



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una  
institución pública, Chiclayo - 2022

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Moquillaza Ulloa, Juan Carlos ([ORCID: 0000-0003-3735-194X](https://orcid.org/0000-0003-3735-194X))

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Landa, John Peter ([ORCID: 0000-0002-6604-9371](https://orcid.org/0000-0002-6604-9371))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por su sacrificio y dedicación, a mi esposa y amada hija, por su apoyo constante e incondicional, porque en todo momento me estimularon a seguir adelante.

Juan Carlos

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser mi guía espiritual y brindarme sabiduría para culminar con éxito mis metas

A mi familia por su comprensión, enseñanza de vida y respaldo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mi asesor de mi tesis, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este importante trabajo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de Investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2 Variables y Operacionalización .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3 Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>17</b>
<b>3.5 Procedimientos.....</b>	<b>19</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos .....</b>	<b>20</b>
<b>3.7 Aspectos Éticos.....</b>	<b>21</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>44</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Trabajadores de una Institución Pública.....	16
Tabla 2. Validez del instrumento estilos de vida.....	17
Tabla 3. Validez del instrumento satisfacción laboral.....	18
Tabla 4. Escala de valores.....	18
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario de estilos de vida.....	19
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral.....	19
Tabla 7. Correlación de Pearson.....	20
Tabla 8. Pruebas de normalidad.....	20
Tabla 9. Dimensión: Nutrición.....	22
Tabla 10. Dimensión: Ejercicio.....	23
Tabla 11. Dimensión: Responsabilidad en salud.....	24
Tabla 12. Dimensión: Manejo del estrés.....	25
Tabla 13. Dimensión: Soporte interpersonal.....	26
Tabla 14. Dimensión: Autorrealización.....	27
Tabla 15. Dimensión: Estilos de vida.....	28
Tabla 16. Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.....	29
Tabla 17. Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos.....	30
Tabla 18. Dimensión: Políticas administrativas.....	31
Tabla 19. Dimensión: Relaciones interpersonales.....	32
Tabla 20. Dimensión: Desarrollo Personal.....	33
Tabla 21. Dimensión: Desempeño de tareas.....	34
Tabla 22. Dimensión: Relación con la autoridad.....	35
Tabla 23. Dimensión: Satisfacción laboral.....	36
Tabla 24. Relación de estilos de vida y satisfacción laboral.....	37
Tabla 25. Relación de nutrición y satisfacción laboral.....	38
Tabla 26. Relación de ejercicio y satisfacción laboral.....	39
Tabla 27. Relación de responsabilidad en salud y satisfacción laboral.....	40
Tabla 28. Relación de Manejo del estrés y satisfacción laboral.....	41
Tabla 29. Relación de Soporte interpersonal y satisfacción laboral.....	42
Tabla 30. Relación de Autorrealización y satisfacción laboral.....	43

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensión: Nutrición.....	22
Figura 2. Dimensión: Ejercicio.....	23
Figura 3. Dimensión: Responsabilidad en salud.....	24
Figura 4. Dimensión: Manejo del estrés.....	25
Figura 5. Dimensión: Soporte interpersonal.....	26
Figura 6. Dimensión: Autorrealización.....	27
Figura 7. Dimensión: Estilos de vida.....	28
Figura 8. Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales.....	29
Figura 9. Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos.....	30
Figura 10. Dimensión: Políticas administrativas.....	31
Figura 11. Dimensión: Relaciones interpersonales.....	32
Figura 12. Dimensión: Desarrollo Personal.....	33
Figura 13. Dimensión: Desempeño de tareas.....	34
Figura 14. Dimensión: Relación con la autoridad.....	35
Figura 15. Dimensión: Satisfacción laboral.....	36

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo - 2022. La población la conformo 35 trabajadores de una Institución Pública, el método empleado en la investigación fue de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional. El diseño fue no experimental y transversal, que acopió información de un tiempo específico, utilizando dos instrumentos: Cuestionario sobre estilos de vida, con 48 preguntas en la escala de Likert (Nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3, Siempre 4) y el cuestionario sobre Satisfacción Laboral con 33 preguntas en la escala de Likert (Nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3, Siempre 4) que brindaron información sobre los estilos de vida y la satisfacción laboral, a través de la evaluación de sus dimensiones, con resultados en gráficas y textos. La investigación concluyó que existe demostración para aseverar que el estilo de vida se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo 2022, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,342 representó una correlación muy baja entre las variables y el Sig. (bilateral) fue de 0.044.

**Palabras claves:** Estilos de vida, satisfacción laboral, nutrición, calidad de vida

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between lifestyles and job satisfaction in the workers of a public institution, Chiclayo - 2022. The population consisted of 35 workers of a public institution, the method used in the research was basic and descriptive correlational. The design was non-experimental and cross-sectional, which collected information from a specific time, using two instruments: Lifestyles Questionnaire, with 48 questions on the Likert scale (Never 1, Sometimes 2, Almost always 3, Always 4) and the Job Satisfaction questionnaire with 33 questions on the Likert scale (Never 1, Sometimes 2, Almost always 3, Always 4) which provided information on lifestyles and job satisfaction, through the evaluation of its dimensions, with results in graphs and texts. The research concluded that there is evidence to assert that lifestyle is significantly related to job satisfaction in workers of a public institution, Chiclayo 2022, being the Pearson correlation coefficient of 0.342 represented a very low correlation between the variables and the Sig. (bilateral) was 0.044.

**Keywords:** Lifestyles, job satisfaction, nutrition, quality of life.



## I. INTRODUCCIÓN

Los estilos de vida son conductas adecuadas que debe tener una persona y produce riesgo a la salud si hay condiciones que coadyuven a este contexto. Cada persona realiza acciones diariamente en lo profesional, grupal, social en la cual destinan tiempo transformado en horas para cada acción, las cuales son para consumir alimentos, laborar, hábitos de higiene, entre otras acciones. En cuanto a satisfacción laboral, los seres humanos encuentran un grado de conformidad respecto a su medio y entorno laboral, en consecuencia, estará relacionada con las buenas labores en la institución, además de una adecuada calidad de trabajo y productividad. Se puede decir que los estilos de vida y la satisfacción laboral son dos condiciones relacionadas; inadecuados estilos de vida podrían causar inadecuada satisfacción laboral de una persona, que ocasionará bajo o mediano desempeño en la institución que labore, que interferirá en los resultados de la entidad laboral.

Caqui Flores (2020) refiere que las variables en los estilos de vida como ejercicio, autorrealización y soporte interpersonal, influyeron de manera adecuada en las habilidades sociales, autoexpresión en condiciones sociales, protección de adecuados derechos como consumidor, expresión al disgusto o desacuerdo e iniciar interrelaciones positivas con el sexo opuesto.

La satisfacción laboral es percibida cuando hay una buena labor en un trabajo, los empleados se aprecian comprometidos, reconocidos y tienen adecuadas relaciones con los demás trabajadores y jefes, entonces hay una labor adecuada en la entidad; la apreciación de variables entre el talento humano con la satisfacción laboral, en una entidad, nos manifiesta que la cuestión de la felicidad y el corriente idóneo se percibe de modo diferente en varones y damas, la investigación hace entender que si existe divergencia de variables en cuanto a la satisfacción laboral (Gamarra Saavedra, 2020).

García-Laguna et al. (2012) refieren que el Organismo Mundial dedicado a la Salud, a los estilos de vida lo aprecia como la manera general de vida, depende de condiciones y los modelos individuales de conducta influenciados por causas como son sociales, culturales y propias características de las personas.

Robbins y Judge (2017) refieren la satisfacción laboral, como un estado de emociones adecuadas en un centro de trabajo, resultante de un previo examen y reflexión de sus particularidades de aquel entorno de trabajo.

Debido al Covid-19 se han realizado labores de tipo presencial, no presencial o mixtas y puede haber contribuido a estilos de vida no adecuados y como consecuencia haber insatisfacción laboral en los trabajadores. El trabajo al perjudicar los estilos de vida ocasiona problemas en la salud, productividad y se ve disminuido la satisfacción laboral. En la actualidad los trabajadores no se han realizado chequeos médicos anuales y de haberse realizado son asociados al COVID -19, por tal motivo no se conoce si hay problemas de salud atribuidos a los estilos de vida inadecuados y en consecuencia interfiera en una adecuada satisfacción laboral.

La institución pública en Chiclayo donde se realizó la investigación es una entidad que tiene como principios éticos el respeto, laboriosidad, puntualidad, responsabilidad, honestidad, entre otras, que en presente año por el contexto regional, nacional y mundial, con motivo del fenómeno del Covid 19, exigen a modificar estrategias para que la calidad del servicio sea mejor en la Institución, pero a la vez pueden afrontar problemas laborales en los trabajadores por eso fue necesario conocer en los trabajadores si los estilos de vida son adecuados y tiene alguna relación con la satisfacción laboral asociados con los entornos físicas así como materiales, beneficios en el trabajo además de remunerativas, políticas administrativas, mejora personal, relación con la autoridad, desempeño de labores, relaciones interpersonales, que actualmente es semi o no presencial. En vista de lo mencionado, se planteó el problema principal: ¿Cuál es la relación entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo - 2022?

El trabajo de investigación se utilizó para apoyar en la mejora de los trabajadores de instituciones públicas para que tengan una adecuada satisfacción laboral asociados a las acciones laborales más seguras, sanas y productivas. La presente investigación se argumenta por razones de validez: (1) Justificación teórica porque tuvo información de fuentes bibliográficas, sobre las variables estudiadas, basado en enfoques y dimensiones correlacionadas; (2) Justificación metodológica, se contó con investigaciones actuales y se obtuvo resultados para los análisis respectivos. La investigación, se realizó en

base al diseño no experimental correlacional siendo tipo básico, con enfoque cuantitativo y método hipotético – deductivo; (3) Justificación práctica, por cuanto los resultados sirven de guía para conocer estilos de vida y satisfacción laboral de empleados de la entidad pública, el cual servirá en el mejoramiento de acciones a directores.

El principal objetivo de la investigación fue determinar cuál es la relación que existe entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022 y los objetivos específicos fueron (1) determinar la relación entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo -2022; (2) evaluar la relación entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo - 2022; (3) conocer la relación entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022; (4) medir la relación entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022; (5) analizar la relación entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022; (6) precisar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública , Chiclayo-2022. Finalmente, la hipótesis general se propuso confirmar la existencia de relación significativa entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo - 2022. En las hipótesis específicas se planteó: (1) Existe relación significativa entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022; (2) Existe relación significativo entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022; (3) Existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022; (4) Existe relación significativa entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022; (5) Existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022; (6) Existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones a nivel internacional de las variables consideró relacionar el estilo de vida y hábitos de fumar, consumo de bebidas alcohólicas, hábitos alimentarios, actividad física y fragilidad multidimensional y concluyeron que el estilo de vida se relacionó con la fragilidad física, psicológica y social, por tanto, el prevenir o retardar la fragilidad en personas mayores ayuda a la buena calidad de vida (Van Assen et al., 2022). En el estudio para determinar conductas de vida saludable y los factores relacionados en estudiantes, observaron que la edad, nivel escolar, hábitos de fumar, hábitos de alimentación, repercuten en las conductas de vida saludable, concluyeron que a menos actividad física, salud y hábitos de alimentación los alumnos se mostraron menos responsables (Çetinkaya & Sert, 2021).

El trabajo realizado por Ferreira Rocha et al. (2020), sobre estilo de vida de trabajadores siendo el objetivo analizar dichas variables, concluyó que estilos de vida poco saludable es resultado de no realizar actividad física, el tipo de comportamiento y no adecuada nutrición. El estudio de estilo de vida realizado en estudiantes por sexo y aspectos socioeconómicos, cuyo objetivo fue relacionar las variables, concluyó que no se conservan el estilo de vida saludable debido a su formación personal, entorno con la familia y aspectos culturales como sociales en el que se están desarrollando, además, no realizar adecuada actividad física e inadecuados hábitos alimentarios son riesgos en la en la nutrición ocasionando enfermedades no transmisibles (Pinillos Patiño et al., 2021).

Canova-Barrios (2017) realizó la investigación de los estilos de vida en individuos y si predominan adecuada o inadecuadamente sobre su calidad de vida; cuyo objetivo fue relacionar las variables y concluyó que el estilo de vida constituido por la alimentación, consumo de sustancias nocivas, prácticas de actividad física, consumo del tabaco y alcohol, conlleva a proceso alterables de la salud-enfermedad y a riesgo para contraer enfermedades. Butter et al., (2022) efectuaron la investigación sobre la complejidad del cambio en la calidad del estilo de vida relacionado con la salud mental en Covid – 19, cuyo objetivo fue relacionar las variables y concluyeron que la calidad del estilo de vida de la casi totalidad de las personas no se afectó en gran medida por el Covid – 19,

en minoría experimentó un empeoramiento de su estilo de vida comparado con antes del Covid – 19.

Ortiz et al. (2022) investigaron sobre factores ambientales, físicos y sociales en relación con las conductas de estilo de vida poco saludables, cuyo objetivo fue estudiar la relación de las variables, concluyendo que los entornos físicos y sociales más pobres están relacionados con mayores elementos de riesgo para enfermedades crónicas, además la protección de la salud dirigidas a la precaución de las causas de riesgo debe considerar las características contextuales del entorno. Cho & Kim (2022) investigaron sobre el comportamiento alimentario no saludable y la calidad del desempeño de trabajadores para el adecuado estilo de vida, cuyo objetivo fue estudiar la relación de las variables, concluyendo que la conducta alimentaria poco saludable por la noche y la mañana siguiente provocó tensión física; las tensiones emocionales y físicas experimentadas en la mañana sirvieron como mediadores claves resultando en la disminución de la calidad del trabajo en la tarde.

Gschwandtner et al. (2022) investigaron sobre estilo de vida y satisfacción con la vida, cuyo objetivo fue relacionar de las variables y concluyeron que al consumir frutas y verduras y la actividad deportiva aumentan la satisfacción con la vida en todos los ingresos, géneros, educación, grupo de edad, etc.

Anderson et al. (2022) investigaron sobre el comportamiento de estilo de vida, determinantes de la salud y depresión, cuyo objetivo fue relacionar las variables, concluyendo que los comportamientos de estilo de vida y depresión, y el estado de fumador se asoció fuertemente con la depresión, además tabaquismo, edad, tiempo y ejercicio fueron algunos de los componentes más determinantes.

Pedraza (2020) realizó la investigación sobre clima en relación con satisfacción laboral, cuyo objetivo fue relacionar las variables, concluyeron que el clima organizacional contribuye adecuadamente para la satisfacción de trabajadores y al desempeño organizacional. El estrés laboral, así como la satisfacción laboral en relación con la actividad física ocupacional y de ocio en trabajadores dieron como conclusiones que siendo el estrés laboral mayor entonces la satisfacción laboral es menor, que el estrés laboral se correlaciona con sedentarismo, estilo de vida y niveles de empleo como educación, se evidencia

que mayores niveles de satisfacción laboral se relaciona con mayores niveles de ocupación y por último la actividad física existe una relación con mayores niveles de estrés laboral, menos niveles de satisfacción y actividad en el tiempo libre (De-Pedro-Jiménez et al., 2021).

La investigación sobre satisfacción laboral, síndrome de burnout y la depresión en trabajadores y cuyo objetivo fue relacionar las variables, concluyeron que el tiempo de actividad en la labores tuvo relación con la satisfacción laboral, en caso de empleados con sueldos bajos había mayores síntomas depresivos (Oliveira et al., 2018). Las variables de investigación realizada por Albán Maraño (2018) fueron estrés y satisfacción laboral de empleados, el objetivo fue apreciar la correlación de las variables; siendo la conclusión que existe relación no determinante del estrés y satisfacción laboral, y por ende están determinadas por otros factores donde realizan sus labores.

De-Pedro-Jiménez et al. (2021) cuyo estudio sobre el estrés y satisfacción en el trabajo, siendo el objetivo relacionar las variables; siendo los resultados que, a mayor trabajo en estrés, menos satisfacción del trabajo. Niveles más altos de satisfacción corresponden a niveles más altos de ocupación.

Gazi et al. (2022) estudiaron la satisfacción laboral y diferentes niveles de empleados, siendo el objetivo relacionar las variables; siendo los resultados, que un porcentaje significativamente más altos de jefes estaban satisfechos con su trabajo actual, pero no estadísticamente significativo, además refiere que ciertos factores relacionados al trabajo contribuyen significativamente a la satisfacción laboral que la que son atribuidas por factores personales en todos los trabajadores y también refiere que la paga, el reconocimiento por la buena labor, la intervención en la toma de decisiones, la promoción y la buena relación con los demás trabajadores eran más importantes para la satisfacción laboral.

Godás Otero et al. (2022) realizaron la investigación de motivación, trabajo social e inmigración y la satisfacción laboral, siendo el objetivo relacionar las variables y concluyeron que la satisfacción laboral está asociado a aspectos intrínsecos de su trabajo como la autorrealización y además que la insatisfacción laboral se relaciona con aspectos organizacionales y extrínsecos al trabajo como carga laboral, falta de apoyo o exceso de burocracia.

León et al. (2021) investigaron los factores de la satisfacción laboral en maestros de nivel secundaria en colegios públicas y privadas, siendo el objetivo

determinar las diferencias entre las instituciones y concluyeron que los profesores de las instituciones públicas y privadas se sienten insatisfecho laboralmente y además se encontraron discrepancias significativas entre las causas determinantes de la satisfacción laboral en ambos tipos de instituciones. White et al. (2022) realizaron la indagación de la satisfacción laboral y la motivación, así como el entorno personal en policías, siendo el objetivo relacionar las variables y concluyeron en cuanto a la satisfacción laboral se relacionó adecuadamente con la organización de los directivos y la motivación. Baroudi et al. (2022) realizaron el estudio de los factores intrínsecos y extrínsecos y la satisfacción laboral en docentes, siendo el objetivo relacionar las variables, concluyendo que los factores extrínsecos asociados a las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional estaban más asociados con el desempeño laboral, además cuando se satisfacen los factores extrínsecos en países no tan desarrollados, mejoró los niveles en la satisfacción laboral. Ansong & Darko-Adjei (2022) realizaron el estudio de la satisfacción laboral de servicio civil, siendo el objetivo evaluar el problema de satisfacción laboral entre el personal, concluyéndose que la calidad de las relaciones con los demás empleados, la oportunidad de beneficios, los niveles de remuneraciones, la naturaleza del trabajo, la política institucional, la calidad de la supervisión tiene relación significativa y positiva con la satisfacción laboral. En relación a los estudios nacionales, Calizaya Salas y Torres Silva (2021) investigó sobre los estilos de vida y el estrés, y la finalidad fue relacionar las variables; concluyendo que no se evidenció relación entre las variables en los empleados, además el estilo de vida es de tipo moderado saludable, en relación al estrés del personal. El estudio de Yáñez Borja (2021) realizó la investigación sobre el estilo de vida y desempeño laboral, concluyendo el estudio que el estilo de vida del personal trabajador interviene en el desempeño laboral de manera directa debido a una inadecuada alimentación, inadecuadas emociones, calidad de vida baja, sumado al estrés y poco saludable afecta a la salud y desempeño diario. Caqui Flores (2020), realizó la investigación del estilo de vida, calidad de vida y síndrome de Burnout de educandos y cuyo objetivo fue relacionar ambas variables; concluyó que el estilo y calidad de vida en el 50% de alumnos presentan para la dimensión de estilos de vida una valoración media y en la

dimensión de calidad de vida una valoración baja. Gamarra Solís (2020) realizó la investigación sobre estilos de vida y estrés laboral en trabajadores y cuyo objetivo fue relacionar las variables; se concluyó que adecuados estilos saludables disminuyen el estrés laboral en trabajadores. Huanca Paniura (2019) realizó el estudio entre estilos de vida de los que trabajan en un municipio; siendo la conclusión, que hay un porcentaje mayor de trabajadores que tiene estilos de vida no saludables que de saludables. Quispe Zapana (2018) realizó el estudio de asociación de la calidad de vida laboral y estilos de vida de trabajadores en el sector salud y cuyo objetivo fue relacionar las variables; refiriendo que si hay relación significativa de las variables en los trabajadores del sector salud.

Ruiz Palladini (2017) investigo los estilos de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes y cuyo objetivo fue relacionar las variables; las conclusiones fueron que entre estilos de vida y satisfacción laboral intrínseca hubo relación, además de estilos de vida y satisfacción laboral extrínseca en profesores es la correlación negativa muy baja. Arroyo Rodríguez (2020) investigó sobre la satisfacción laboral en una institución pública; el estudio concluyó que el estado de satisfacción de los trabajadores se presentaban ciertos cambios debido a que no hay adecuadas relaciones interpersonales al igual que el sistema de organización de la institución.

En investigación relativo al clima organizacional y la satisfacción laboral en empleados; concluyeron que entre las variables hay una correlación, además que más del 80% de los trabajadores aprecian como nivel regular la satisfacción laboral (Dávila Morán et al., 2021). Farfán Yovera (2020) realizó el estudio sobre estrés y la satisfacción laboral en empleados y su objetivo fue relacionar ambas variables; concluyó que existe relación negativa entre las dos variables, siendo que a mayor estrés es menor la satisfacción laboral debido a deficiencias en ambiente laboral, inadecuadas relaciones interpersonales, recarga laboral, entre otros. Brenes Espinoza (2019), la investigación sobre la asociación de la depresión, estrés, actividad física, autoconcepto personal y satisfacción laboral de trabajadores docentes de instituciones públicas y se estudió la correlación de las variables; se concluyó que la actividad física, el estrés, no se relacionan con la satisfacción laboral. Además, a mayor edad más oportunidad de estar satisfecho laboralmente.



El trabajo realizado por Cuno Rojas (2019) donde estudio el desempeño laboral y la satisfacción de empleados de municipalidades, cuyo objetivo fue relacionar ambas variables; el estudio concluyó que las dos variables se relacionan, además que se encuentran con regular satisfacción en el trabajo realizado, debido que es condicionado por la necesidad del trabajo. Jácome Galarza (2019) realizó la investigación de satisfacción laboral en trabajadores docentes y el objetivo fue estudiar si las variables se relacionaban; concluyó que los empleados tienen nivel medio de satisfacción laboral debido realizan sus labores solo por cumplimiento debido que manifiestan que ese trabajo no es para ellos, además de no sentirse reconocidos, limitan sus labores y no estar conforme con sus remuneraciones.

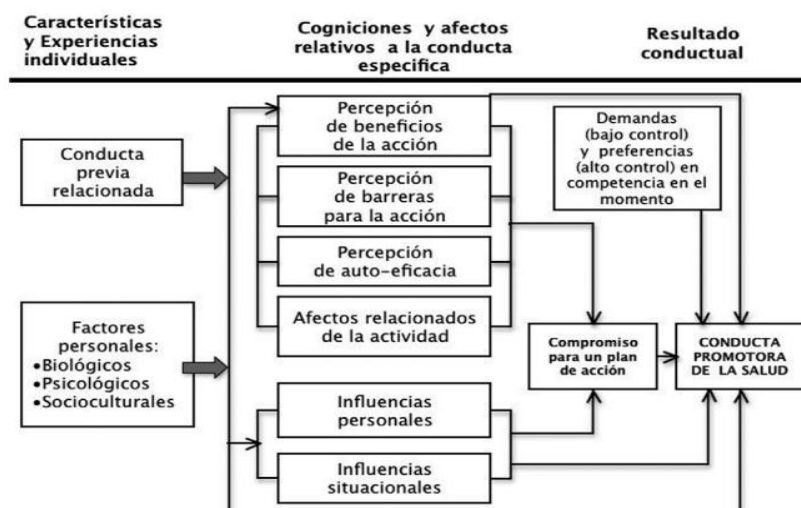
El estudio establecido en la teoría de Pender (como se citó en Aristizábal Hoyos et al., 2018) sobre el Modelo de promoción de la Salud demuestra los aspectos que puedan modificarse las conductas, motivaciones y actitudes de los individuos con el fin de una apropiada promoción de la salud. Se fundamenta en dos teorías, la primera de Albert Bandura en base al aprendizaje social que refiere el valor de los procesos cognitivos en el cambio de la conducta incorporando aprendizaje conductual y cognitivo influyendo los aspectos psicológicos en el proceder del ser humano. Refiere cuatro necesidades para aprender y modelar el comportamiento: (1) la atención, es decir estar atento ante lo que sucede; (2) la retención, es decir recordarse lo que ha observado; (3) la reproducción, es decir la habilidad de reproducir la conducta; y (4) la motivación es decir saber porque adoptas una conducta. Una segunda teoría de Albert Bandura es del aprendizaje social, que asevera que la conducta es racional, siendo la intencionalidad el componente motivacional clave y decisivo, representándose en el análisis de los comportamientos en lograr metas planeadas (Aristizábal Hoyos et al., 2018).

La teoría refiere primero las características y experiencias individuales de los seres humanos y tiene dos instancias conceptuales, la primera es la conducta previa relacionada, referida a experiencias anteriores que pueden causar directa o indirectamente posibilidad de involucrarse con las conductas de promoción de la salud y la segunda los factores personales, psicológicos, biológicos y socioculturales siendo predictivos de una conducta (Aristizábal Hoyos et al., 2018). Asimismo, la teoría del modelo refiere que los componentes

se vinculan con los conocimientos así como los afectos (emociones y sentimiento) de la conducta, y los agrupa en seis conceptos, siendo el primero los beneficios percibidos por la acción, que viene hacer los resultados adecuados que se producen por la conducta de la salud, el segundo las barreras percibidas para la acción referido a los obstáculos de los seres humanos en relación a la conducta real, el tercero a la auto eficacia percibida que tiene que ver con la percepción de uno mismo para realizar ciertas conductas, y cuando mejor es la autoeficacia amplia la posibilidad de una responsabilidad de acción y actuación real de la conducta, el cuarto es el afecto relacionado con el comportamiento las cuales tiene que ver con los pensamientos positivos o negativos, adecuados o inadecuados hacia una conducta, en quinto lugar son las influencias interpersonales, en la cual los seres humanos se comprometen en adecuadas conductas de la salud y el sexto es las influencias situacionales en el entorno el cual puede ser adecuado o inadecuado en la participación en la conducta de la salud (Aristizábal Hoyos et al., 2018).

La teoría del modelo refiere que todos los conceptos mencionados se interaccionan e intervienen en una responsabilidad para un plan de acción con el fin de lograr la solución final deseada, es decir la conducta promotora de la salud, que puede ser influenciado por conductas alternativas que los seres humanos tienen un bajo control, porque existen aspectos externos que pueden influir como el trabajo, la familia (Aristizábal Hoyos et al., 2018). En consecuencia, el modelo contiene dimensiones y relaciones que median en formar o variar la conducta promotora de la salud. En adultos son utilizados como estudios de las respuestas a las conductas generadas de salud y que motivan a los seres humanos a adquirir ciertos comportamientos. El modelo además también ha sido utilizado para la promoción de conductos saludables y es adecuada para entender y promover las actitudes motivacionales y acciones a los seres humanos a partir del concepto de autoeficacia (Aristizábal Hoyos et al., 2018). La teoría planteada se planteada se explica en la figura 1.

**Figura 1.**  
*Representación modelo de promoción de la salud*



Nota: Pender (como citó Aristizábal Hoyos et al., 2018)

Las dimensiones utilizadas para la investigación fueron, la primera es la nutrición, definido por el acto de consumir alimentos en proporcional con las necesidades nutricionales de la persona, una adecuada nutrición es necesaria para una adecuada salud; la segunda es el ejercicio, que es la actividad física realizada con ciertas actividades y movimientos, como, trotar, caminar, entre otras y conlleva a conservar la salud personal, además previene de muchas enfermedades y adecuado para la salud mental y mejora la condición física, una autoestima adecuada y convivencia con los colegas de trabajo; además, debe cumplir con cierto criterio que es intensidad, duración y frecuencia; la tercera es la responsabilidad en salud, es el bienestar que implica conductas de observarse así mismo, informarse y educarse sobre su salud, utilizar las Instituciones prestadoras de servicios, prevenir las enfermedades con una atención oportuna, y sobre todo promover la salud personal, familiar, en la sociedad y del medio ambiente (Ataucure-Mendoza y Gómez-Mendoza, 2018); la cuarta es manejo del estrés, son las respuestas ante situaciones estresante, en base a la práctica de los recursos físicos y psicológicos para controlar o disminuir el estrés adecuadamente; el estrés actúa negativamente en la salud mental y seguridad física de los seres humanos (Vilca Apaza, 2017); la quinta es el soporte interpersonal, es en base a las habilidades interpersonales para interactuar y expresarse socialmente en base al diálogo, en ser persuasivo a escuchar y entender, se manifiestan las habilidades y condiciones de la

inteligencia emocional, saber expresar nuestras emociones hacia uno mismo y su entorno de tipo personal o laboral y así poder tener una adecuada tranquilidad y comodidad (Gallegos Flores, 2017); la sexta es la autorrealización, preferencia por conseguir o transformar lo que potencialmente se puede lograr ser, contemplando las particularidades, lo que se quiere lograr en la sociedad y como persona, desarrollando capacidades al máximo, facilita el conocimiento y motivaciones al ser humano para alcanzar metas (Mercado Maya, 2017).

La teoría de satisfacción laboral, según Palma (2005) identifica el problema general de la actitud hacia el trabajo, se sustenta en la teoría motivacional, explica que el ambiente de trabajo es lo que percibe un ser humano relacionado al vínculo con su ambiente de trabajo, lo que permite realizar un análisis que conlleva a situaciones preventivas, así como correctivas para conseguir la adecuada ejecución de proceso y resultados organizacionales. Palma (2005) considera las siguientes dimensiones; la primera, las condiciones físicas y/o materiales, constituido por equipos e infraestructura en las que se desarrolla los trabajos habituales y además sirven como facilitador adecuado para el trabajo diario para apreciar la eficiencia y el desempeño. Debe haber adecuadas condiciones de bienestar, como limpieza, adecuada iluminación y ventilación, orden en las áreas de trabajo, materiales necesarios, amplitud de los ambientes laborales, entre otras, los trabajadores son los primeros en preocuparse por su entorno de trabajo por motivos de confort personal y en consecuencia realizar labores adecuadas; la segunda los beneficios laborales y/o remunerativos, se manifiesta por la plenitud de contar con la remuneración adecuado por la labor realizada, las cuales tiene adecuada atribución y determinación en la satisfacción laboral, debido que compensan seguridad, reconocimiento y además de obtener otros valores, por tanto, de ser adecuados debería obtenerse una adecuada satisfacción debido que todo trabajador percibe que se siente adecuado económicamente en proporción a su desempeño; la tercera son las políticas administrativas, que tiene que ver con las normas, lineamientos que establece la institución que sirven para regular la relación laboral asociada con los trabajadores y con hecho alcanzar metas u objetivos trazados en la institución. Son adecuadas para las futuras decisiones y/o acciones, contar con planes adecuados para diferentes situaciones, dichas

políticas deben ser adecuadas, estables y flexibles para ser realizadas en diversos entornos y a su vez deben apoyar a prevenir y resolver problemas que puedan presentarse; la cuarta son las relaciones interpersonales, que viene hacer el grado de satisfacción con otros trabajadores de la institución que interactúan en el mismo ambiente laboral, las cuales de ser positivos, dar confianza y credibilidad haciendo un ambiente con adecuada empatía, responsabilidad y confidencialidad.

Además, debe fluir una adecuada comunicación con entendimiento, respeto, armonía, comprensión, colaboración entre los trabajadores para superar limitaciones y de ser así se afianza fortalezas, adecuada convivencia, crecimiento personal y grupal, calidad de su trabajo y el beneficio de la institución, si hay una adecuada actitud mental hará que el trabajo sea interesante y productivo a la vez, de ser lo contrario se verá las labores como algo improductivo, insignificante no solo en lo personal sino también en todos los trabajadores; la quinta es el desarrollo personal, la cual se percibe como la ocasión que tiene los trabajadores de realizar acciones adecuadas para su autorrealización, prefieren emplear sus capacidades en labores que les ofrezcan desempeñar sus conocimientos, brindar información en cuanto a su rendimiento. Un trabajador que se encuentre saludable desarrollara todo su potencial y capacidad y por ende la esperanza de ser cada vez más de lo que uno es y llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser; la sexta es desempeño de tareas, siendo la valía que le da una persona que trabaja a sus labores frecuentes en la institución pública que labore, se manifestara habilidades y capacidades de la conducción eficiente a su cargo al realizar una acción o labor en su profesión.

También manifiesta Palma (2005) que para desempeñar las labores no solo basta destrezas, conocimientos, habilidades, entre otras, sino que además debe haber interés, intención y voluntad para realizar las labores; la séptima es la relación con la autoridad, en la cual el trabajador manifiesta la apreciación valorativa en relación con los jefes inmediatos o no inmediatos a las actividades que realiza diariamente, además que el éxito del trabajo está supeditado por el nivel de aprobación y/o desaprobación con el jefe. Además, la consideración es una conducta del líder que tiene efectos predecibles sobre la satisfacción de los trabajadores.

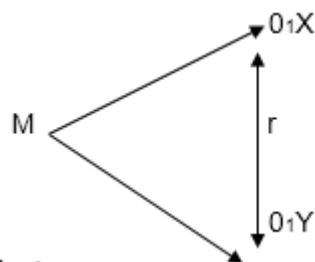
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de Investigación

Se realizó con una investigación básica de nivel descriptivo y correlacional, afirmando que es básica, encauzada a la búsqueda de conocimientos nuevos, así como campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos afines a las dos variables investigadas. Los estudios básicos investigan acrecentar y profundizar los conocimientos científicos respecto a las variables y dimensiones de investigación (Hernández et al., 2014). Fue de nivel descriptiva, detallando cómo se muestran las variables en el periodo del trabajo desarrollado, analiza y mide la información compilada de las variables de estudio. Fue correlacional, hubo como intención evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables estudiadas en los empleados de una Institución Pública, luego establecer si hay o no hay relación y posteriormente estudiar dicha relación.

La investigación fue no experimental, apoyándose en los hechos en estado natural sin la intromisión o alteración de la persona que realiza la investigación. Al respecto Hernández et al. (2014) refiere que son trabajos ejecutados sin alterar intencionalmente las variables y se observaron los fenómenos en estado natural y posteriormente examinarlos.

La investigación fue transversal debido que describe las variables de estilos de vida y satisfacción laboral, en un tiempo dado. Hernández et al (2014), aseveraron referente a los diseños transversales que son investigaciones recopilando datos en el momento dado". Expresado:



**En el cual:**

M : Muestra de Estudio

X : La variable estilos de vida

- Y : La variable satisfacción laboral  
O<sub>1</sub> : Coeficiente de Relación  
r : Correlación

### 3.2 Variables y Operacionalización

Hernández et al. (2014) describen que una variable es una propiedad que puede fluctuar y que la variación es susceptible de medirse u observarse

#### **Variable 1: Estilo de vida**

**Definición conceptual:** La teoría para la investigación está afín con el “Modelo de Promoción de la Salud” de Pender (como se citó en Aristizábal Hoyos et al., 2018), reconoce en la persona factores cognitivos-perceptuales los cuales pueden variarse debido a contextos personales e interpersonales, el modelo está encaminado para aumentar el bienestar y potencial humano, la cual nos valdrá para identificar concepciones relevantes en cuanto a conductas de promoción de la salud que pueden ser hereditarias y adquiridas influyendo en las creencias, esta teoría sirve para darle valor a los estilos de vida.

**Definición operacional:** Asociación de conductas, hábitos comportamientos y decisiones que toman las personas según sus necesidades, gustos y preferencias. La variable 1, fue estilos de vida, el mismo que se dividió en 06 dimensiones, que estuvieron subdivididas en indicadores que sirvieron para construir los ítems que se utilizaron en el cuestionario que se empleó para el levantamiento de la investigación. Las dimensiones consideradas fueron, ejercicio, nutrición, responsabilidad en salud, soporte interpersonal, manejo del estrés y autorrealización, que estuvieron divididos en indicadores para construir el cuestionario considerándose dos tipos de categoría en el resultado de acuerdo las dimensiones establecidas las cuales son saludable y no saludable.

**Escala de medición:** Se usó la escala establecida en el cuestionario de estilos de vida de Pender: Nunca que es igual a 1, a veces que es igual a 2, casi siempre que es igual a 3, siempre que es igual a 4.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual:** Palma (2005), define la satisfacción laboral a la predisposición frente a la labor, basada en creencias y valores positivos, los cuales estuvieron generados por la práctica laboral.

**Descripción operacional:** Rendimiento del trabajador en un ámbito laboral y además es actitud que realiza el trabajador en cuanto a su trabajo de acuerdo a su percepción que tiene el mismo de su propio trabajo realizado. La variable 2 fue satisfacción laboral se dividió en 07 dimensiones, las cuales fueron, relaciones Interpersonales, beneficios de tipo laborales y/o remuneraciones, condiciones de los aspectos físicas y/o materiales, desarrollo personal, desempeño de tareas, políticas administrativas y relación con la autoridad que estuvieron subdividas en indicadores que sirvieron para construir los ítems que se utilizaron en el cuestionario que se aplicó para la toma de información, dando como resultado en satisfecho e insatisfecho.

**Escala de medición:** Se usó la escala establecida en el cuestionario de Estilo de vida de Pender: Nunca que es igual a 1, a veces que es igual a 2, casi siempre que es igual a 3, siempre que es igual a 4

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

De acuerdo a Hernández et al. (2014), refiere a la población general como la unión total de los casos que concuerda con determinada especificación. La población que se tuvo fue de 35 trabajadores de una institución pública, Chiclayo en el periodo 2022, según la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Trabajadores de una Institución Pública*

Trabajadores	Población
Institución Publica	35 trabajadores
Total	35

Además, se consideraron criterios de selección:

#### Criterios de Inclusión

- Personas nombrado
- Personas que accedan colaborar en el estudio



- Personas que se le haya realizado los cuestionarios de estilos de vida y satisfacción laboral
- Personas que realiza labor presencial o trabajo remoto

#### Criterios de exclusión

- Personas que no accedan a colaborar en el estudio.
- Personas que no haya realizado los cuestionarios de estilo de vida y satisfacción laboral.

Se manejó la muestra de 35 trabajadores de una institución pública, teniendo que el número de la muestra fue igual al de la población. Se verificó cumplir con criterios de inclusión y exclusión al momento que se efectuó los cuestionarios.

Se manejó el muestreo censal por lo que la muestra quedó constituida por el total de los trabajadores.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

En la investigación desarrollada, las dos variables se realizaron mediante encuestas y los instrumentos fueron los cuestionarios que fueron aplicado a los trabajadores incluidos, para obtener los datos pretendidos.

Los instrumentos aplicados en el estudio fueron validados por expertos. El grado de validez del instrumento es confiable cuando los instrumentos demuestran el concepto abstracto por medio de los indicadores (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La revisión y validación fue realizada por profesionales con grado de magister, con entendimiento de las variables y de la investigación.

El juicio de expertos reviso los instrumentos elaborados de acuerdo a las dimensiones, indicadores e ítems de la investigación.

**Tabla 2**

*Validez del instrumento estilos de vida*

Validador	Resultado
Dr. Aguirre Landa John Peter	Aplicable
Mg. Córdova Solís Herbert Christian	Aplicable
Mg. Rodríguez Orellana Hugo Marino	Aplicable

**Tabla 3***Validez del instrumento satisfacción laboral*

Validador	Resultado
Dr. Aguirre Landa John Peter	Aplicable
Mg. Córdova Solís Herbert Christian	Aplicable
Mg. Rodríguez Orellana Hugo Marino	Aplicable

Los instrumentos (dos) de obtención de datos para la confiabilidad fueron medidos por el Alfa de Cronbach. Para ser fiable los instrumentos fueron consistentes y coherentes por distintas técnicas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El coeficiente de Cronbach, se realizó en un solo control y cálculo la consistencia interna de los ítems en cada escala y el instrumento como conjunto. Los valores fluctúan entre 0 y 1, siendo la ventaja que no es imprescindible dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de control, sencillamente se emplea la medición y se calcula el coeficiente.

La escala de valores para explicar resultados del análisis de confiabilidad

**Tabla 4***Escala de valores*

Valor	Nivel
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,9 a 1	Alta confiabilidad

**Tabla 5**

*Confiabilidad cuestionario de estilos de vida*

Alfa de CronBach	N° de ítems
.929	48

El grado de confiabilidad del instrumento es alta, ya que los coeficientes del alfa de Cronbach, son mayores a 0.900.

**Tabla 6**

*Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral*

Alfa de CronBach	N° de ítems
.843	33

El grado de confiabilidad del instrumento es fuerte, ya que los coeficientes del alfa de Cronbach, son mayores a 0.800

### **3.5 Procedimientos**

Se pidió autorización al director de la institución pública en Chiclayo, para efectuar la investigación, a través de una solicitud mediante una carta de presentación y el dialogo con representante de la institución pública, luego se realizó la recolección de datos de los que aceptaron realizar los cuestionarios, lo cual fue con apoyo del representante de la entidad, que se aplicó a los trabajadores. Los datos fueron recogidos mediante el aplicativo google forms, los cuales contenían las preguntas de los dos cuestionarios, para luego realizar los análisis respectivos de las muestras obtenidas.

Las informaciones de las variables estilos de vida y satisfacción laboral fueron recogidas con instrumentos en base de cuestionarios.

Los resultados obtenidos de la estadística descriptiva fueron procesados utilizando el SPSS v25, representados en tablas y gráficos acorde al tipo de estudio y variables aplicadas. Para una mejor lectura de los datos obtenidos se utilizaron rangos los cuales fueron: Muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno.

### 3.6 Método de análisis de datos

La prueba de normalidad con Shapiro Wilk en base a la muestra fue menor que 50, al realizar dicha prueba se tuvo los siguientes resultados: En función a la normalidad de los datos se consideró utilizar la correlación de Pearson si los datos siguen una tendencia normal ( $p > 0.05$ )

**Tabla 7**

*Correlación de Pearson*

Valor	Criterio
R=1.00	Correlación grande, perfecta y positiva.
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta.
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = - 1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

**Tabla 8**

*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estilos de vida	,984	35	,884
Satisfacción laboral	,975	35	,491

Los datos obtenidos fueron analizados en base la estadística no paramétrica, la cual represento una situación del momento y los resultados numéricos se interpretan en contexto; además se tuvo alcance en los niveles de medición de las variables; y la estadística utilizada fue la descriptiva (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En base a la investigación realizada con los cuestionarios establecidos y se evaluó a través de un programa estadísticos el SPSS 25, utilizando tablas y gráficos para la comprensión de los resultados.

Giorgio Boccardo (2014) menciona que el coeficiente de correlación de Pearson permite medir la fuerza y la dirección de la asociación de dos variables cuantitativas aleatorias con una distribución bivariada conjunta, buscando comprobar que cada una por sí solas presenten una distribución normal. Por otro lado, la correlación de Spearman muestra una asociación entre variables, pero a diferencia de Pearson, permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales.

### **3.7 Aspectos Éticos**

La búsqueda informativa para la investigación fue anónima y de confidencialidad en el momento de la aplicación de los instrumentos, además de la seriedad de los trabajadores en querer aplicar los cuestionarios; se realizó con los parámetros de integridad, ética y confidencialidad requeridos por la Universidad. Los datos recolectados y resultados obtenidos fueron confiables, y no fueron utilizados para fines indebidos o de interés personales o de terceros así mismo no se realizó daño alguno. Primaron los principios justicia con trato cordial y respetuoso; veracidad en manifestar la verdad y no engañar; honestidad en realizarlo con sinceridad; transparencia en brindar información completa y veraz; autonomía en buscar anonimato de los trabajadores, sobre todo en su decisión de participación y la confidencialidad que los datos obtenidos no serán utilizados para otro fin que no sea la presente investigación.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Variable de estilos de vida y sus dimensiones

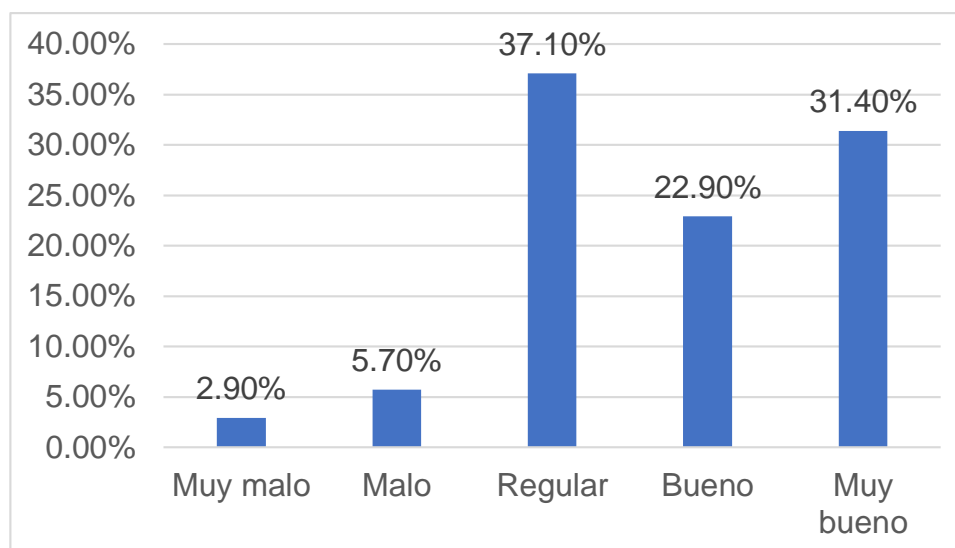
**Tabla 9**

*Dimensión : Nutrición*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	2	5.7%
Regular	13	37.1%
Bueno	8	22.9%
Muy bueno	11	31.4%
Total	35	100.0%

**Figura 1**

*Dimensión: Nutrición*



**Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 9/figura 1, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9% estima a la dimensión nutrición como muy malo; el 5.7% lo califica como malo, el 37.1% como regular, el 22.9% como bueno, mientras que el 31.4% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

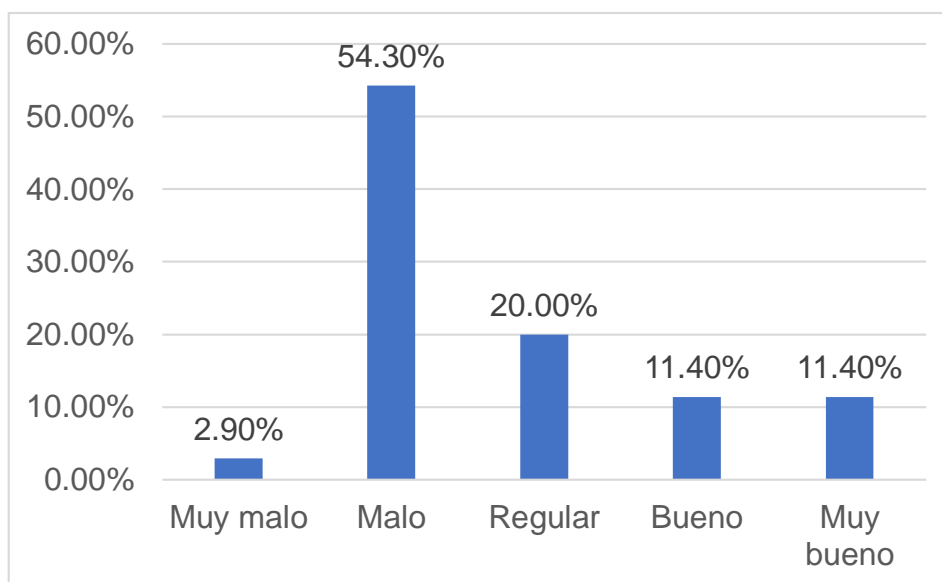
**Tabla 10**

*Dimensión: Ejercicio*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	19	54.3%
Regular	7	20.0%
Bueno	4	11.4%
Muy bueno	4	11.4%
Total	35	100.0%

**Figura 2**

*Dimensión: Ejercicio*



**Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 10/figura 2, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9% califica a la dimensión ejercicio como muy malo; el 54.3% lo califica como malo, el 20.0% como regular, mientras que el 11.4% de los encuestados califica a esta dimensión como bueno y muy bueno.

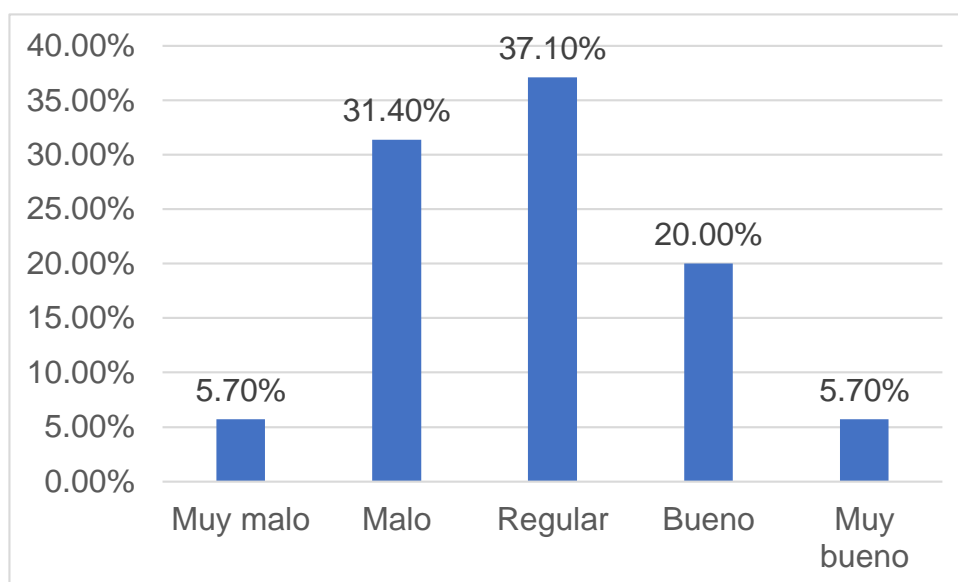
**Tabla 11**

*Dimensión Responsabilidad en salud*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	5.7%
Malo	11	31.4%
Regular	13	37.1%
Bueno	7	20.0%
Muy bueno	2	5.7%
Total	35	100.0%

**Figura 3**

*Dimensión: Responsabilidad en salud*



**Interpretación**

Se visualiza en la tabla 11/figura 3, del total de personas que realizaron las encuestas, el 5.7% estima a la dimensión responsabilidad en salud como muy malo; el 31.4% lo califica como malo, el 37.1% como regular, el 20.0% como bueno, mientras que el 5.7% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.



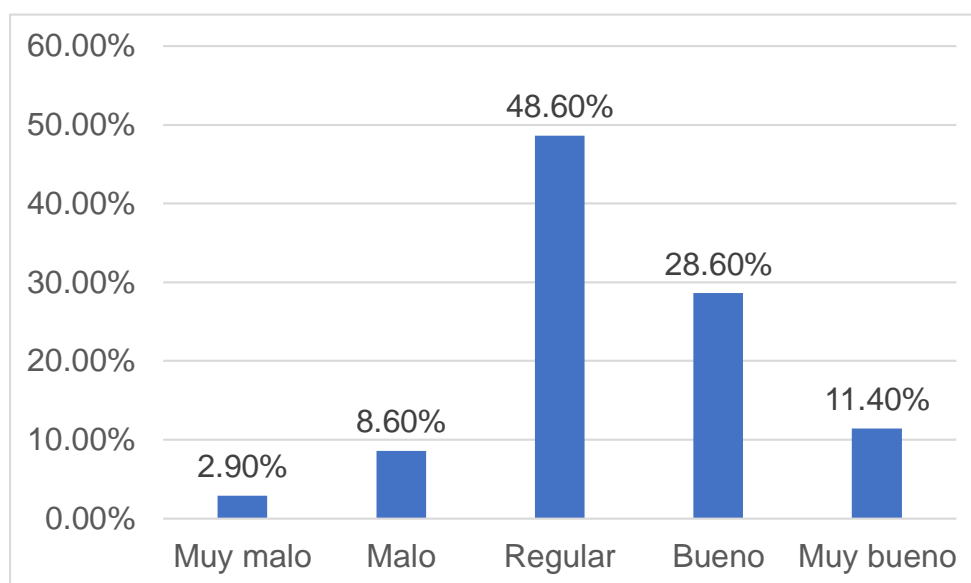
**Tabla 12**

*Dimensión: Manejo del estrés*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	3	8.6%
Regular	17	48.6%
Bueno	10	28.6%
Muy bueno	4	11.4%
Total	35	100.0%

**Figura 4**

*Dimensión Manejo del estrés*



**Interpretación**

Se visualiza en la tabla 12/figura 4, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9% estima a la dimensión manejo del estrés como muy malo; el 8.6% lo califica como malo, el 48.6% como regular, el 28.6% como bueno, mientras que el 11.4% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

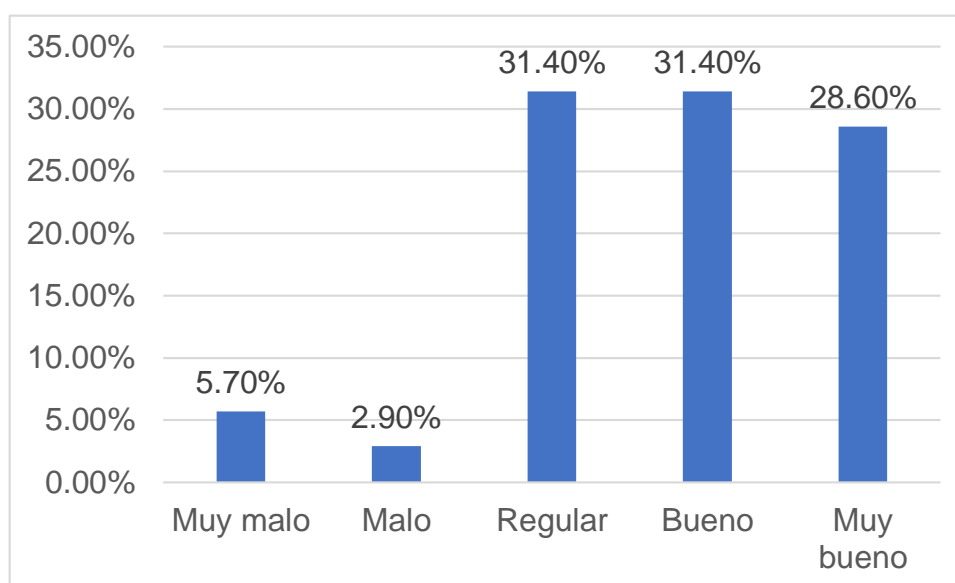
**Tabla 13**

*Dimensión: Soporte interpersonal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	5.7%
Malo	1	2.9%
Regular	11	31.4%
Bueno	11	31.4%
Muy bueno	10	28.6%
Total	35	100.0%

**Figura 5**

*Dimensión: Soporte interpersonal*

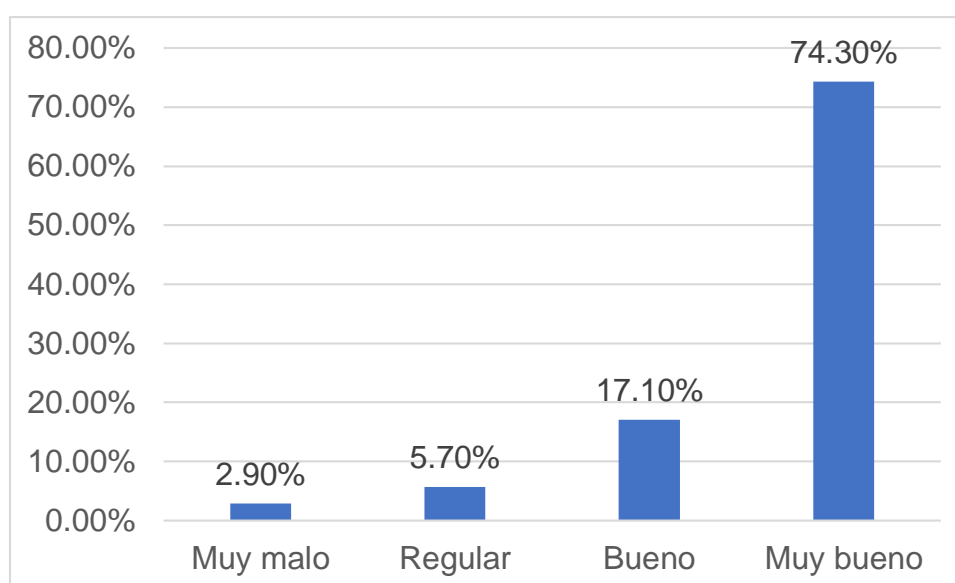


**Interpretación**

Se visualiza en la tabla 13/figura 5, del total de personas que realizaron las encuestas, el 5.7% estima a la dimensión soporte interpersonal como muy malo; el 2.9% lo califica como malo, el 32.3% como regular y bueno, mientras que el 28.6% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 14***Dimensión: Autorrealización*

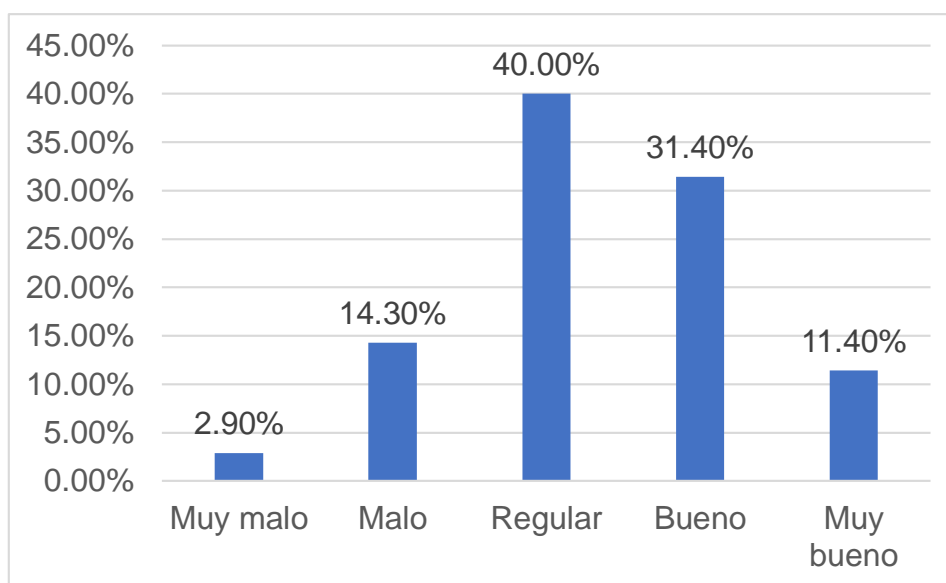
	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Regular	2	5.7%
Bueno	6	17.1%
Muy bueno	26	74.3%
Total	35	100.0%

**Figura 6***Dimensión: Autorrealización***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 14/figura 6, del total de encuestados el 2.9% califica a la dimensión autorrealización como muy malo; el 5.7 % lo califica como regular, el 17.1% como bueno, mientras que el 74.3% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 15***Variable: Estilos de vida*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	5	14.3%
Regular	14	40.0%
Bueno	11	31.4%
Muy bueno	4	11.4%
Total	35	100.0%

**Figura 7***Variable: Estilos de vida***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 15/figura 7, en relación a la variable estilos de vida del total de encuestados el 2.9% califica como muy malo; el 14.3% lo califica como malo, el 40.0% como regular, el 31.4% como bueno, mientras que el 11.4% de los encuestados califica a esta variable como muy bueno.

## Variable de satisfacción laboral y sus dimensiones

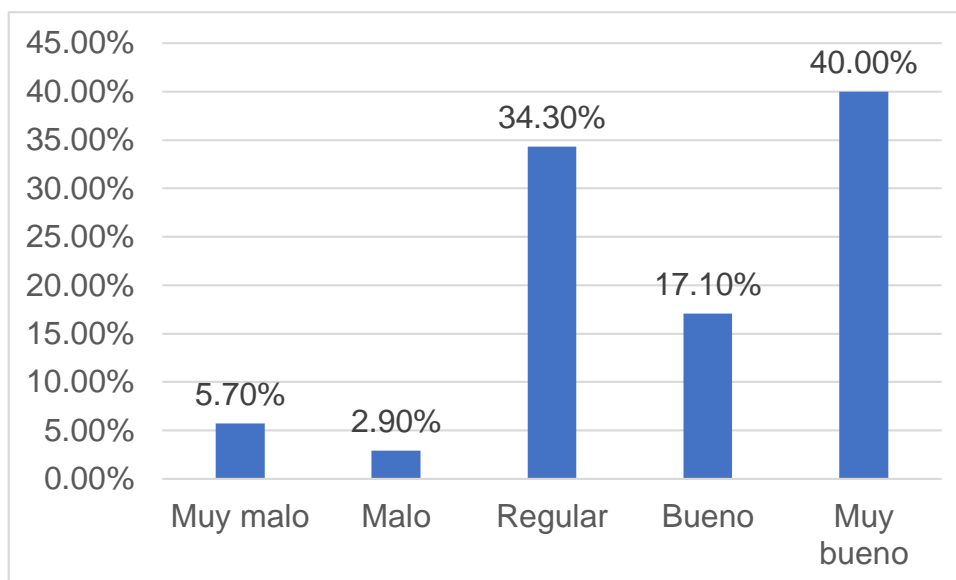
**Tabla 16**

*Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	5.7%
Malo	1	2.9%
Regular	12	34.3%
Bueno	6	17.1%
Muy bueno	14	40.0%
Total	35	100.0%

**Figura 8**

*Dimensión: Condiciones físicas y/o materiales*

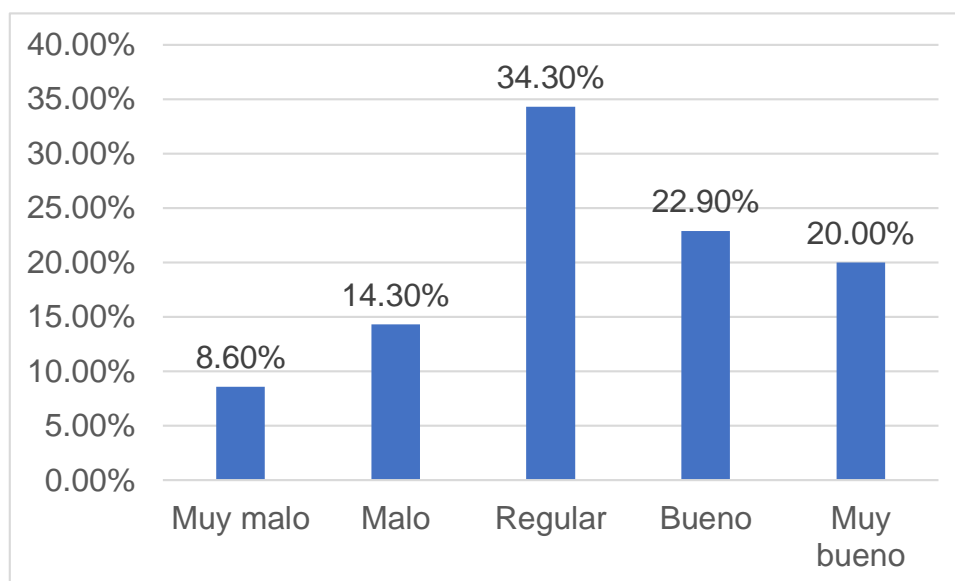


### Interpretación:

Se visualiza en la tabla 16/figura 8, del total de personas que realizaron las encuestas, el 5.7 % estima a la dimensión condiciones físicas y/o materiales como muy malo; el 2,9 como malo, el 34.3 % lo califica como regular, el 17.1% como bueno, mientras que el 40.0 % de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 17***Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos*

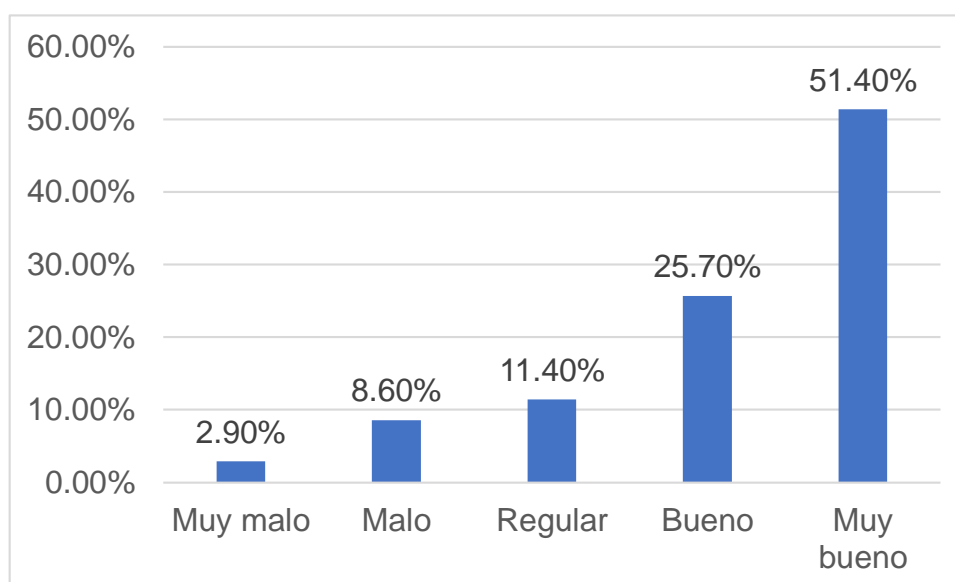
	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	3	8.6%
Malo	5	14.3%
Regular	12	34.3%
Bueno	8	22.9%
Muy bueno	7	20.0%
Total	35	100.0%

**Figura 9***Dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 17/figura 9, del total de personas que realizaron las encuestas, el 8.6 % califica a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos como muy malo; el 14.4 % lo califica como malo, el 34.3 % como regular, el 22.9 % como bueno, mientras que el 20.0 % de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 18***Dimensión: Políticas administrativas*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	3	8.6%
Regular	4	11.4%
Bueno	9	25.7%
Muy bueno	18	51.4%
Total	35	100.0%

**Figura 10***Dimensión: Políticas administrativas***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 18/figura 10, del total de encuestados el 2.9% califica a la dimensión políticas administrativas como muy malo; el 8.6% lo califica como malo, el 11.4% como regular, el 25.70% como bueno, mientras que el 51.40% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

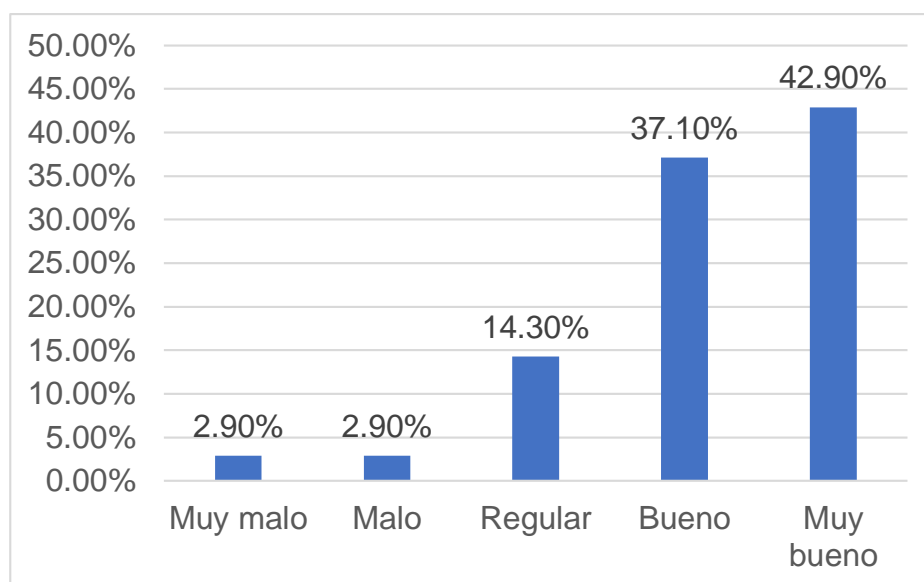
**Tabla 19**

*Dimensión: Relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	5	14.3%
Bueno	13	37.1%
Muy bueno	15	42.9%
Total	35	100.0%

**Figura 11**

*Dimensión: Relaciones interpersonales*



**Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 19/figura 11, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9 % califica a la dimensión relaciones personales como muy malo y malo; el 14.3 % como regular, el 37.1% como bueno, mientras que el 42.9 % de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.



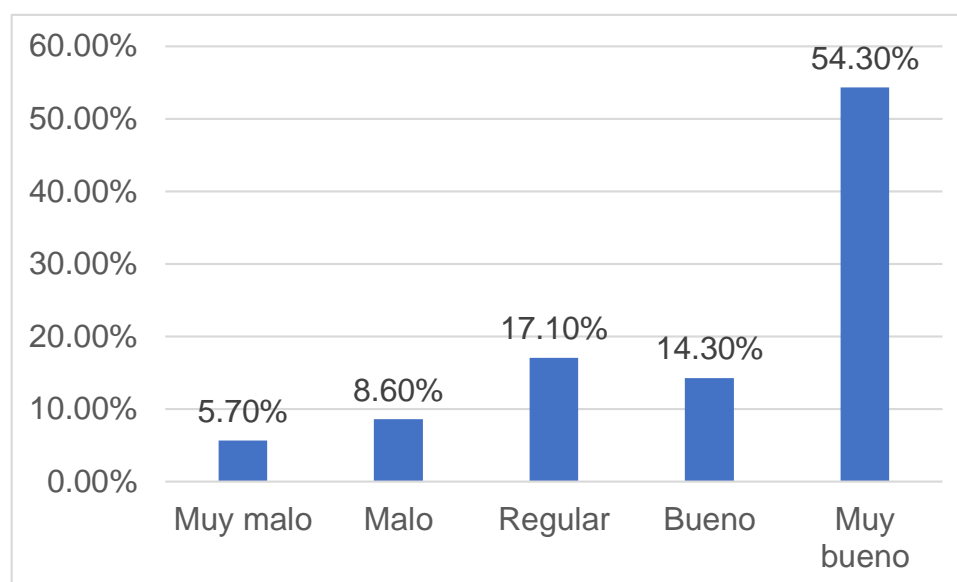
**Tabla 20**

*Dimensión: Desarrollo personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	5.7%
Malo	3	8.6%
Regular	6	17.1%
Bueno	5	14.3%
Muy bueno	19	54.3%
Total	35	100.0%

**Figura 12**

*Dimensión: Desarrollo personal*



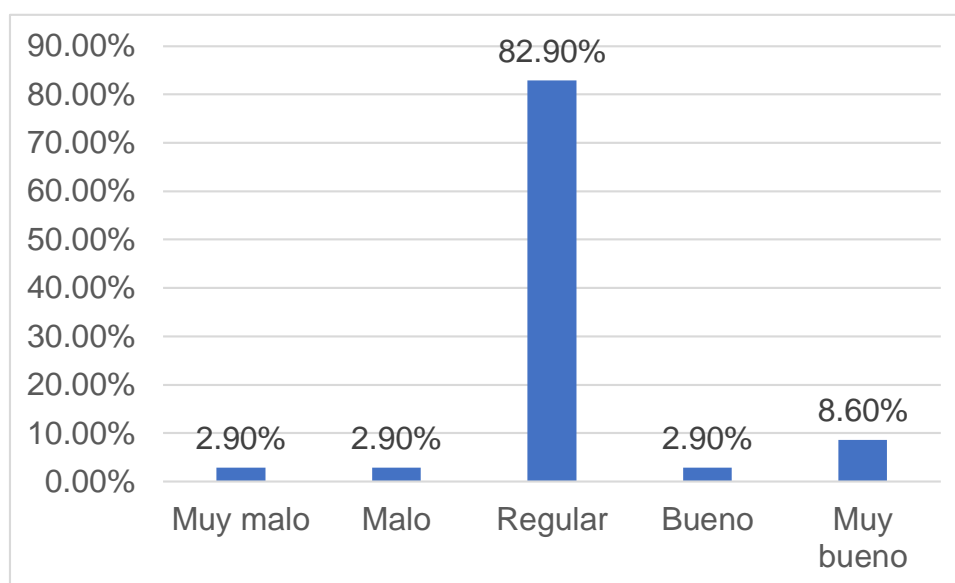
Interpretación:

Se visualiza en la tabla 20/figura 12, del total de personas que realizaron las encuestas, el 6.5 % estima a la dimensión desarrollo personal como muy malo y malo; el 19.3 % lo califica como regular, el 16.1 % como bueno, mientras que el 52.6 % de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 21**

Desempeño de tareas

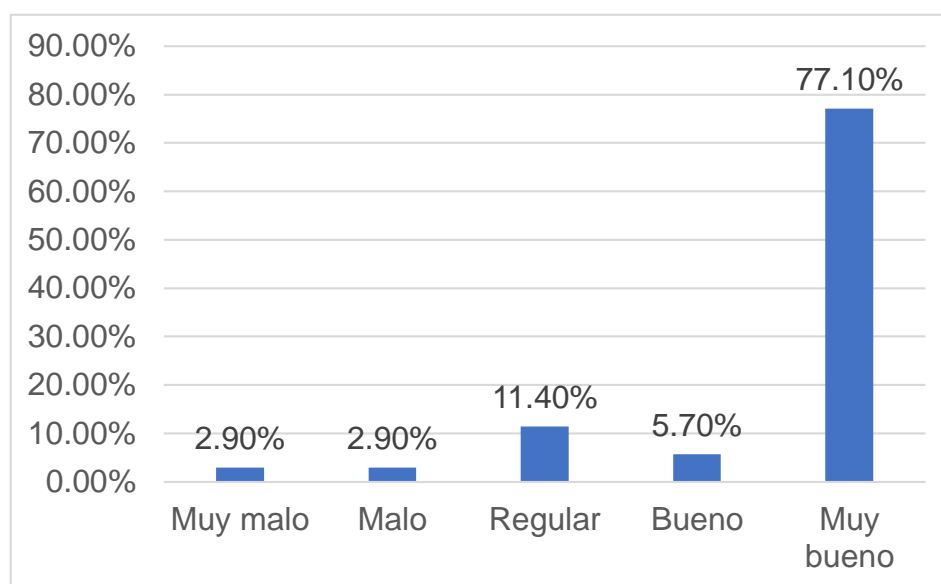
	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	29	82.9%
Bueno	1	2.9%
Muy bueno	3	8.6%
Total	35	100.0%

**Figura 13***Dimensión: Desempeño de tareas***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 21/figura 13, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9% estima a la dimensión desempeño de tareas como muy malo, malo y bueno, el 82.9 % como regular, mientras que el 8.6 % de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno

**Tabla 22***Relación con la autoridad*

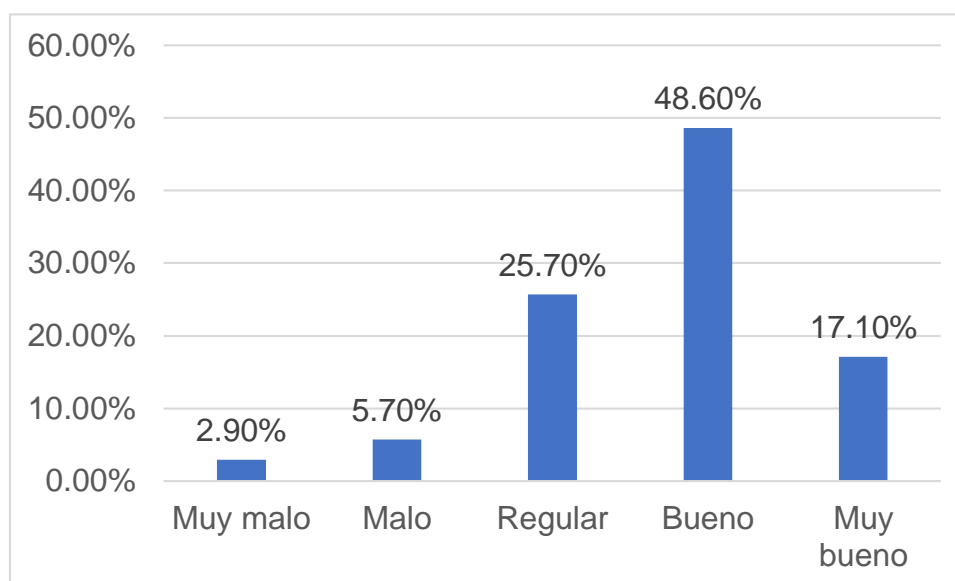
	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	1	2.9%
Regular	4	11.4%
Bueno	2	5.7%
Muy bueno	27	77.1%
Total	35	100.0%

**Figura 14***Dimensión: Relación con la autoridad***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 22/figura 14, del total de personas que realizaron las encuestas, el 2.9% estima a la dimensión relación con la autoridad como muy malo y malo, el 11.4% como regular, el 5.7% como bueno, mientras que el 77.5% de los encuestados califica a esta dimensión como muy bueno.

**Tabla 23***Variable: Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	1	2.9%
Malo	2	5.7%
Regular	9	25.7%
Bueno	17	48.6%
Muy bueno	6	17.1%
Total	35	100.0%

**Figura 15***Variable: Satisfacción laboral***Interpretación:**

Se visualiza en la tabla 23/figura 15, en relación a la variable satisfacción laboral del total de encuestados el 2.9% califica como muy malo; el 5.7% lo califica como malo, el 25.70 % como regular, el 48.6 % como bueno, mientras que el 17.10 % de los encuestados califica a esta variable como muy bueno

## Análisis Inferencial

### Hipótesis general

**Tabla 24**

*Relación de estilos de vida y satisfacción laboral*

		Estilos de vida	Satisfacción laboral
Estilos de vida	Correlación de Pearson	1	,342*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	35	35
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,342	1
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	35	35

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

H1: Existe relación significativa entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022.

Ho: No existe relación significativa entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022.

### Interpretación:

De acuerdo a lo observado en la tabla 24, el  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que puede mencionarse que existe relación significativa entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022. Según valor de Pearson obtenido (0,342) y nivel de confianza de 95%, la relación entre estilos de vida y satisfacción laboral es muy baja.

## Hipótesis específicas

**Tabla 25**

*Relación de nutrición y satisfacción laboral*

		Nutrición	Satisfacción laboral	
Pearson	Nutrición	Correlación de Pearson	1	,043
		Sig. (bilateral)		,808
		N	35	35
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,043	1
		Sig. (bilateral)	,808	
		N	35	35

H1: Existe efecto significativo entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022

Ho: Existe efecto significativo entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

### **Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 25, el  $p > 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo que puede mencionarse que no existe relación significativa entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022.

**Tabla 26***Relación de ejercicio y satisfacción laboral*

		Ejercicio	Satisfacción laboral
Ejercicio	Correlación de Pearson	1	,390*
	Sig. (bilateral)		,021
Pearson	N	35	35
	Correlación de Pearson	,390*	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,021	
	N	35	35

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

H1: Existe relación significativa entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022

Ho: Existe relación significativa entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

### **Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 26, el  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que puede mencionarse que existe relación significativa entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022. Según valor de Pearson obtenido (0,390) y con un nivel de confianza de 95% la relación entre estilos de vida y satisfacción laboral es muy baja.

**Tabla 27***Relación de responsabilidad en salud y satisfacción laboral*

		Responsabilidad en salud	Satisfacción laboral
Pearson	Responsabilidad en salud	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,187
		N	35
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,187
		Sig. (bilateral)	,281
		N	35

H1: Existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022

Ho: No existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

**Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 27, el  $p > 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo que puede mencionarse que no existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022.



**Tabla 28***Manejo del estrés y satisfacción laboral*

		Manejo del estrés	Satisfacción laboral
Manejo del estrés	Correlación de Pearson	1	,514**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

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

H1: Existe relación significativa entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022

Ho: No existe relación significativa entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

### **Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 28, el  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que puede mencionarse que existe relación significativa entre manejo del estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022. Según valor de Pearson obtenido (0,514) y con un nivel de confianza de 99% la relación entre estilos de vida y satisfacción laboral es moderada.

**Tabla 29***Soporte interpersonal y satisfacción laboral*

			Soporte interpersonal	Satisfacción laboral
Pearson	Soporte interpersonal	Correlación de Pearson	1	,216
		Sig. (bilateral)		,213
	Satisfacción laboral	N	35	35
		Correlación de Pearson	,216	1
		Sig. (bilateral)	,213	
		N	35	35

H1: Existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.

Ho: No Existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.

**Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 29, el  $p > 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo que puede mencionarse que no existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022.

**Tabla 30***Autorrealización y satisfacción laboral*

		Autorrealización	Satisfacción laboral
Pearson	Correlación de Pearson	1	,113
	Autorrealización Sig. (bilateral)		,520
	N	35	35
	Correlación de Pearson	,113	1
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,520	
	N	35	35

H1: Existe Relación significativo entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

Ho: No existe Relación significativo entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022

**Interpretación:**

De acuerdo a lo observado en la tabla 30, el  $p > 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo que puede mencionarse que no existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022.

## V. DISCUSIÓN

Según los registros obtenidos en la investigación realizada, se expone lo siguiente:

Sobre el objetivo principal, determinar la relación que existe entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública, Chiclayo – 2022, se apreció que en la comparación de hipótesis se consiguió el Sig, bilateral de  $0,044 < 0,05$ , determinando que existe relación significativa entre las variables, el resultado concuerda con Yáñez Borja (2021) quien mencionó, en el estudio realizado, que el estilo de vida en el área de enfermería influye en el desempeño laboral de manera directa. Además, en el estudio realizado por Villanueva Zárate (2019) concluyó que existe una correlación baja y positiva entre las variables de estilos de vida y satisfacción laboral en el estudio realizado a trabajadores de salud.

Luego de lo mencionado, se puede señalar que, en los encuestados de la institución pública donde se ejecutó la investigación, la variable estilos de vida se relaciona en forma directa con la satisfacción laboral, aunque la relación es muy baja debido que se desprende que en los estilos saludables en conjunto no estuvo relacionado directamente en la satisfacción laboral, debido que algunas de las dimensiones de los estilos de vida a pesar de no ser adecuadas no contribuyen en relacionarse con la satisfacción laboral.

En mención al primero de los objetivos específicos, que fue determinar la relación entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022, realizando la contrastación de hipótesis se alcanzó el Sig. Bilateral de  $0,808 \geq 0,05$ , se concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables, es decir no hay nivel de influencia de la dimensión nutrición con la satisfacción laboral de los trabajadores. En los resultados descriptivos reflejó que del 100% de los trabajadores, el 54.3% tiene una buena y muy buena nutrición, determinándose que no se relaciona significativamente ya que no se demostró correlación estadísticamente significativa entre la dimensión – nutrición y la variable – satisfacción laboral

del estudio debido a que el p valor es mayor del 5%, esto se evidencia también en resultados equivalentes como los encontrados con Villanueva Zárate (2019) quien en el estudio realizado concluyó que no existe influencia significativa de la dimensión y la variable (es débil la correlación), dichos resultados también se presenta por Flores Wojciechowski (2018) que indica que no existe diferencia significativa a nivel estadístico que pueda aprobar la hipótesis que el almuerzo durante días laborales, en sus diferentes formas, influye en la Satisfacción Laboral. También Palomares (2014) concluyó que existe una correlación negativa entre estilos de vida saludables y el estado nutricional en los doctores de un establecimiento de salud.

En mención al segundo objetivo específico, evaluar la relación entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022, en la contrastación de hipótesis se alcanzó el Sig  $0,02 < 0,05$ , concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión y la variable, estos resultados tienen similitud Gómez-Chacón et al. (2018) quienes evidenciaron en trabajadores de una empresa que la práctica de actividad física moderada o alta, presentan índices mayores de satisfacción laboral que los que no practica actividad física; asimismo, en la investigación realizada por Villanueva Zárate (2019) concluyó que si existe correlación positiva significativa entre las variables estilos de vida y satisfacción laboral.

Puede señalarse en los empleados de la institución pública, que el ejercicio afecta en la satisfacción laboral, aunque la relación es muy baja debido que se desprende que, en los resultados descriptivos el 57.2% de los trabajadores manifestaron la dimensión del ejercicio como muy malo y malo y el 42,8% como regular, bueno y muy bueno si bien afecta en la satisfacción laboral, no es en todos los encuestados que tienen inconvenientes con la dimensión del ejercicio.

En opinión al tercer objetivo específico, conocer la relación entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022, en la contrastación de hipótesis se alcanzó el Sig. bilateral de  $0,281 \geq 0,05$  se concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables, es decir aparentemente no hay nivel de influencia de la

dimensión responsabilidad en salud con variable satisfacción laboral de los trabajadores. En los resultados descriptivos reflejo que del 100% de los investigados el 62.8% tiene regular buena y muy buena responsabilidad en salud, determinándose que no influye significativamente debido que no se afirmó correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio debido a que el p valor es mayor del 5%, si bien la evidencia refiere en algunos estudios que existe relación entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral.

Como lo refiere la investigación que realizó Yáñez Borja (2021) que existe un alto nivel de personal que nunca tiene responsabilidad sobre su salud, también existe lo contrario como en Villanueva Zárate(2019) que en su estudio evidencio que no existe influencia entre responsabilidad sobre la salud y la satisfacción laboral. Se menciona que las respuestas de los trabajadores refieren que más del 50% siempre o casi siempre refiere al médico cualquier síntomas extraños concernientes con su salud, duerme lo suficiente de 7 a 8 horas diarias, conoce sobre como cuida su salud, no se automedica, consulta al profesional de salud, expresa sus sentimientos, aprecia sus cambios físicos o señales de peligro, por tal motivo se evidencia que hay una responsabilidad en su salud y por ende aparentemente no repercute en su satisfacción laboral.

En opinión al cuarto objetivo específico, medir la relación entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022, en la contrastación de hipótesis se obtuvo el Sig 0.002 < 0.05, se concluye que existe relación significativa entre la dimensión y la variable, estos resultados tienen similitud Huallpa y Jiménez (2019) quienes evidenciaron en profesionales de la salud, la relación entre la variable estrés con la satisfacción laboral mayores de satisfacción laboral que los que no practica actividad física.

En la investigación de Villanueva Zárate (2019) afirmo que existe correlación significativa entre las variables, mencionando que el estrés presentado es moderado y regular nivel de satisfacción, también Escobar Villanueva (2019) evidenció en su investigación que hay una correlación significativa y negativa

entre estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores, mencionando que la mayoría presentan niveles bajos de estrés y se encuentran algo insatisfechos.

Se puede señalar que, en los trabajadores de la institución pública, el manejo del estrés afecta en la satisfacción laboral, aunque la relación es moderada debido que se desprende que, en los resultados descriptivos el 88.6% de los trabajadores manifestaron la dimensión del manejo del estrés como regular, bueno y muy bueno; y el 11.4% como muy malo y malo, evidenciando que puede afectar en los trabajadores un inadecuado manejo del estrés.

El quinto objetivo específico, analizar la relación entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública – 2022, realizando la contrastación de hipótesis se alcanzó el Sig. Bilateral de  $0,213 \geq 0,05$ , se concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables, es decir que aparentemente no hay nivel de influencia de la dimensión soporte interpersonal con la satisfacción laboral de los trabajadores. En el análisis de los resultados descriptivos se observó que del 100% de los trabajadores, el 60.0% tiene una buena y muy buena soporte interpersonal, determinándose que no influye significativamente, no evidenciándose correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio debido a que el p valor es mayor del 5%.

Esto se evidencia también en resultados equivalentes como los encontrados con Villanueva Zárate (2019), en su estudio afirmó que existe influencia significativa entre la dimensión y la variable, los investigadores Matalinares Calvet et al. (2019) refieren que los varones y damas se benefician por igual al formar parte de las actividades sociales y también son más saludables físicamente y mentalmente en similitud con los que se encuentran incomunicados socialmente. Las respuestas de los trabajadores que se le aplicó el cuestionario referente a la dimensión soporte interpersonal mencionaron más del 50% siempre o casi siempre elogian fácilmente a otras individuos por sus superaciones, les gustan expresar y que le expresen cariño individuos próximos a ellos, mantiene relaciones interpersonales que le dan

satisfacción, pasan tiempo con amistades cercanas, expresan fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros, les gusta mostrar y que les muestren afecto por personas que les importan pero a pesar de hecho no hay una correlación con la satisfacción laboral.

Por último, el sexto objetivo específico, precisar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022, realizando la contrastación de hipótesis se alcanzó el Sig. Bilateral de  $0,520 \geq 0,05$ , se concluyó que no existe relación significativa entre ambas variables, es decir que aparentemente no hay nivel de influencia de la dimensión autorrealización con la satisfacción laboral de los trabajadores. Comparando los resultados con el de Godas Otero et al. (2022) que realizaron la investigación de motivación, trabajo social e inmigración y la satisfacción laboral, y concluyeron que la satisfacción laboral está asociado a aspectos intrínsecos de su trabajo como la autorrealización y además que la insatisfacción laboral se relaciona con aspectos organizacionales y extrínsecos al trabajo como carga laboral, falta de apoyo o exceso de burocracia

En los resultados descriptivos se observó que del 100% de los trabajadores, el 91.4% tiene un buen y muy buena autorrealización, determinándose que no influye significativamente no evidenciándose correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable de estudio debido a que el p valor es mayor del 5%. Cabe mencionar que las investigaciones revisadas como Yáñez Borja (2021) menciono que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio debido que el p-valor es mayor del 5% de manera directa. Revisando los resultados de los ítems de autorrealización mencionaron que el 100% de trabajadores casi siempre y siempre se quieren a sí misma, son entusiastas e ilusionados con referencia a su vida, son conscientes de sus capacidades y fragilidades personales, respetan sus propios éxitos; el 94.3% creen están creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas, se sienten feliz y contentos; el 88.6% trabajan en el apoyo de metas a largo plazo de su vida; el 91.4% miran hacia el futuro, encuentran agradable y satisfecho el ambiente de sus vidas; 97.1% son conscientes de lo que les importa en la vida, ven cada día como interesante y desafiante, son realistas en las metas que se proponen y creen que su vida



tiene un propósito, pero a pesar de hecho no hay una relación con la satisfacción laboral.

En consecuencia, luego del análisis de la discusión se puede mencionar que los trabajadores de la institución pública al no tener estilos de vida muy buenos, buenos o regulares repercute directamente a su desempeño laboral, se observó que hay una relación entre algunas dimensiones del estilo de vida con la variable de satisfacción laboral como son el ejercicio y manejo del estrés, con lo cual es debe tomarse en cuenta para que las acciones que puedan desarrollarse en la institución educativa.

Pero también se recalca que, si hay aspectos que, si están contribuyendo adecuadamente la satisfacción de los trabajadores como son la adecuada nutrición, ser responsables en su salud, soporte interpersonal, autorrealización que deben seguir contribuyendo en los trabajadores para una adecuada forma de vivir.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Existe relación significativa muy baja entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022, según la correlación de Pearson de 0.342 y un nivel de confianza de 95%.

**Segunda.** No existe relación significativa entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022, según la correlación de Pearson de 0.043 que representa el resultado con una significancia estadística de  $p=0.808$  siendo mayor que 0.05.

**Tercera.** Existe relación significativa muy baja entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022, según la correlación de Pearson de 0.390 y un nivel de confianza de 95%.

**Cuarto.** No existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022, según la correlación de Pearson de 0.187 que representa el resultado con una significancia estadística de  $p=0.281$  siendo mayor que 0.05.

**Quinto.** Existe relación significativa muy moderada entre estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022, según la correlación de Pearson de 0.514 y un nivel de confianza de 99%.

**Sexto.** No existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022, según la correlación de Pearson de 0.216 que representa el resultado con una significancia estadística de  $p=0.213$  siendo mayor que 0.05.

**Séptimo.** No existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública en Chiclayo durante el año 2022, según la correlación de Pearson de 0.113 que representa el resultado con una significancia estadística de  $p=0.520$  siendo mayor que 0.05.

## VII. RECOMENDACIONES

1. 'La recomendación al responsable de la institución pública de Chiclayo que debe realizar capacitaciones y/o charlas de sensibilización con profesionales en la materia para para los trabajadores orientado al cambio de estilos de vida saludable que contribuyan en la satisfacción laboral.
2. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que debe seguir promoviendo estilos de vida adecuados en nutrición, obteniendo información de alimentación balanceada y saludable a través de las Instituciones de Salud y/o profesionales en nutrición, para seguir con una adecuada satisfacción laboral del personal.
3. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que debe fomentar la actividad física mediante espacios recreativos y deportivas entre los trabajadores lo cual conllevara a fortalecer la salud adecuada y por consecuencia la satisfacción laboral del personal.
4. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que debe coordinar con las Instituciones de Salud para establecer mecanismos de controles de salud de los trabajadores a fin de contar con chequeo médico adecuado por los menos cada 6 meses para así contribuir a la satisfacción laboral del personal.
5. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que debe constituir un espacio de actividades de relajamiento, soporte emocional, dinámicas grupales para favorecer la salud y evitar el estrés en los trabajadores, lo cual debe coordinarse con las Instituciones de Salud o profesionales psicólogos y/o médicos psiquiatras para conocer las estrategias del manejo del estrés en los

trabajadores y de ser posible también consultas interpersonales. Para así contribuir a la satisfacción laboral del personal.

6. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que para la mejora del soporte interpersonal debe buscar fortalecer las relaciones con todos los trabajadores sea el nivel jerárquico que desempeñe en la institución, para lo cual deben coordinar las Instituciones de Salud para dichos talleres o capacitaciones y así acrecentar la satisfacción laboral de los trabajadores.
  
7. 'Se recomienda al director de la institución pública de Chiclayo que debe fomentar un sistema de reconocimientos y premiación a los trabajadores de forma individual o grupal de manera interna para su autorrealización lo cual contribuirá a la satisfacción laboral de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Albán Marañón, I. (2018). *Estudio de relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de producción de una industria de Tungurahua: caso Prodegel S.A.* [Tesis Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2379>.
- Anderson, AR, Kurz, AS, Szabo, YZ, McGuire, AP y Frankfurt, SB (2022). Explorando el agrupamiento longitudinal de comportamientos de estilo de vida, determinantes sociales de la salud y depresión. *Revista de Psicología de la Salud*. <https://doi.org/10.1177/13591053211072685>
- Ansong, J. K., & Darko-Adjei, N. (2022). Job satisfaction among career record personnel in the ghana civil service: A case study. *Records Management Journal*, 32(2), 182-197. doi:10.1108/RMJ-02-2021-0006
- Aristizábal Hoyos, G. P., Blanco Borjas, D. M., Sánchez Ramos, A., & Ostiguín Meléndez, R. M. (2018). El modelo de promoción de la salud de Nola Pender (1996). Una reflexión en torno a su comprensión. *Enfermería Universitaria*, 8(4). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2011.4.248>.
- Arroyo Rodríguez, A. (2020). *Análisis de satisfacción laboral para mejorar clima de trabajo en institución pública de Guayaquil*. [Tesis de maestría Universidad de Guayaquil]. Archivo digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15716>.
- Ataucure-Mendoza, C., Gómez-Mendoza, Y., (2018). *Relación entre los estilos de vida y el estrés académico en estudiantes de enfermería de primer año a cuarto año de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez filial Arequipa agosto – octubre, 2017*. [Tesis Universidad Andina del Cusco]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3070>.
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A quantitative investigation of intrinsic and extrinsic factors influencing teachers' job satisfaction IN lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127-146. doi:10.1080/15700763.2020.1734210
- Brenes Espinoza, M. (2019). *Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia*. [Tesis de

- maestría, Universidad Nacional Sistema de Estudios de Posgrado]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/11056/17188>.
- Butter, S., Murphy, J., Hyland, P., McBride, O., Shevlin, M., Hartman, T. K., Bentall, R. P. (2022). Modelling the complexity of pandemic-related lifestyle quality change and mental health: An analysis of a nationally representative UK general population sample. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 57(6), 1247-1260. doi:10.1007/s00127-021-02210-w.
- Calizaya Salas, R., y Torres Silva, R. (2021). *Relación entre Estilos de Vida y Estrés en personal policial de la Unidad de Servicios Especiales, Arequipa - 2021*. [Tesis de Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68700>.
- Canova-Barrios, C. (2017). Estilo de vida de estudiantes universitarios de enfermería de Santa Marta, Colombia. *Revista Colombiana de Enfermería*, 12(14), 23. <https://doi.org/10.18270/rce.v14i.2025>.
- Caqui Flores, B. (2020). Percepción de la calidad, estilos de vida y síndrome de burnout en estudiantes de programa de doctorado EPG - UNA -Puno. [Tesis de doctorado, Universidad nacional del altiplano]. Archivo digital. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13499>.
- Çetinkaya, S., & Sert, H. (2021). Comportamentos de estilo de vida saudável de estudantes universitários e fatores relacionados. *Acta Paulista de Enfermagem*, 34, eAPE02942. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2021AO02942>.
- Cuno Rojas, E. (2019). *El desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis – Cusco* [Tesis de maestría Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3230>.
- Cho, S., & Kim, S. (2022). Does a healthy lifestyle matter? A daily diary study of unhealthy eating at home and behavioral outcomes at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 23-39. doi:10.1037/apl0000890
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (5 Edición Especial), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>.

- De-Pedro-Jiménez, D., Meneses-Monroy, A., de Diego-Cordero, R., Hernández-Martín, M. M., Moreno-Pimentel, A. G., & Romero-Saldaña, M. (2021). Occupational and Leisure-Time Physical Activity Related to Job Stress and Job Satisfaction: Correspondence Analysis on a Population-Based Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11220. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111220>.
- Escobar Villanueva, R (2019). *Estrés y satisfacción laboral en acompañantes técnicos en la Unidad Territorial Junín del Programa Nacional Cuna Más 2018*. [Tesis Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2888>
- Farfán Yovera, M. (2020). *Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019*. [Tesis Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46826>.
- Ferreira Rocha, S., De Oliveira e Silva, C., Carrascol, V., Oliveira Andrade, J., Santos de Almeida, E., Da Silva Junior Rocha, R., Veloso Días, O. (2020). Estilo de vida dos trabalhadores da saúde atuantes no norte de Minas Gerais. *Enfermagem em Foco*, 10 (5). <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2019.v10.n5.2266>.
- Flores Wojciechowski, D (2018). *Almuerzo y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de educación superior de la región de Ñuble*. [Tesis de Universidad del Bio Bio-Chile]. Archivo digital. <http://repopib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2900>.
- Gallegos Flores, H. (2017). *El estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería en servicios críticos hospitalares, nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del departamento de Puno – 2014*. [Tesis de doctorado Pontificia Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Archivo digital. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2298>.
- Gamarra Saavedra, S. (2020). *El Talento Humano y la Satisfacción Laboral en el Módulo Básico de Justicia de Huarmey, 2020*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64186>.
- Gamarra Solís, E. (2020). *Estilos de vida saludable y estrés laboral en los trabajadores de salud primer nivel atención Micro Red Contumaza*. [Tesis

- de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51664>.
- García-Laguna, D. G., García-Salamanca, G. P., & Tapiero-Paipa, Y. T. (2012). Lifestyle determinants and their implication in the health of young university students. *Revista hacia la Promoción de la Salud*, 17(2), 169-185.
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does job satisfaction differ at different levels of employees? measurement of job satisfaction among the levels of sugar industrial employees. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6) doi:10.3390/su14063564.
- Giorgio Boccardo, P. L. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. [https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=994690](https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690)
- Godás Otero, A., Quiroga-Carrillo, A., Míguez-Salina, G., & Núñez-García, J. (2022). Motivation, social work and immigration: Job satisfaction according to a qualitative and quantitative evaluation. *International Social Work*:10.1177/00208728211065709.
- Gómez-Chacón, R., Morales-Sánchez, V., Hernández-Mendo, A., & Muñoz-Llerena, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 7(2), 35–40. <https://doi.org/10.6018/sportk.343081>
- Gschwandtner, A., Jewell, S., & Kambhampati, U. S. (2022). Lifestyle and life satisfaction: The role of delayed gratification. *Journal of Happiness Studies*, 23(3), 1043-1072. doi:10.1007/s10902-021-00440-y
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education
- Hualpa, C, Jiménez, H (2019). *Nivel de estrés y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital regional*



- Honorio Delgado, Arequipa - 2018. [Tesis Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9161>.
- Huanca Panihuara, M. (2019). *Estilos de vida de los trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Echarati, la Convención - Cusco, 2018*. [Tesis Universidad Andina del Cusco]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3070>.
- Jácome Galarza, Ch. (2019). *Satisfacción laboral de docentes de la Unidad Educativa Réplica Vicente Rocafuerte, Guayaquil 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62632>
- León, H. C. R., Navarro, E. R., Meléndez, L. V., del Rosario Merino Salazar, T., Yuncor, N. R. C., & María, E. M. M. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a peruvian region. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(6), 3317-3328. doi:10.18844/cjes.v16i6.6566.
- Matalinares Calvet, M., Sotelo L., L., Sotelo L., N., Arenas I., C., Díaz Acosta, G., Dioses Chocano, A., Yaringaño L., J., Muratta E., R., & Pareja F., C. (2009). Juicio moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades Lima y Jauja. *Revista De Investigación En Psicología*, 12(2), 115–132. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v12i2.3759>
- Mercado Maya, A. (2017). Teorías Humanistas de Abraham Harold Maslow. 38.
- Oliveira, A. M. de, Silva, M. T., Galvão, T. F., & Lopes, L. C. (2018). The relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms: An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine*, 97(49), e13364. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000013364>.
- Ortiz, C., López-Cuadrado, T., Rodríguez-Blázquez, C., Simón, L., Perez-Vicente, R., Merlo, J., & Galán, I. (2022). Physical and social environmental factors related to co-occurrence of unhealthy lifestyle behaviors. *Health and Place*, 75 doi:10.1016/j.healthplace.2022.102804.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral. Manual*. Lima: Editora y comercialización CARTOLAN EIRL.

- Palomares, L. (2014). *Estilos de vida saludables y su relación con el estado nutricional en profesionales de la salud*. [Tesis de maestría Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10757/566985>
- Pedraza, N. A. (2020). Human capital climate and job satisfaction: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30 (76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pinillos Patiño, Y., Oviedo Argumedo, E., Rebolledo Cobos, R., Herazo Beltrán, Y., Valencia Fontalvo, P., Guerrero Ospino, M., & Cortés Moreno, G. (2021). Estilo de vida en adultos jóvenes universitarios de Barranquilla, Colombia. Diferencias según sexo y estatus socioeconómico (Lifestyle of university students from Barranquilla, Colombia. Differences according sex and socioeconomic status). *Retos*, 43, 979-987. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.87335>.
- Quispe Zapana, Y. (2018). *Calidad de vida laboral y estilos de vida del personal de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima, 2017*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29503>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 17<sup>a</sup> ed. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México, S.A.
- Ruiz Palladini, V. (2017). *Estilo de vida, presión laboral y factores de satisfacción en los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, 2015*. [Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1684>
- Van Assen, M. A. L. M., Helmink, J. H. M., & Gobbens, R. J. J. (2022). Associations between lifestyle factors and multidimensional frailty: A cross-sectional study among community-dwelling older people. *BMC Geriatrics*, 22(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02704-x>.
- Vilca Apaza, A. (2017). *Estilos de vida en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Cayetano Heredia*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porras]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3070>.

- Villanueva Zárate, A. (2019). *Estilos de vida en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, Tumbes 2019* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo] Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43230>
- White, D. R., Kyle, M. J., & Schafer, J. A. (2022). Police officers' job satisfaction: Combining public service motivation and person-environment fit. *Journal of Crime and Justice*, 45(1), 21-38. doi:10.1080/0735648X.2020.1855464
- Yáñez Borja, M. (2021). *Estilos de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77917>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización

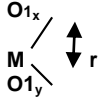
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ESTILO DE VIDA				
DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La teoría seleccionada para la presente investigación está relacionada con el “Modelo de Promoción de la Salud” (Nola J. Pender) “Teoría identifica en el individuo factores cognitivos-perceptuales que son modificados de acuerdo a situaciones personales e interpersonales, por consiguiente, este modelo de promoción de la salud está dirigido para incrementar el bienestar y potencial humano, la cual nos servirá para identificar concepciones de relevancia en cuanto a conductas de promoción de la salud que pueden ser hereditarias y adquiridas influyendo en las creencias, este modelo de promoción sirve para darle valor a los estilos de vida (Pender, como se citó en</p>	<p>Se considera tipos de categorías en el resultado de acuerdo a las dimensiones establecidas las cuales son saludables y no saludables. Se establece el puntaje siguiente en el cuestionario: el valor mínimo es de 48 y el máximo es de 192 puntos, la mayor puntuación refiere mejor estilo de vida. Clasificando desde la puntuación: Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutrición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Consume alimentos por lo menos 3 veces al día.</li> <li>– Consume alimentos saludables</li> <li>– Incluye en alimentación verduras y frutas</li> <li>– Consume alimentos balanceados.</li> </ul>	Nominal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Organizar un horario de ejercicios.</li> <li>– Realizar ejercicios.</li> <li>– Tipo de ejercicios.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad en salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Preocuparse en la salud de uno mismo</li> <li>– Reconocer signos y síntomas inusuales en nuestro organismo.</li> <li>– Acudir a Instituciones prestadores de Servicios de Salud, sin presentar síntomas de alguna enfermedad</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo del Stress</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Utilizar el tiempo libre para relajarse.</li> <li>– Reconocer cuando estas preocupado</li> <li>– Utilizar métodos para controlar el estrés.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soporte Interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dialogar sobre sus problemas con otras personas.</li> <li>– Tener facilidad para felicitar a aquellas personas que se lo merecen.</li> <li>– Pasar tiempo con las amistades.</li> <li>– Expresar sus emociones a otras personas.</li> <li>– Buscar apoyo cuando lo requiera.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sentirse bien consigo mismo.</li> <li>– Tener un propósito en la vida.</li> <li>– Sentirse satisfecho con lo que logras.</li> <li>– Sentir que cada día es interesante y estimulante para obtener nuevos retos.</li> <li>– Tener optimismo.</li> </ul>	

Aristizábal Hoyos et al., 2018).				
<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL</b>				
<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Palma (2005) Quien define la satisfacción laboral como "la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.	Es la actitud que realiza el trabajador en cuanto a su trabajo de acuerdo a su percepción que tiene el mismo de su propio trabajo realizado. Se establece el puntaje siguiente en el cuestionario: el valor mínimo es de 33 y el máximo es de 132 puntos, la mayor puntuación refiere mejor satisfacción laboral. Clasificando desde la puntuación: Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones físicas y/o materiales</li> <li>• Beneficios labores y/o remunerativos</li> <li>• Políticas Administrativas</li> <li>• Relaciones Interpersonales</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Desempeño de tareas</li> <li>• Relación con la autoridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ambiente físico</li> <li>– Elementos materiales</li> <li>– Satisfacción con la remuneración</li> <li>– Interacción laboral</li> <li>– Cultura organizacional</li> <li>– Normas y reglamentos</li> <li>– Interacción habilidades</li> <li>– Autorrealización</li> <li>– Percepción de tareas</li> <li>– Relación con los superiores</li> </ul>	Nominal

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: “Estilos de vida y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022”							
Autor: Juan Carlos Moquillaza Ulloa							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): ESTILOS DE VIDA				
¿Cuál es la relación entre Estilos de vida y Satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública, Chiclayo - 2022?	Determinar cuál es la relación que existe entre Estilos de vida y Satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública, Chiclayo - 2022.	Existe relación significativa entre estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una institución pública, Chiclayo – 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022?	<b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022	<b>Hipótesis específicas:1</b> Existe relación significativa entre nutrición y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022	Nutrición	- Consume alimentos por lo menos 3 veces al día. - Consume alimentos saludables - Incluye en alimentación verduras y frutas - Consume alimentos balanceados.	1 - 6	Escala: ordinal  1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre	Estilo de vida saludable Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno
<b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022?	<b>Objetivo específico 2</b> Evaluar la relación entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022	<b>Hipótesis específicas:2</b> Existe relación significativa entre ejercicio y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022	Ejercicio	- Organizar un horario de ejercicios. - Realizar ejercicios. - Tipo de ejercicios.	7 -11		
<b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una	<b>Objetivo específico 3</b> Conocer la relación entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una	<b>Hipótesis específicas:3</b> Existe relación significativa entre responsabilidad en salud y satisfacción laboral en los trabajadores de una	Responsabilidad en salud	- Preocuparse en la salud de uno mismo - Reconocer signos y síntomas inusuales en nuestro organismo. - Acudir a Instituciones prestadores de Servicios de Salud, sin presentar síntomas de alguna enfermedad	12 - 21		
			Manejo del Stress	- Utilizar el tiempo libre para relajarse. - Reconocer cuando estas preocupado - Utilizar métodos para controlar el estrés.	22 -28		

<p>Institución, Chiclayo Pública - 2022?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022?</p> <p><b>Problema específico 5</b> ¿Cuál es la relación entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022?</p> <p><b>Problema específico 6</b> ¿Cuál es la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022?</p>	<p>Institución, Chiclayo Pública - 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Medir la relación entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 5</b> Analizar la relación entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 6</b> Precisar la relación entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.</p>	<p>Institución, Chiclayo Pública - 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:4</b> Existe relación significativa entre manejo del stress y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:5</b> Existe relación significativa entre soporte interpersonal y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:6</b> Existe relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución, Chiclayo Pública - 2022</p>	<p>Soporte Interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogar sobre sus problemas con otras personas.</li> <li>- Tener facilidad para felicitar a aquellas personas que se lo merecen.</li> <li>- Pasar tiempo con las amistades.</li> <li>- Expresar sus emociones a otras personas.</li> <li>- Buscar apoyo cuando lo requiera.</li> </ul>	29 - 35	<p>Variable(Y): SATISFACCIÓN LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Condiciones físicas y/o materiales</td> <td>- Ambiente físico - Elementos materiales</td> <td>1 -4</td> <td rowspan="8"> <p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> </td> <td rowspan="8"> <p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p> </td> </tr> <tr> <td>Beneficios labores y/o remunerativos</td> <td>- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral</td> <td>5 -8</td> </tr> <tr> <td>Políticas Administrativas</td> <td>- Cultura organizacional - Normas y reglamentos</td> <td>9 - 12</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>- Interacción - habilidades</td> <td>13 - 16</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> <td>- Autorrealización</td> <td>17- 22</td> </tr> <tr> <td>Desempeño de tareas</td> <td>- Percepción de tareas</td> <td>23 - 28</td> </tr> <tr> <td>Relación con la autoridad</td> <td>- Relación con los superiores</td> <td>29 -33</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Condiciones físicas y/o materiales	- Ambiente físico - Elementos materiales	1 -4	<p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p>	<p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p>	Beneficios labores y/o remunerativos	- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral	5 -8	Políticas Administrativas	- Cultura organizacional - Normas y reglamentos	9 - 12	Relaciones Interpersonales	- Interacción - habilidades	13 - 16	Desarrollo personal	- Autorrealización	17- 22	Desempeño de tareas	- Percepción de tareas	23 - 28	Relación con la autoridad	- Relación con los superiores	29 -33
			Dimensiones	Indicadores		Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																									
			Condiciones físicas y/o materiales	- Ambiente físico - Elementos materiales		1 -4	<p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p>	<p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p>																									
			Beneficios labores y/o remunerativos	- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral		5 -8																											
			Políticas Administrativas	- Cultura organizacional - Normas y reglamentos		9 - 12																											
			Relaciones Interpersonales	- Interacción - habilidades		13 - 16																											
			Desarrollo personal	- Autorrealización		17- 22																											
			Desempeño de tareas	- Percepción de tareas		23 - 28																											
			Relación con la autoridad	- Relación con los superiores		29 -33																											
			<p>Autorrealización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentirse bien consigo mismo.</li> <li>- Tener un propósito en la vida.</li> <li>- Sentirse satisfecho con lo que logras.</li> <li>- Sentir que cada día es interesante y estimulante para obtener nuevos retos.</li> <li>- Tener optimismo.</li> </ul>	36 - 48																													
Variable(Y): SATISFACCIÓN LABORAL																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Condiciones físicas y/o materiales</td> <td>- Ambiente físico - Elementos materiales</td> <td>1 -4</td> <td rowspan="8"> <p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p> </td> <td rowspan="8"> <p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p> </td> </tr> <tr> <td>Beneficios labores y/o remunerativos</td> <td>- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral</td> <td>5 -8</td> </tr> <tr> <td>Políticas Administrativas</td> <td>- Cultura organizacional - Normas y reglamentos</td> <td>9 - 12</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>- Interacción - habilidades</td> <td>13 - 16</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> <td>- Autorrealización</td> <td>17- 22</td> </tr> <tr> <td>Desempeño de tareas</td> <td>- Percepción de tareas</td> <td>23 - 28</td> </tr> <tr> <td>Relación con la autoridad</td> <td>- Relación con los superiores</td> <td>29 -33</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Condiciones físicas y/o materiales	- Ambiente físico - Elementos materiales	1 -4	<p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p>	<p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p>	Beneficios labores y/o remunerativos	- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral	5 -8	Políticas Administrativas	- Cultura organizacional - Normas y reglamentos	9 - 12	Relaciones Interpersonales	- Interacción - habilidades	13 - 16	Desarrollo personal	- Autorrealización	17- 22	Desempeño de tareas	- Percepción de tareas	23 - 28	Relación con la autoridad	- Relación con los superiores	29 -33	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																													
Condiciones físicas y/o materiales	- Ambiente físico - Elementos materiales	1 -4	<p>Escala: ordinal</p> <p>1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi Siempre 4 = Siempre</p>	<p>Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno</p>																													
Beneficios labores y/o remunerativos	- Satisfacción con la remuneración - Interacción laboral	5 -8																															
Políticas Administrativas	- Cultura organizacional - Normas y reglamentos	9 - 12																															
Relaciones Interpersonales	- Interacción - habilidades	13 - 16																															
Desarrollo personal	- Autorrealización	17- 22																															
Desempeño de tareas	- Percepción de tareas	23 - 28																															
Relación con la autoridad	- Relación con los superiores	29 -33																															
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			DESCRIPTIVA																												

<p>TIPO: Básico.  DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.  MÉTODO: Hipotético, cuantitativo, estadístico Deductivo</p>  <p>M=muestra  <math>O_x</math> y <math>O_y</math>= Coeficiente de correlación  r= correlaciones en cada variable  x= Estilos de vida  y=Satisfacción laboral</p>	<p>POBLACIÓN:  35 trabajadores de de una institución pública.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:  muestra censal.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:  35 trabajadores de una institución pública.  :</p>	<p>Variable X: ESTILOS DE VIDA  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario - Encuesta de Estilos de vida  Autores: Pender  Año: 1996  Estructura. Está conformada por 48 ítems. Las dimensiones que mide son:  Nutrición  Ejercicio  Responsabilidad en salud  Manejo de estrés  Soporte interpersonal  Autorrealización</p> <p>Variable Y: SATISFACCIÓN LABORAL  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario  Autor: Sonia Palmar  Año: 2015 – Adaptado: 2020  Estructura. Está conformada por 33 ítems. Las dimensiones que son:  Condiciones físicas y/o materiales  Beneficios laborales y/o remunerativos  Políticas administrativas  Relaciones interpersonales  Desarrollo personal  Desempeño de tareas  Relación con la autoridad</p>	<p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL:  Se usará el índice de correlación de Pearson</p>		
---	--	---	---	--	--



Anexo3 – Instrumento de recolección de datos

Variable: Cuestionario de estilos de vida

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

- a) En este cuestionario se pregunta sobre el modo en que vives en relación a tus hábitos personales actuales.
- b) No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es tu forma de vivir. Favor de no dejar preguntas sin responder.
- c) Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir.

1 = Nunca    2 = A veces    3 = Casi Siempre    4 = Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA			
<b>NUTRICIÓN</b>					
1	Desayunas en las mañanas	1	2	3	4
2	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	1	2	3	4
3	Comes tres comidas al día	1	2	3	4
4	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	1	2	3	4
5	Incluyes en tu comidas, alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	1	2	3	4
6	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	1	2	3	4
<b>EJERCICIO</b>					
7	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	1	2	3	4
8	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	1	2	3	4
9	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	1	2	3	4
10	Controlas tu pulso durante el ejercicio físico	1	2	3	4
11	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	1	2	3	4
<b>RESPONSABILIDAD EN SALUD</b>					
12	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu	1	2	3	4

	salud				
13	Duermes lo suficiente de 7 a 8 horas diarias	1	2	3	4
14	Lees libros, artículos, revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud	1	2	3	4
15	Tomas medicamentos solamente recetados por médicos	1	2	3	4
16	Pides información a los profesionales de la salud sobre cómo cuidarte bien	1	2	3	4
17	Haces medir tu presión arterial y conoces el resultado	1	2	3	4
18	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	1	2	3	4
19	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	1	2	3	4
20	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señales de peligro	1	2	3	4
21	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	1	2	3	4
<b>MANEJO DEL ESTRÉS</b>					
22	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	1	2	3	4
23	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	1	2	3	4
24	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	1	2	3	4
25	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	1	2	3	4
26	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	1	2	3	4
27	Conversas con alguien acerca de tus preocupaciones o ansiedades.	1	2	3	4
28	Controlas el nerviosismo ante situaciones estresantes como, salir a exponer, reuniones de trabajo, problemas en casa.	1	2	3	4
<b>SOPORTE INTERPERSONAL</b>					
29	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	1	2	3	4
30	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	1	2	3	4
31	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	1	2	3	4
32	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	1	2	3	4
33	Pasas tiempo con amigos cercanos	1	2	3	4
34	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	1	2	3	4
35	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos)	1	2	3	4
<b>AUTOREALIZACIÓN</b>					
36	Te quieres a ti misma (o)	1	2	3	4
37	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	1	2	3	4

38	Crees que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	1	2	3	4
39	Te sientes feliz y contento(a)	1	2	3	4
40	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	1	2	3	4
41	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	1	2	3	4
42	Miras hacia el futuro	1	2	3	4
43	Eres consciente de lo que te importa en la vida	1	2	3	4
44	Respetas tus propios éxitos	1	2	3	4
45	Ves cada día como interesante y desafiante	1	2	3	4
46	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	1	2	3	4
47	Eres realista en las metas que te propones	1	2	3	4
48	Crees que tu vida tiene un propósito	1	2	3	4

Variable: Cuestionario de satisfacción laboral

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:**

- a) En este cuestionario se pregunta sobre el modo en que vives en relación a tu ámbito laboral.
- b) No hay respuesta correcta o incorrecta. Favor de no dejar preguntas sin responder.
- c) Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir.

1 = Nunca    2 = A veces    3 = Casi Siempre    4 = Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
	<b>CONDICIONES FÍSICA Y/O MATERIALES</b>				
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.				
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.				
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.				
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.				
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>				
5	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.				
6	Me siento mal con lo que percibo.				
7	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
8	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.				
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>				
9	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.				
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				
11	Me disgusta mi horario.				
12	El horario de trabajo me resulta incómodo.				
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
13	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				
14	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
15	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.				
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>				

17	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.				
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				
19	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.				
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				
21	Mi trabajo me hace sentir realizado.				
22	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>				
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.				
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
26	Mi trabajo me aburre.				
27	Me gusta el trabajo que realizo.				
28	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>				
29	Mi jefe es comprensivo.				
30	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				
31	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
32	La relación que tengo con mis superior es cordial				
33	Me siento a gusto con mi jefe.				

## Anexo 4. Validación de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE VIDA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>NUTRICIÓN</b>								
1	Desayunas en las mañanas	x		x		x		
2	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	x		x		x		
3	Comes tres comidas al día	x		x		x		
4	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	x		x		x		
5	Incluyes en tu comidas, alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	x		x		x		
6	Planas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	x		x		x		
<b>EJERCICIO</b>								
7	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	x		x		x		
8	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	x		x		x		
9	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	x		x		x		
10	Controlas tu pulso durante el ejercicio físico	x		x		x		
11	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	x		x		x		
<b>RESPONSABILIDAD EN SALUD</b>								
12	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	x		x		x		
13	Duermes lo suficiente de 7 a 8 horas diarias	x		x		x		
14	Lees libros, artículos, revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud	x		x		x		
15	Tomas medicamentos solamente recetados por médicos	x		x		x		
16	Pides información a los profesionales de la salud sobre cómo cuidarte bien	x		x		x		
17	Haces medir tu presión arterial y conoces el resultado	x		x		x		
18	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	x		x		x		
19	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	x		x		x		
20	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señales de peligro	x		x		x		
21	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	x		x		x		
<b>MANEJO DEL ESTRÉS</b>								
22	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	x		x		x		
23	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	x		x		x		
24	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	x		x		x		
25	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	x		x		x		
26	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	x		x		x		
27	Conversas con alguien acerca de tus preocupaciones o ansiedades.	x		x		x		
28	Controlas el nerviosismo ante situaciones estresantes como, salir a exponer, reuniones de trabajo, problemas en casa.	x		x		x		

<b>SOPORTE INTERPERSONAL</b>								
	Si	No	Si	No	Si	No		
29	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	x		x		x		
30	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	x		x		x		
31	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	x		x		x		
32	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	x		x		x		
33	Pasas tiempo con amigos cercanos	x		x		x		
34	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	x		x		x		
35	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos)	x		x		x		
<b>AUTOREALIZACIÓN</b>								
36	Te quieres a ti misma (o)	x		x		x		
37	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	x		x		x		
38	Crees que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	x		x		x		
39	Te sientes feliz y contento(a)	x		x		x		
40	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	x		x		x		
41	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	x		x		x		
42	Miras hacia el futuro	x		x		x		
43	Eres consciente de lo que te importa en la vida	x		x		x		
44	Respetas tus propios éxitos	x		x		x		
45	Ves cada día como interesante y desafiante	x		x		x		
46	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	x		x		x		
47	Eres realista en las metas que te propones	x		x		x		
48	Crees que tu vida tiene un propósito	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ x ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

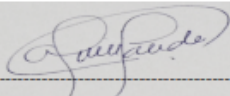
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. John Peter Aguirre Landa DNI: 10002395

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

17 de junio de 2022.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CONDICIONES FÍSICA Y/O MATERIALES</b>								
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	x		x		x		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	x		x		x		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	x		x		x		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	x		x		x		
<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>								
5	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
6	Me siento mal con lo que percibo.	x		x		x		
7	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		
8	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	x		x		x		
<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>								
9	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.	x		x		x		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	x		x		x		
11	Me disgusta mi horario.	x		x		x		
12	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
13	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
14	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		
15	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	x		x		x		
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	x		x		x		
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>								
17	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
19	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	x		x		x		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x		
22	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	x		x		x		
<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x		
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x		
26	Mi trabajo me aburre.	x		x		x		
27	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x		
28	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x		
<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>								
29	Mi jefe es comprensivo.	x		x		x		
30	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x		
31	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	x		x		x		
32	La relación que tengo con mi superior es cordial	x		x		x		
33	Me siento a gusto con mi jefe.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. John Peter Aguirre Landa DNI: 10002395**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

17 de junio de 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión







**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>NUTRICION</b>								
1	Desayunas en las mañanas	X		X		X		
2	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservar los (sustancias que te eleven tu presión arterial)	X		X		X		
3	Comes tres comidas al día	X		X		X		
4	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	X		X		X		
5	Incluyes en tus comidas, alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	X		X		X		
6	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	X		X		X		
<b>EJERCICIO</b>								
7	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	X		X		X		
8	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	X		X		X		
9	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	X		X		X		
10	Controlas tu pulso durante el ejercicio físico	X		X		X		
11	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	X		X		X		
<b>RESPONSABILIDAD EN SALUD</b>								
12	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	X		X		X		
13	Duermes lo suficiente de 7 a 8 horas diarias	X		X		X		
14	Lees libros, artículos, revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud	X		X		X		
15	Tomas medicamentos solamente recetados por médicos	X		X		X		
16	Pides información a los profesionales de la salud sobre cómo cuidarte bien	X		X		X		
17	Haces medir tu presión arterial y conoces el resultado	X		X		X		
18	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	X		X		X		
19	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	X		X		X		
20	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señales de peligro	X		X		X		
21	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	X		X		X		
<b>MANEJO DEL ESTRÉS</b>								
22	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	X		X		X		
23	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	X		X		X		
24	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	X		X		X		
25	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	X		X		X		
26	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	X		X		X		
27	Conversas con alguien acerca de tus preocupaciones o ansiedades.	X		X		X		
28	Controlas el nerviosismo ante situaciones estresantes como, salir a exponer, reuniones de trabajo, problemas en casa.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SOPORTE INTERPERSONAL</b>								
29	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	X		X		X		
30	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	X		X		X		
31	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	X		X		X		
32	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	X		X		X		
33	Pasas tiempo con amigos cercanos	X		X		X		
34	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	X		X		X		
35	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papá, familiares, profesores y amigos)	X		X		X		
<b>AUTOREALIZACION</b>								
36	Te quieres a ti misma (o)	X		X		X		
37	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	X		X		X		
38	Creces que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	X		X		X		
39	Te sientes feliz y contento(a)	X		X		X		
40	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	X		X		X		
41	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	X		X		X		
42	Miras hacia el futuro	X		X		X		
43	Eres consciente de lo que te importa en la vida	X		X		X		
44	Respetas tus propios éxitos	X		X		X		
45	Ves cada día como interesante y desafiante	X		X		X		
46	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	X		X		X		
47	Eres realista en las metas que te propones	X		X		X		
48	Creces que tu vida tiene un propósito	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Herbert Christian Córdova Solís**

DNI: **22521931**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

Lima, 20 de junio del 2022.

  
**Dr. Herbert Christian Córdova Solís**  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO  
 CCPC N° 2482

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICA Y/O MATERIALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	X		X		X		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	X		X		X		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	X		X		X		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
6	Me siento mal con lo que percibo.	X		X		X		
7	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
8	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	X		X		X		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
12	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
14	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
15	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	X		X		X		
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
19	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
22	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
28	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
	<b>RELACION CON LA AUTORIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Mi jefe es comprensivo.	X		X		X		
30	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
31	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
32	La relación que tengo con mis superiores es cordial	X		X		X		
33	Me siento a gusto con mi jefe.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Herbert Christian Córdova Solís**

**DNI: 22521931**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

**Lima, 20 de junio del 2022.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Dr. Herbert Christian Córdova Solís**  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO  
CCPC N° 2482

**Firma del Experto Informante**



## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	SATISFACCION LABORAL																																	D7	V2					
	DIMENSION 1-CONDICIONES FISICA Y/O					DIMENSION 2-BENEFICIOS LABORALES					DIMENSION 3-POLITICAS ADMINISTRATI					DIMENSION 4-RELACIONES INTERPERS					DIMENSION 5-DESARROLLO PERSONAL					DIMENSION 6-DESEMPEÑO DE TAREAS					DIMENSION 7-RELACION CON LA AUTORIDAD									
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	D4	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D5	P23	P24	P25	P26	P27	P28			D6	P29	P30	P31	P32
Persona 1	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	4	4	23	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	116	
Persona 2	4	4	3	4	15	1	3	4	4	12	4	4	1	3	12	4	4	4	4	16	1	4	4	4	2	4	19	4	4	4	2	4	3	21	4	4	3	4	19	114
Persona 3	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	20	125	
Persona 4	3	4	3	2	12	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	120	
Persona 5	3	4	3	3	13	1	3	4	3	11	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	3	4	23	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	113	
Persona 6	3	4	4	3	14	1	3	3	3	10	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	4	22	4	1	4	1	3	4	17	4	4	4	4	20	110	
Persona 7	3	3	2	2	10	3	3	3	4	13	4	4	2	2	12	3	3	4	3	13	4	3	3	3	4	20	4	1	3	2	4	3	17	4	4	4	4	20	105	
Persona 8	2	3	2	2	9	1	3	4	3	11	3	3	4	4	14	2	4	4	4	14	3	3	4	3	3	4	20	4	1	3	1	4	4	17	3	2	3	4	16	101
Persona 9	3	4	3	3	14	1	1	4	4	10	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	2	2	4	4	16	113	
Persona 10	4	4	3	3	14	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	2	4	12	2	4	4	4	4	22	4	1	4	1	4	4	18	4	4	3	4	19	115	
Persona 11	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	13	3	3	3	3	4	19	4	1	4	2	3	4	18	4	3	4	4	19	109	
Persona 12	3	4	2	2	11	2	3	4	4	13	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	23	4	2	4	1	4	4	19	4	4	4	4	20	116	
Persona 13	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	117	
Persona 14	4	4	4	4	16	1	2	4	4	11	4	4	4	4	16	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	119	
Persona 15	4	3	2	3	12	1	1	4	3	9	4	4	2	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	4	4	23	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	107	
Persona 16	2	2	1	1	6	1	1	4	4	10	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	4	18	4	1	3	2	4	3	17	4	4	2	4	18	95	
Persona 17	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	1	4	4	21	4	1	4	1	4	4	18	4	4	1	4	17	117	
Persona 18	4	4	4	2	14	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	2	4	4	4	22	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	117	
Persona 19	4	2	1	2	9	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	2	4	4	3	13	2	2	3	4	18	4	1	4	2	3	3	17	4	3	4	4	19	103		
Persona 20	4	4	4	4	16	1	3	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	122	
Persona 21	3	3	2	2	10	1	3	3	3	10	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	17	4	1	3	1	3	3	15	2	3	3	3	14	89	
Persona 22	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16	2	2	3	2	9	3	3	4	2	3	4	19	4	1	4	1	4	4	18	4	4	3	4	19	103
Persona 23	4	4	3	3	14	1	1	4	4	10	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	24	2	1	4	1	4	4	16	4	4	4	4	20	115	
Persona 24	3	2	2	2	9	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	112	
Persona 25	4	4	4	4	16	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	4	20	127	
Persona 26	4	3	3	3	13	1	1	4	3	9	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	115	
Persona 27	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	3	4	4	4	15	2	3	3	3	11	2	3	3	3	3	17	3	3	4	2	3	3	18	3	3	3	3	15	97	
Persona 28	3	3	2	3	11	1	3	3	4	11	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	24	3	1	4	1	4	4	17	4	4	4	4	20	113	
Persona 29	2	2	1	1	6	1	2	3	3	9	3	4	3	3	13	2	3	4	4	13	3	4	4	4	23	4	1	3	1	4	4	17	4	3	4	4	19	100		
Persona 30	3	4	3	4	14	1	4	4	4	13	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	1	4	4	21	4	1	4	1	4	4	18	4	4	1	4	17	112	
Persona 31	3	3	2	2	10	1	4	3	3	11	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	1	3	4	4	4	20	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	106	
Persona 32	4	4	4	4	16	1	3	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	122	
Persona 33	2	3	2	2	9	2	3	4	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	116	
Persona 34	2	2	2	2	8	2	2	4	4	12	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	24	4	1	3	1	4	4	17	3	3	4	4	18	108	
Persona 35	4	4	3	2	13	2	2	4	3	11	3	3	3	3	12	2	3	4	4	13	2	2	3	4	18	4	1	4	1	4	4	18	4	4	4	4	20	105		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUIRRE LANDA JOHN PETER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública, Chiclayo - 2022", cuyo autor es MOQUILLAZA ULLOA JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 29 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUIRRE LANDA JOHN PETER <b>DNI:</b> 10002395 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6604-9371	Firmado electrónicamente por: AGUIRREL el 08-08- 2022 14:50:54

Código documento Trilce: TRI - 0379071