizado en su centro laboral		4	4	4	
			Organización	Oportunidad de ascenso	El profesional de enfermería tiene oportunidades de ascenso dentro de su centro laboral		4	3	4	
				Libertad de expresión	El profesional de enfermería tiene libertad de expresión dentro de su centro laboral		4	4	3	
				Reconocimientos	El profesional de enfermería tiene reconocimientos por su jefatura dentro de su centro laboral		4	4	4	
			Condiciones y medio ambiente de trabajo	Estabilidad laboral	El profesional de enfermería goza de estabilidad laboral dentro del centro laboral		4	4	3	
				Ambiente grato	El profesional de enfermería goza de ambiente grato dentro del centro laboral		4	4	4	
				Buena salud	El profesional de enfermería goza de buena salud para laborar dentro del centro laboral		4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento denominado Cuestionario de calidad de vida, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Calidad de vida, procedo a **confirmar su validez de contenido**.

Emilia Carmen Rojas Delgado  
 ENFERMERA  
 CEP 23353

Mg. EMILIA CARMEN ROJAS DELGADO  
DNI N° 16670310



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS DELGADO**  
Nombres **EMILIA CARMEN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16670310**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA**  
Rector **OSWALDO ZEGARRA ROJAS**  
Secretario General **JUAN JIMENEZ BENDEZU**  
Decano **FERNANDO SALAZAR SILVA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN SALUD PUBLICA  
GESTION DE SERVICIOS DE SALUD**  
Fecha de Expedición **07/12/2005**  
Resolución/Acta **1035-2005**  
Diploma **-**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
15 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000863917

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 15/08/2022 00:13:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

## Instrumento 2: Cuestionario sobre satisfacción laboral

### JUEZ 1

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Sandra del Rocío Mija Burga  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable de satisfacción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Satisfacción laboral.

**2. Variable a medir:**

Satisfacción laboral.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: CONDICIONES DE TRABAJO	del 01 al 03
B: RECONOCIMIENTO PERSONAL	del 04 al 06
C: SIGNIFICACIÓN DE TAREA	del 07 al 09
D: BENEFICIOS ECONÓMICOS	del 10 al 12

**4. Forma de administración:**

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución de cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre Satisfacción laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



**Cuestionario sobre Satisfacción Laboral.  
DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-  
CHICLAYO**

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:**..... años      **Sexo:** M     F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(1) TED	(2) EDA	(3) IND	(4) DAC	(5) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CT	DA	TA
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5		
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
1	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores							
2	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores							
3	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores							
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>								
4	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza							
5	Considera usted ser maltratado por su centro laboral							
6	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia							
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>								
7	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza							
8	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra							
9	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza							
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>								
10	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza							
11	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas							
12	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral							

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral, comprende el grado de bienestar y felicidad del trabajador en relación al desempeño en su trabajo y entorno (Cernas et al., 2018, p. 7)	La satisfacción laboral será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores	Ordinal Likert	4	4	4	
				Comodidades	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores		4	4	4	
				Ambiente confortable	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores		4	4	4	
			Reconocimiento personal	Reconocimiento	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza		4	4	4	
				Maltrato	Considera usted ser maltratado por su centro laboral		4	4	3	
				Importancia de funciones	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia		4	4	4	
			Significación de tarea	Sentirse útil	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza		4	4	4	
				Tareas validas	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra		4	4	4	
				Sentirse realizado	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza		4	4	4	
			Beneficios económicos	Sueldo	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza		4	4	4	
				Incentivos	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas		4	4	4	
				Reconocimiento	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral		4	4	4	



## Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento denominado Cuestionario de satisfacción laboral, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de satisfacción laboral, procedo a confirmar su validez de contenido.

  
 Lic. Sandra Mija Burga  
 ESPECIALISTA EN NEFROLOGÍA  
 CEP: 59508 REE: 22064

Mg. SANDRA DEL ROCIO MIJA BURGA  
DNI N° 45738307

## JUEZ 2

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 26 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Hemer Hadyn Calderón Alvites  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable de satisfacción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Satisfacción laboral.

**2. Variable a medir:**

Satisfacción laboral.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: CONDICIONES DE TRABAJO	del 01 al 03
B: RECONOCIMIENTO PERSONAL	del 04 al 06
C: SIGNIFICACIÓN DE TAREA	del 07 al 09
D: BENEFICIOS ECONÓMICOS	del 10 al 12

**4. Forma de administración:**

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución de cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre Satisfacción laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



**Cuestionario sobre Satisfacción Laboral.  
DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-  
CHICLAYO**

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:**..... años      **Sexo:** M  F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(21) TED	(22) EDA	(23) IND	(24) DAC	(25) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DAC	TDA
<b>VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
1	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores					
2	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores					
3	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores					
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>						
4	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza					
5	Considera usted ser maltratado por su centro laboral					
6	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia					
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>						
7	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza					
8	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra					
9	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza					
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>						
10	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza					
11	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas					
12	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral					

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral, comprende el grado de bienestar y felicidad del trabajador en relación al desempeño en su trabajo y entorno (Cernas et al., 2018, p. 7)	La satisfacción laboral será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores	Ordinal Likert	4	4	4	
				Comodidades	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores		4	4	4	
				Ambiente confortable	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores		4	4	4	
			Reconocimiento personal	Reconocimiento	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza		4	4	4	
				Maltrato	Considera usted ser maltratado por su centro laboral		4	4	4	
				Importancia de funciones	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia		4	4	4	
			Significación de tarea	Sentirse útil	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza		4	3	4	
				Tareas validas	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra		4	4	4	
				Sentirse realizado	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza		4	3	4	
			Beneficios económicos	Sueldo	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza		4	4	3	
				Incentivos	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas		4	4	4	
				Reconocimiento	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral		4	4	4	

## Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

### JUEZ 3

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 26 de Mayo del 2022

Señor (a):  
Mg. Emilia Carmen Rojas Delgado  
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dado su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo".

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable de satisfacción laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Ficha técnica del instrumento.*
- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

Atentamente,



---

RUBY PIERINA, SALDARRIAGA RUBIO  
DNI N° 46853401

## Ficha técnica del instrumento

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre Satisfacción laboral.

**2. Variable a medir:**

Satisfacción laboral.

**3. Estructura:** El instrumento se elaboró en base a cuatro (04) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: CONDICIONES DE TRABAJO	del 01 al 03
B: RECONOCIMIENTO PERSONAL	del 04 al 06
C: SIGNIFICACIÓN DE TAREA	del 07 al 09
D: BENEFICIOS ECONÓMICOS	del 10 al 12

**4. Forma de administración:**

Se aplica al personal de enfermería de una clínica particular en Chiclayo, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

**5. Tiempo de aplicación:**

Se ha considerado para la resolución de cuestionario un tiempo de 15 minutos.

**6. Calificación:**

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones.

**7. Población a evaluar:**

Enfermeros de una clínica particular de Chiclayo, 30.

## Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, del cuestionario sobre Satisfacción laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



**Instrumento de recolección de datos**



**Cuestionario sobre Satisfacción Laboral.  
DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PARTICULAR-  
CHICLAYO**

Señor (ra) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

**DATOS GENERALES:**

**Edad:**..... años      **Sexo:** M     F       **Tiempo de servicios:** .....Años

(41) TED	(42) EDA	(43) IND	(44) DAC	(45) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE	ED	IND	DA	CTDA
<b>VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
1	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores					
2	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores					
3	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores					
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>						
4	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza					
5	Considera usted ser maltratado por su centro laboral					
6	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia					
<b>DIMENSIÓN: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>						
7	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza					
8	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra					
9	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza					
<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>						
10	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza					
11	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas					
12	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral					

*Muchas gracias por su colaboración  
Chiclayo-2022.*



## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral, comprende el grado de bienestar y felicidad del trabajador en relación al desempeño en su trabajo y entorno (Cernas et al., 2018, p. 7)	La satisfacción laboral será medida con sus respectivos indicadores de sus cuatro dimensiones mediante la escala Likert, que contiene cinco valoraciones y con la categorización de los resultados en 3 niveles baja, media y alta, lo que se representaría en tablas de frecuencia y gráficos de barras.	Condiciones de trabajo	Distribución del ambiente	Considera usted que la distribución del ambiente facilita la realización de sus labores	Ordinal Likert	4	4	4	
				Comodidades	Considera usted que existe las comodidades para un buen desempeño de sus labores		4	4	4	
				Ambiente confortable	Considera usted que el ambiente de trabajo es confortable para realizar sus labores		4	4	4	
			Reconocimiento personal	Reconocimiento	Considera usted ser reconocido por sus jefes por el trabajo que realiza		4	4	4	
				Maltrato	Considera usted ser maltratado por su centro laboral		4	4	4	
				Importancia de funciones	Considera usted que las funciones que realiza no tienen importancia		4	4	4	
			Significación de tarea	Sentirse útil	Considera usted sentirse útil con el desempeño laboral que realiza		4	4	4	
				Tareas validas	Considera usted que las tareas que realiza son valiosas como cualquier otra		4	4	4	
				Sentirse realizado	Considera usted se siente realizado como persona con el desempeño laboral que realiza		4	4	4	
			Beneficios económicos	Sueldo	Considera usted el sueldo que percibe está acorde con las tareas que realiza		4	4	4	
				Incentivos	Considera usted ha recibido incentivos cuando cumple con sus metas asignadas		4	4	4	
				Reconocimiento	Considera usted haber percibido algún reconocimiento por parte de su centro laboral		4	4	4	

## Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

**Conclusión de la Validación:** Revisado el instrumento denominado Cuestionario de satisfacción laboral, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de satisfacción laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido**.




Mg. EMILIA CARMEN ROJAS DELGADO  
DNI N° 16670310

## Anexo 4

### Validez, confiabilidad y normalidad de los datos

Instrumento cuestionario sobre calidad de vida

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
D2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	0.96	0.65	1.00
D3	1.00	0.70	1.00	0.96	0.65	1.00	0.96	0.65	1.00
D4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	0.96	0.65	1.00
Instrumento por Criterio	1.00	0.70	1.00	0.99	0.69	1.00	0.97	0.66	1.00
Instrumento Global	0.99	0.684	1.000						

Instrumento cuestionario sobre satisfacción laboral

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
D2	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	0.96	0.65	1.00
D3	1.00	0.70	1.00	0.93	0.61	0.99	1.00	0.70	1.00
D4	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	0.96	0.65	1.00
Instrumento por Criterio	1.00	0.70	1.00	0.98	0.68	1.00	0.98	0.68	1.00
Instrumento Global	0.99	0.684	1.000						

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento cuestionario sobre calidad de vida

Confiabilidad instrumento de calidad de vida – prueba piloto

Cronbach's Alpha	0.849337993	<b>Reliability Calculator</b>	
Split-Half (odd-even) Correlation	0.916038273	created by Del Siegle (dsiegle@uconn.edu)	
Spearman-Brown Prophecy	0.956179515		
Mean for Test	38.3		
Standard Deviation for Test	7.443789358		
KR21	2.743531689	Questions	Subjects
KR20	2.782694295	12	20

Confiabilidad instrumento de calidad de vida – SPSS v25.

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Miguel Junior Ramos\Desktop\MA  
ESTRIA RUBY\INFORME FINAL SALDARRIAGA RUBIO RUBY.docx.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	30	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	12

Instrumento cuestionario sobre satisfacción laboral

Confiabilidad instrumento de satisfacción laboral – prueba piloto

Cronbach's Alpha	0.849337993	<b>Reliability Calculator</b>	
Split-Half (odd-even) Correlation	0.916038273	created by Del Siegle (dsiegle@uconn.edu)	
Spearman-Brown Prophecy	0.956179515		
Mean for Test	38.3		
Standard Deviation for Test	7.443789358		
KR21	2.743531689	Questions	Subjects
KR20	2.782694295	12	20

Confiabilidad instrumento de satisfacción laboral – SPSS v25.

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\Miguel Junior Ramos\Desktop\MAE STRIA RUBY\INFORME FINAL SALDARRIAGA RUBIO RUBY.docx.sav

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	30	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

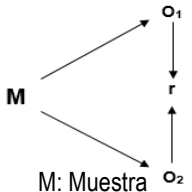
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	12

## Anexo 5

### Matriz de consistencia

Problema general	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Población y muestra	Enfoque/tipo diseño	Técnica/ instrumento
¿En qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?	Determinar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	La calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	Variable 1 Calidad de vida	Población: 32	Tipo Básico (CONCYTEC, 2020) Enfoque cuantitativo	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Muestra: 30 La muestra está constituida por el 100% de la población y en relación a los criterios de selección		
¿En qué medida el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?	Determinar en qué medida el bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	El bienestar individual se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo				
¿En qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?	Establecer en qué medida el bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	Variable 2 Satisfacción laboral	Muestreo: Es de forma aleatoria, ya que se encuestará a todo los enfermeros de una clínica particular en Chiclayo seleccionados en la muestra sin mantener un orden	 <p>M: Muestra X: Variable dependiente: Satisfacción laboral Y: Variable independiente: Calidad de vida R= relación entre variables</p>	
¿En qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?	Expresar en qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	La organización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo		Unidad de análisis: Personal de enfermería de una clínica particular de Chiclayo		
¿En qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo?	Demostrar en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo	Las condiciones y medio ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo				

## Anexo 6

### Consentimiento informado

#### Anexo 1 Consentimiento Informado

Yo, ....., como trabajador de una Clínica Particular-Chiclayo:

Reconozco que la información otorgada por la investigadora para dicho estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Así mismo, reconozco haber sido informado (a) de manera clara, precisa y oportuna por la investigadora Ruby Pierina Saldarriaga Rubio de la finalidad de la presente investigación titulada: Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo.

Teniendo como objetivo: analizar en qué medida la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo

Por lo expuesto, otorgo mi consentimiento a que se me realice el presente cuestionario.

<input checked="" type="checkbox"/>	ACEPTO
<input type="checkbox"/>	NO ACEPTO



\_\_\_\_\_  
Firma del profesional de la salud





**Anexo 8**  
**Autorización de la empresa**



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA Nº - 2022- NEFROCARE

Chiclayo, 14 de julio de 2022

Señorita:

RUBY PIERINA SALDARRIAGA RUBIO

Ciudad.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

REF: : SOLICITUD Nº 01

Mediante el presente me dirijo a usted, expresándole mi cordial y atento saludo y al mismo tiempo dando atención al documento indicado en la referencia, el **DESPACHO** a mi cargo **ACEPTA** realizar la investigación titulada: Calidad de vida y Satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica Nefrocare – Chiclayo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.



DAVID TENORIO PAZ

ADMINISTRADOR

**CALLE LOS CIPRESES Nº 149 TELF.: (01)6409784 - URB. LOS PARQUES - CHICLAYO**

**Correo: nefrocarepe@cidlatam.com**

Escaneado con CamScanner



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica particular-Chiclayo", cuyo autor es SALDARRIAGA RUBIO RUBY PIERINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO : 16456428 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8571-4525	Firmado electrónicamente por: PAPERENZA el 16-08- 2022 18:04:39

Código documento Trilce: INV - 0898820