



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional del  
personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTOR

**Br. Ramos Yngaroca, Emilia Isabel**

ASESOR

**Dr. Molina, Quiñonez, Helfer**

SECCIÓN

**Ciencias Médicas**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**Calidad de las Prestaciones Asistenciales**

**PERÚ – 2018**

## Página del jurado

---

Dra. Gladys Sánchez Huapaya  
Presidente

---

Dra. Juana Yris Díaz Mujica  
Secretaria

---

Dr. Helfer Joel Molina Quiñonez  
Vocal

**Dedicatoria**

A mis padres y hermanos por el gran apoyo emocional a distancia pero como si estuvieran siempre a mi lado y como olvidar la llegada de mi sobrino Edward a la familia, momentos de alegría que me acompañaron durante toda esta etapa de crecimiento profesional.

**Agradecimiento**

Al Centro Médico Naval por el apoyo brindado para el desarrollo de mi tesis, a la comprensión de mi Jefa Sra. Roxana por sus palabras de aliento y apoyo moral para no desfallecer nunca.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Br. Ramos Yngaroca, Emilia Isabel, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima declaro el trabajo académico titulado “Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017” presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de Febrero del 2018

---

Br. Ramos Yngaroca, Emilia Isabel

DNI: 10389433

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos la tesis titulada: “Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017”.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema, hipótesis y objetivos.

El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El Tercer Capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

La discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica.	18
1.3. Justificación	27
1.4. Realidad problemática	28
1.5. Hipótesis	29
1.6. Objetivos	30
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	32
2.2. Operacionalización de variables	33
2.3. Metodología	35
2.4. Tipo de investigación	35
2.5. Diseño de estudio	35
2.6. Población, muestra y muestreo	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8. Validación y confiabilidad del instrumento	40
2.9. Métodos de análisis de datos	40

III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	42
3.2. Contrastación de hipótesis	47
IV. Discusión	
4.1. Discusión	52
V. Conclusiones	
5.1. Conclusiones	56
VI. Recomendaciones	
6.1. Recomendaciones	58
VII. Referencias	
7.1. Referencias	60
Anexos	
Anexo A: Matriz de consistencia	
Anexo B: Matriz operacional de variables	
Anexo C: Base de datos	
Anexo D: Instrumentos	
Anexo E: Certificado de validez de instrumentos	
Anexo F: Autorización de la Institución	
Anexo G: Artículo Científico	
Anexo H: Declaración jurada	



## Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	33
Tabla 2	Variable Calidad de vida profesional	34
Tabla 3	Confiabilidad de satisfacción laboral	40
Tabla 4	Confiabilidad de calidad de vida profesional	40
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la satisfacción laboral.	42
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la calidad de vida profesional.	43
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según el apoyo directivo.	44
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la carga de trabajo.	45
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la motivación intrínseca.	46
Tabla 10	De correlación de Spearman de las variables satisfacción laboral y la calidad de vida profesional.	47
Tabla 11	De correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión apoyo directivo	48

## Lista de Figuras

Figura 1	Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, según la satisfacción laboral.	42
Figura 2	Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, según la calidad de vida profesional.	43
Figura 3	Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, según el apoyo directivo.	44
Figura 4	Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, según la carga de trabajo.	45
Figura 5	Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, según la motivación intrínseca.	46

## Resumen

El objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

Se diseñó un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población incluyó al personal de enfermeras. La muestra fue probabilística, el tamaño fue de 250 y la muestra de estudio fue de 70 según los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento para medir la satisfacción laboral cual fue el cuestionario de Sonia Palma conformado por 36 ítems con escala de respuesta Likert, y para la variable Calidad de Vida en el Trabajo se utilizó un instrumento de CVP-35 de 35 ítems con escala de respuesta tipo Likert. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 22. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva.

Llegando a la conclusión después que existe relación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 ( $r = 0,650$  y  $p = 0,000$ ).

Palabras clave: satisfacción laboral y calidad de vida profesional

## Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and the professional quality of life of nurses in the emergency medical service of the Naval Medical Center 2017.

A cross-sectional descriptive study was designed under the quantitative approach. The population included nurses. The sample was probabilistic, the size was 250 and the study sample was 70 according to the inclusion and exclusion criteria. For the data collection, the instrument was used to measure job satisfaction. The questionnaire was used by Sonia Palma, composed of 36 items with a Likert response scale, and for the variable Quality of Life in the Work, a 35-item scale instrument Of the Likert type response, and for the variable Statistical analysis was performed using SPSS software version 22. Descriptive statistics techniques were used.

Statistical analysis shows that there is a moderate and significant relationship between job satisfaction and quality of professional life of nurses in the emergency medical service at Naval Medical Center 2017 ( $r = 0.650$  and  $p = 0.000$ ).

Key words: job satisfaction and professional quality of life.

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Contreras, Espinoza y Fernández (2013) investigaron *la Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de la ciudad de Bogotá*. El propósito fue describir la calidad de vida laboral y el estilo de liderazgo y analizar la asociación entre ellas, en su recolección de datos utilizaron el instrumento calidad de vida profesional [CVP-35] y el test de adjetivos de Pitcher al 97.2% del total del personal que trabaja en la institución. El personal asistencial considera tener una óptima calidad de vida laboral, primordialmente por motivación intrínseca. Asimismo se encontró una ausencia de liderazgo lo cual es un factor modulador de la calidad de vida laboral; en sus conclusiones determinaron que no existe relación entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida laboral. Destacando la responsabilidad social que manifiestan los directivos en el confort de los trabajadores de la salud y por consiguiente en la calidad de atención y la satisfacción del paciente.

Vergara, Abel y Salgado (2013) realizaron un estudio de *Calidad de vida profesional medida por el cuestionario CVP-35*, cual estudio fue de tipo observacional descriptivo, de corte transversal, utilizando el cuestionario de calidad vida profesional que consta de treinta y cinco ítems, llevando a cabo un total de veinticinco encuestas, edad media: 29 años. El estudio de calidad de vida profesional medida por el cuestionario CVP-35 mostró que la mayoría de residentes viven en estrato socioeconómico 3 y 68% no tienen vivienda propia. Una gran cantidad de residentes trabajan más de cuarenta y ocho horas semanales. Llama la atención que el 40% reporto sufrir de alguna patología. Las horas de sueño diarias son siete en promedio, lo cual es aceptable, sin embargo 72% no están satisfechos con las horas de sueño; pese a que 76% refieren tener una gran cantidad de trabajo y presentar estrés emocional, 72% están satisfechos con el tipo de trabajo y más de la mitad de los residentes consideran tener una buena calidad de vida.

Fuentes (2012) en su tesis titulada *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango Guatemala*. El procedimiento estadístico a utilizar fue la significación y fiabilidad de la correlación, en sus conclusiones determinaron que existe influencia entre la satisfacción laboral en la productividad, asimismo las encuestas de productividad en la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Concluyendo en que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

Tejedo (2011) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficos, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares*, su diseño fue observacional transversal y multicentrico en un total de 1016 trabajadores en las áreas de Ibiza y Mallorca incluyendo distintos sectores de actividad. Los resultados señalan que de todas las variables que presentan significación estadística la que mejor predicen la satisfacción laboral es la que tiene una mejor correlación es con la calidad de vida laboral, obteniendo que el apoyo directivo en el que se trabaja se observa menor valor en trabajadores de administración pública en un 69,1% y con mayor valor en trabajadores del sector salud en un 78,2%; Carga de trabajo se observa que en el sector servicios se obtiene el valor más bajo en un 44,7% y el valor más alto en el sector administración pública en un 42%; Motivación intrínseca se observa el menor valor en la administración pública en un 66,5% y el mayor valor se observa en el sector servicios en un 79,1%. Se concluye que existe una estrecha relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral de manera que el nivel de satisfacción laboral es el parámetro que mejor predice el valor de calidad de vida profesional y viceversa.

## Antecedentes Nacionales

Rojas (2015) realizó una investigación titulada *Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub dirección de Gestión de Afiliados de la Oficina de Normalización Previsional sede central. Lima 2014*, su metodología fue de enfoque cuantitativo de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, de corte transversal, la población estuvo conformada por 130 servidores de la subdirección de Gestión de Afiliados que laboran en la Oficina de Normalización Previsional sede central, y la muestra fue 130 servidores. Para la recolecta de datos utilizaron la técnica de la encuesta. Mediante 01 cuestionario para el desarrollo de la investigación, se buscó la validez de contenido a través de juicio de expertos con un resultado aplicable y su confiabilidad mediante el programa SPSS versión 20, cuyo valor para la variable Satisfacción laboral fue de 0,884 demostrando que el instrumento utilizado tiene una alta fiabilidad. En sus conclusiones describen que la satisfacción laboral el 3,07% se encuentra insatisfecho, el 68,46% satisfecho, 28,46% muy satisfecho en la satisfacción laboral de los trabajadores que asisten a la ONP en la sede central.

Henderson (2015) en su tesis titulada *Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2015*, fue un Tipo de investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 60 trabajadores, con la aplicación de dos escalas de estimación, uno por cada variable, aplicado a un solo grupo muestral, para la prueba de correlación utilizo Rho Spearman para la prueba de hipótesis, arrojando un valor igual a 0,642 afirmando así que existe una relación positiva fuerte entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima, 2015. Concluyendo que existe correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, manifestaron que en la satisfacción laboral el 52% satisfecho, el 32% muy satisfecho y el 16% insatisfecho

Alfaro (2012) en su tesis de maestría *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao*. La



investigación es descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo su muestra de estudio fue de 82, 126 y 161 trabajadores en cada uno de los tres municipios en estudio. Para la variable satisfacción uso el test de "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que cuenta con cuatro factores: (a) Importancia de la tarea (b) Condiciones de Trabajo (c) Reconocimiento Personal / o social, y (d) Beneficios Económicos. En sus conclusiones indican que no existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, siendo calificadas como promedio, asimismo existen diferencias significativas en la condición de trabajo en referencia al nivel de satisfacción con sus diversos factores en cada uno.

Villarreal y Girón (2012) en su investigación, *Satisfacción del usuario externo y la motivación del personal de salud realizada en el área de Emergencia*. Su población de estudio: fueron los pacientes que acuden al servicio de emergencia. La satisfacción del usuario externo, en las 4 áreas de emergencia estudiadas tiene las siguientes características: El 53.1% la población está insatisfecha y su índice de Insatisfacción de 14.1%. En sus conclusiones se enfatizan que es el sexo femenino el más insatisfecho, asimismo en cuanto a la satisfacción del usuario externo y motivación del personal el 20.1%, lo que representa un 52.5% de la población Insatisfecha y un Índice de insatisfacción de 13.3%. Los factores de Higiene o Extrínsecos tienen un 52.3% de la población Insatisfecha, con un Índice de Insatisfacción de 19.6%, siendo mayor en las áreas de Emergencia en Adultos y en Emergencia Pediátrica. La expresión de no satisfacción o insatisfacción de los usuarios se puede medir a través de la quejas con los asuntos relacionados por cualquiera de los procesos de prestación de servicios, con frecuencia es la motivación del personal de salud.

González (2010) en Lima, en su investigación *Influencia de las Habilidades Directivas en la Satisfacción Laboral del personal del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional PNP*. Luis N. Sáenz. Lima – 2010. En su metodología aplico método descriptivo y analítico, de diseño observacional, prospectivo, transversal y de tipo correlacional. La población y muestra de estudio fue de 144 y

105 efectivos policiales respectivamente, en sus conclusiones indican 1) El nivel de habilidades directivas del personal jerárquico influye significativamente en la satisfacción laboral; 2) El personal jerárquico posee en promedio un nivel alto de habilidades directivas; hallándose las habilidades de ser promotor del cambio, asertividad y panorama y alineamiento estratégico en un nivel medio; 3) El personal presentó una mediana satisfacción laboral; destacando una alta satisfacción en los aspectos de clima laboral y cultura organizacional, y una mediana satisfacción en los aspectos de infraestructura y promoción e incentivos.

## **1.2 Fundamentación científica.**

### **Satisfacción laboral**

Robbins (1998) planteo que la satisfacción laboral son los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto, es el trabajo desafiante desde el punto de vista mental, con recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, que apoyen y exista el ajuste personalidad – puesto. (pp. 192 - 197)

Los colaboradores se preocupan por el ambiente laboral así como en su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefiriendo los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Finalmente, los trabajadores obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría reciben satisfacciones, necesidades de trato personal. (p. 197)

Palma (2002) Refiere con respecto a la definición de satisfacción laboral que es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa conducta se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecúa a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. (p. 56)

En esta manifestación hallamos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, que satisfaga los niveles de exigencia personales.

Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como

El sentimiento de agrado o positivo que distingue un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro de una empresa u organización por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. (p. 76)

Loitegui (1990)

Aborda la misma temática para definir el concepto de satisfacción en el trabajo, señalando cómo especialistas que han estudiado el tema, utilizan indistintamente términos como “motivo”, “actitud del empleado”, “moral laboral”, “satisfacción en el trabajo”, etc. Tal confusión y ambigüedad, a la hora de utilizar los distintos términos, puede deberse no sólo a las distintas corrientes doctrinales e ideológicas en las que cada uno se sitúa, sino también a los distintos enfoques que los temas admiten. Loitegui utiliza con mayor frecuencia en su trabajo los siguientes conceptos: motivos, actitudes, moral, laboral, satisfacción laboral. (p. 39)

Locke (1976) define satisfacción laboral como

Un estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción laboral del sujeto. Tratándose de un bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos a factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar que la satisfacción laboral general, refi-

riéndose a los aspectos del trabajo, y como satisfacción laboral por facetas. (p. 101)

Este concepto de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) involucra claramente un modelo compensatorio de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas.

Por último, para Kreitner y Kinicki (1997) la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional dirigida a las facetas del trabajo del colaborador. Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que esta se proyecta desde un determinado ámbito, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño. (p. 171)

Tomando de referencia como autora base a Sonia Palma a través de sus estudios basados en el factor dual que son los más destacados que han intentado explicar la motivación humana y porque sus investigaciones se centran en el ámbito laboral.

## **Bases Teóricas de la Satisfacción Laboral**

**Teoría de Higiene-Motivacional.** Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores se relaciona con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral de los factores presentes, que son las fuentes de satisfacción, son los factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance), asimismo los factores ausentes, que son la fuente de insatisfacción, se denominan factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). (Herzberg, 1968, Citado por García 2011)

**Teoría del Ajuste en el trabajo.** Esta teoría indica que en cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la institución, se realizará un buen trabajo. De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es posible que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logrando tener éxito en este y recibiendo los reconocimientos esperados (Dawes, 1994, Citado por Alfaro 2012)

**Teoría de la discrepancia.** Refiere que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero como resultado de la valoración del trabajo con un fin para facilitar el logro de los valores laborales. Del mismo modo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, como resultado de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la obtención de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral provienen de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo, definiendo el carácter dinámico de los valores que se transforman de persona a persona, así también sucede con el grado de valores que cada persona tiene, cada práctica de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual del grado de disconformidad del valor-percepción y la importancia que tiene relación con el valor para las personas. (Locke, 1968, Citado por Alfaro *et al*, 2012)

**Teoría de la satisfacción por facetas.** Al respecto indica que la satisfacción laboral es el resultado del grado de discrepancia del individuo que piensa lo que debería recibir y lo que recibe verdaderamente, asimismo las facetas y la ponderación que tiene para la persona. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) por la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) por la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) por las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de: (a) de la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Comparando-

las se dan tres circunstancias: (a) QDR es igual a QER, existe satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, existe insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, existe un sentimiento de culpa e inequidad. (Lawler, 1973, Citado por Alfaro *et al*, 2012)

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Palma (2002, p. 57)

**Beneficios Laborales y Remunerativos:** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza.

**Políticas Administrativas:** El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociadas directamente con el trabajador.

**Relaciones Sociales:** El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

**Desarrollo Personal:** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

**Desempeño de Tareas:** La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

**Relación con la Autoridad:** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación en el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Tomando como referencia como autora base a Isabel Peñarrieta porque sus estudios están basados en el entorno del trabajador y su ambiente laboral.

## Calidad de vida profesional

Guízar (2013) refiere que la calidad de vida laboral involucra aspectos positivos o negativos de su ámbito laboral. Su propósito es crear un entorno óptimo para los trabajadores logrando como consecuencia un equilibrio en la salud económica de la organización. Asimismo provoca un ambiente laboral más humano con el fin de aprovechar los potenciales más desarrolladas de cada colaborador estimulando a mejorarlas. (p. 67)

Rodríguez (2010) refiere que para desarrollar el constructo calidad de vida en el trabajo del personal de salud, considera a este grupo poblacional como uno de los contenidos más notables en lo que a calidad de vida laboral se refiere. La calidad de vida laboral es un sentimiento que enuncia placer y confort en el colaborador, a razón de una actividad o trabajo realizado en su contexto; favoreciendo a su logro personal como ser humano. (p. 88).

El análisis de los factores favorece o vulnera la condición de calidad de vida laboral. Comisión Europea (2000) manifestó:

Son las situaciones laborales ligadas con la estructura organizacional, el tema de labor y la ejecución de la tarea, originan una serie de actos anímicos, cognitivos, fisiológicos y conductuales que manifiestan un estado que se caracteriza por mayores escalas de entusiasmo y ansiedad, con la frecuente percepción de no ser capaz de actuar ante alguna circunstancia. (p. 91).

González, Hidalgo, Salazar et al (2010), coinciden en declarar que existen diversas definiciones CVT, "Lo que podría atribuirse a que es un concepto que involucra aspectos objetivos relacionados a las situaciones tangibles del aspecto laboral del trabajador. (p. 89).

Varela- Centelles (2004).

La Calidad de Vida Profesional es un bienestar que deriva del equilibrio que el colaborador percibe de las demandas de la profesión y los recursos

(psicológicos, organizacionales y relacionales) que afrontar dichas demandas. (p. 65)

Walker (1998).

Cabe destacar que la Calidad de Vida es una condición física que incluye los aspectos de la vida humana, abarcando las funciones físicas, emocionales y sociales, relacionándose con los aspectos de la vida, con las enfermedades y tratamientos, asimismo con el desarrollo satisfactorio de las aspiraciones en todos los órdenes de la vida. (p. 88)

### **Modelos teóricos de la calidad de vida en el trabajo.**

Al respecto, Chiavenato (2009) refiere que la calidad de vida laboral está sustentada en cuatro aspectos: la participación proactiva de los trabajadores en materias laborales, el perfeccionamiento en el sistema de recompensas de trabajo, las condiciones óptimas de trabajo, y la organización de tareas delimitando responsabilidades y tareas de cada trabajador. (p. 87)

A medida que las anteriores se incrementan, será óptima la calidad de vida laboral del trabajador. Por el contrario, Chiavenato (2009) “indica que se basa en el diseño de cargos, generando efectos psicológicos para lograr resultados que podrían afectar la productividad de la persona” (p. 56).

Según el autor, las dimensiones del cargo es un factor determinante en la calidad de vida del trabajador del área de la salud, las cuales generan satisfacción y automotivación.

### **Factores de la calidad de vida profesional:**

Granados (2011) está relacionado con los temas del ambiente laboral, observándose la existencia de variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede emprender este concepto. (p. 78).



Factores que obstaculizan la definición de la CVL, e impiden que haya una aprobación en cuanto a esta, que atiende a la distinta naturaleza de los factores involucrados y a su disposición temporal desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina.

Factores antecedentes objetivos: se refiere a la realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas de la organización relevantes en el bienestar laboral del trabajador.

Factores antecedentes subjetivos: son todos los procesos de interpretación y/o actuación que ejecuta el trabajador sobre su situación laboral, afectando así mismo su bienestar laboral.

Factores consecuentes objetivos: Se refiere al CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: sugiere al grado de ajuste, que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.

Factores consecuentes subjetivos: Se refiere al CVL como experiencia subjetiva en los distintos elementos que la componen y estructura interna del bienestar laboral que advierte el colaborador en el desempeño de sus labores. (p. 216)

## **Dimensiones de la Calidad de trabajo profesional**

### **Dimensión 1 Apoyo directivo**

Tapia (1995).

Es el elemento fundamental en la dinámica organizativa de la organización. Una participación manteniendo siempre una línea común entre ambos equipos convirtiéndose en un elemento esencial de cohesión y de unión en el centro. (p. 50)

Chiavenato (2005) señala que:

La dirección se manifiesta cuando los administradores apoyan en todos los niveles de la organización a sus colaboradores " Relacionándose de manera directa con el modo de conseguir los objetivos por medio de las personas que pertenecen a la organización, para esto deben hacer comunicar, liderar y motivar. (p. 372).

### **Dimensión 2 Cargas de trabajo**

Di-Domenico y Nussbaum (2008) La carga del trabajo viene determinada por la interacción de las demandas de la tarea, las circunstancias bajo las cuales se desarrolla, habilidades, comportamientos y percepciones del colaborador. (p. 67)

Hart y Staveland (1988) lo define como el costo para un colaborador, debido a sus capacidades, consiguiéndose un nivel de rendimiento determinado en una tarea con demandas específicas. (p. 68)

Carga de Trabajo son los requerimientos psicofísicos a los cuales están sometidos los trabajadores durante su jornada laboral.

### **Dimensión 3 Motivación intrínseca**

Según Ajello (2003) la motivación intrínseca:

Se refieren a las situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independiente de saber si obtiene un reconocimiento o no, asimismo se refiere a situaciones donde la persona se involucra en actividades con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, para obtener una recompensa. (p. 166)

Para Santrock (2002)

La motivación intrínseca son los incentivos externos, así como las recompensas o castigos, la misma que se fundamenta en factores internos, la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo. Respecto de estos tipos de motivación, se observa que las personas

lo aplican en sus estudios, las mismas que deseando obtener buenas calificaciones o para evitar la desaprobación de sus padres, se encuentran motivadas extrínsecamente. (p. 101)

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación teórica**

Esta investigación genera preocupación y al ser confrontada con el conocimiento que existe en el área investigada, como dentro del ámbito de las Ciencias de la Salud, puesto que de una manera u otra, se confrontaran teorías sobre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral, originando la epistemología del conocimiento existente.

#### **Justificación practica**

Porque se considera importante el desarrollo del estudio para los pacientes, debido a la importancia que tendrá la calidad de vida profesional en favor de la salud de los seres humanos que se desenvuelve en un mundo en transición entre lo moderno y pre moderno, caracterizándose por el cambio y lo transitorio, que incrementa el riesgo de desadaptación académica, laboral y profesional, por lo que cuando su uso sea general permitirá brindar un servicio óptimo en bien de los usuarios el mismo que a medida que se vaya implementando tendrá cambios que permitirán que su uso sea cada vez mejor.

#### **Justificación metodológica**

Es la que permite determinar el grado de relación que tiene las variables de estudio satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería para ello se tomó un cuestionario a la muestra de estudio con escala de respuesta tipo Likert describiéndose los resultados en el análisis descriptivo y la contrastación de hipótesis

#### **1.4 Realidad Problemática**

La vida laboral que supone a un tercio de la vida de las personas en las sociedades occidentales, los trabajadores están sometidos a diferentes factores de riesgos ambientales o sociales. Las condiciones de trabajo pueden alterar los niveles de satisfacción laboral y consecuentemente la calidad de vida profesional percibida por el trabajador como un patrón subjetivo e incluso dañar directamente la salud de los empleados.

En las últimas décadas se ha desarrollado un determinante esfuerzo en investigación sociolaboral intentando relacionar los aspectos psicosociales del trabajo con la salud de las personas, la evidencia encontrada en diversos estudios indica que existe insatisfacción laboral debido a la predominante inestabilidad laboral en un sector que agrupa a un número importante de especialistas de la salud, hace necesario que la institución identifique, evalúe y proponga opciones que orienten a fomentar el mejoramiento de las condiciones laborales y por lo tanto de la calidad de vida laboral de los profesionales que desempeñan una actividad de relevancia social como es el cuidado de la salud y la vida de los asegurados. Se considera que la satisfacción laboral es un importante parámetro puesto que guarda relación directa con el buen desempeño del trabajo, la obtención de mejores resultados y una elevada productividad.

En el Centro Médico Naval, se ha observado continuos descansos médicos temporales y prolongados, ausentismo derivados de una sobresaturación laboral, cansancio, agotamiento físico, las escasas posibilidades de capacitación debido a la poca oportunidad, la baja remuneración y la necesidad del personal, esto traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en sus actividades laborales, asumiendo jornadas de trabajo con un desempeño laboral ineficiente, repercutiendo de manera directa en la satisfacción laboral y en el cuidado de la salud del paciente que constituye una realidad preocupante por su carácter progresivo y crónico la misma que se orienta solo a resultados, todo profesional con una inadecuada Calidad de Vida en el Trabajo se encontrará vinculada en su totalidad en el desempeño de su área laboral donde se desenvuelve, transmitiendo desgano en el equipo y afectando la atención al usuario.

Los recintos laborales no están exentos de la gran influencia del neoliberalismo, puesto que en ocasiones se valora de forma enaltecida la productividad por encima de la calidad del servicio que la institución oferta. Este problema ha alcanzado también a las instituciones de salud, donde los prestadores de la atención sanitaria se han visto envueltos en procesos que involucran no trabajar en las mejores condiciones y en algunas ocasiones disminuir el tiempo de cuidado requerido para cada usuario, con deficiente cantidad y la calidad de insumos necesarios para la atención, entre otros factores que de una u otra forma comprometen el actuar profesional y a la larga la propia salud del prestador de servicios.

## **Formulación del Problema**

Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo al personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

**Hipótesis específicas**

Existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo al personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

Existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca y del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

**1.6 Objetivos****Objetivo general**

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

**Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo al personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.

## **II. Metodología**

## 2.1 Variables

### Satisfacción laboral

#### Definición conceptual

Palma (2002)

Refiere con respecto a la definición de satisfacción laboral que es la actitud que tiene el colaborador en el desenvolvimiento laboral; conducta influenciada por su conocimiento función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). (p. 56)

#### Definición operacional

Es la actitud que muestra el trabajador caracterizado por 7 dimensiones Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desarrollo de tareas, Relaciones con la autoridad, medido a través de un cuestionario de respuestas políticas.

### Calidad de vida profesional

#### Definición conceptual

Según, Guízar (2013).

La calidad de vida laboral involucra aspectos positivos o negativos de su ámbito laboral. Su propósito es crear un entorno óptimo para los trabajadores logrando como consecuencia un equilibrio en la economía de la institución. La calidad de vida laboral origina un ambiente laboral humano buscando aprovechar potenciales avanzados que otorguen un ambiente que estimule su mejoría. (p. 102)



## Definición operacional

Es la calidad de vida que tiene el trabajador en su ambiente laboral, caracterizado por 3 dimensiones Apoyo directivo, Cargas de trabajo, Motivación intrínseca,

## 2.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable Satisfacción laboral*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	Seguridad de equipos, herramientas, instalaciones eléctricas, iluminación y ventilación	1 al 5		
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9		
	Políticas Administrativas	Políticas, reglas procedimientos operativos	10 al 14		
	Relaciones Sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Insatisfecho 36-82 Satisfecho 83-131 Muy Satisfecho 131-180
	Desarrollo Personal	Oportunidades de ascenso y progreso. Gusto y orgullo por el trabajo	19 al 24		
	Desarrollo de Tareas	Reconocimiento y recompensa por el buen Trabajo	25 al 30		
	Relaciones con La autoridad	Trato justo y atención de subordinados	31 al 36		

Tabla 2

*Variable Calidad de vida profesional*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
	Apoyo Directivo	Apoyo a todos los niveles de la institución Cohesión Unión en la Institución Comunicar Liderar Motivar	1 - 1		
Calidad de Vida Profesional	Cargas de Trabajo	Interacción de las demandas de las áreas laborales  Requerimientos psicofísicos que se somete el colaborador	14 - 25	1 = Nada 2 = Algo 3 = Bastante 4 = Mucho	Baja 35 al 70 Regular 71 al 105 Alta 106 al 140
	Motivación Intrínseca	Autonomía Capacidad para tomar Determinaciones  Interactuar con sus Compañeros	26 - 35		

### 2.3 Metodología

El método empleado es el hipotético deductivo.

Según Pino (2011), se caracteriza porque tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis que explica el fenómeno que se está estudiando, demostración de la hipótesis, satisfaciendo y cumpliendo nuevos hechos que permitan su experimento (p. 274).

### 2.4 Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es aplicada:

Landeau (2007) refiriéndose al tipo de investigación, afirma que: Tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento es secundario (p. 1)

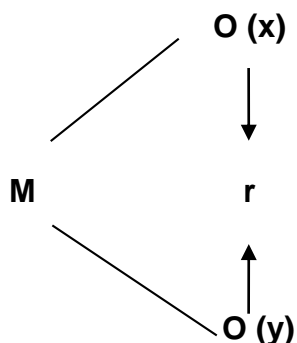
### 2.5 Diseño de investigación

Es diseño No experimental, de cohorte transversal de tipo Correlacional:

Según Hernández *et al.* (2010). El diseño de estudio es no experimental, pues no existió manipulación de variables, observándose los hechos o fenómenos, tal como se dan en su contexto natural. (p. 112)

Según Hernández *et al.* (2010). Es descriptivo correlacional pues las variables están identificadas y una de ellas (la V. independiente), de alguna manera tiene relación con la otra (V. Dependiente), por lo menos es lo que planteamos en la Hipótesis de investigación. (p. 110)

El esquema representativo es:



**Dónde:**

**M:** Muestra en donde se realiza el estudio

**X:** Variable independiente Satisfacción laboral

**Y:** Variable dependiente Calidad de vida profesional

**O:** Son las observaciones de las variables

**r:** Relación

## 2.6. Población, muestra y muestreo

Población:

La población constituyen 250 profesionales de enfermería que pertenecen al Centro Médico Naval.

Muestra:

El universo en estudio son 70 profesionales de enfermería que pertenecen al Centro Médico Naval.

$N = 250$

$P = 0,46$

$C = 0,10$

$n = 70$

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \epsilon^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de  $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ( $Q = 1 - P$ )

$\varepsilon$  (0,05): Tolerancia al error

N (250): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 250}{(250 - 1)(0,10)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{240,1}{2,49 + 0,9604}$$

$$n = \frac{240,1}{3,4504}$$

$$n=70$$

Muestreo:

Se aplicó el muestreo aleatorio simple, cuyos criterios de selección del marco muestral fue proporcionado por la oficina de recursos humanos, para esta selección se respetó los criterios de inclusión y los criterios exclusión para el desarrollo del estudio.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

- Personal femenino
- Profesionales de enfermería que se encuentran trabajando activamente (nom-

brados) dentro del Centro Médico Naval.

- Personal de enfermería con Contrato indeterminado ( > de 5 años)

Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que no se encuentran laborando dentro del Centro Médico Naval.
- Profesionales de enfermería bajo el régimen de CAS.
- Personal de enfermería bajo régimen de contratos anuales.

## **2.7.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la investigación se utiliza la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, la cual estuvo conformada por dos cuestionarios, Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional respectivamente, con la finalidad de recoger información relevante sobre las variables de estudio.

Para Bernal (2006), el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. (p. 217)

### **Ficha Técnica del Cuestionario de la variable 1: Satisfacción laboral**

Nombre: Clima Laboral CL – SPL

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 1986

Aplicación: El ámbito para su aplicación a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Significación: El Cuestionario de Satisfacción laboral consta de 36 preguntas, distribuidas en 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo

personal, Desarrollo de tareas, Relaciones con la autoridad

Administración: Individual.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 30 minutos.

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación (ver matriz de Operacionalización de variable). Con una escala que va del 1 al 5 cada uno; donde 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, y 5 siempre.

### **Ficha Técnica del Cuestionario de variable 2: Calidad de vida profesional.**

Nombre: CVP-35

Autora: Dra. Isabel Peñarrieta (2014)

Significación: El Cuestionario de Calidad de vida profesional consta de 35 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones: Apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

Administración: Individual.

Duración: El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 30 minutos.

Aplicación: El ámbito para su aplicación a los profesionales de enfermería del Centro Médico Naval.

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación (ver matriz de Operacionalización de variable). Con una escala que va del 1 al 4 cada uno; donde 1 es nada, 2 es algo, 3 es bastante y 4 es mucho.

## 2.8.-Validación y confiabilidad del instrumento

Tabla 3

*Confiabilidad de satisfacción laboral*

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,806	36

La confiabilidad de los instrumentos de la variable satisfacción laboral dio como resultado según el alfa de Crombach 0,806 lo que significa que es confiable.

Tabla 4

*Confiabilidad de calidad de vida profesional*

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,868	35

La confiabilidad de los instrumentos de la variable calidad de vida profesional dio como resultado según el Alfa de Crombach 0,868 lo que significa que es confiable.

## 2.9 Métodos de análisis de datos

Se utilizó el software Excel y el software estadístico SPSS 21.0 que permitió la evaluación de la relación entre las variables haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman. Asimismo los resultados obtenidos luego del procesamiento estadístico de los datos han sido representados a través de gráficos que facilitan su interpretación.



### **III. Resultados**

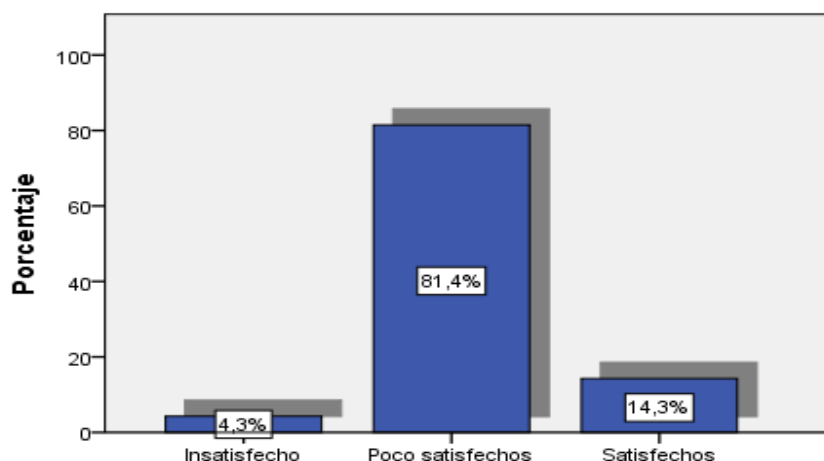
### 3.1 Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

#### Descripción de los resultados de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	3	4,3	4,3	4,3
Ni satisfechos Ni insatisfechos	57	81,4	81,4	85,7
Satisfechos	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 1: Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la satisfacción laboral*

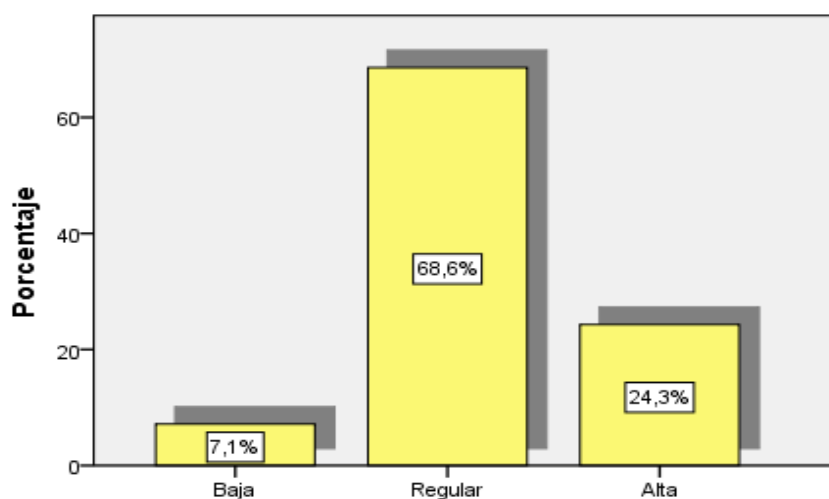
De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 de donde el 4,3% manifiestan insatisfacción laboral, el 81,4% ni insatisfecho /ni satisfecho y el 14,3% se encuentran satisfechos laboralmente.

## Descripción de los resultados de la variable: Calidad de vida profesional

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la calidad de vida profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	5	7,1	7,1	7,1
Regular	48	68,6	68,6	75,7
Alta	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 2: Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la calidad de vida profesional*

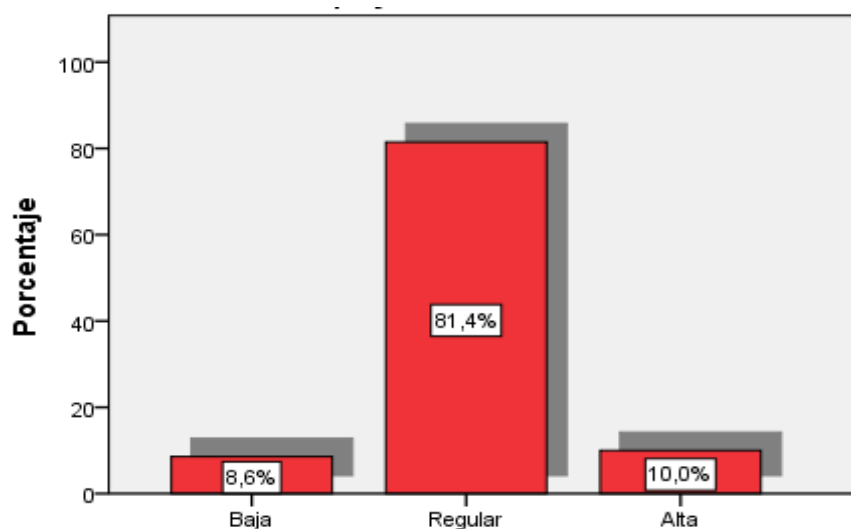
De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 de donde el 7,1% manifiestan baja calidad de vida profesional, el 68,6% regular y el 24,3% alta.

### Descripción de los resultados de la dimensión: Apoyo directivo

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según el apoyo directivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	6	8,6	8,6	8,6
Regular	57	81,4	81,4	90,0
Alta	7	10,0	10,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 3: Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según el apoyo directivo*

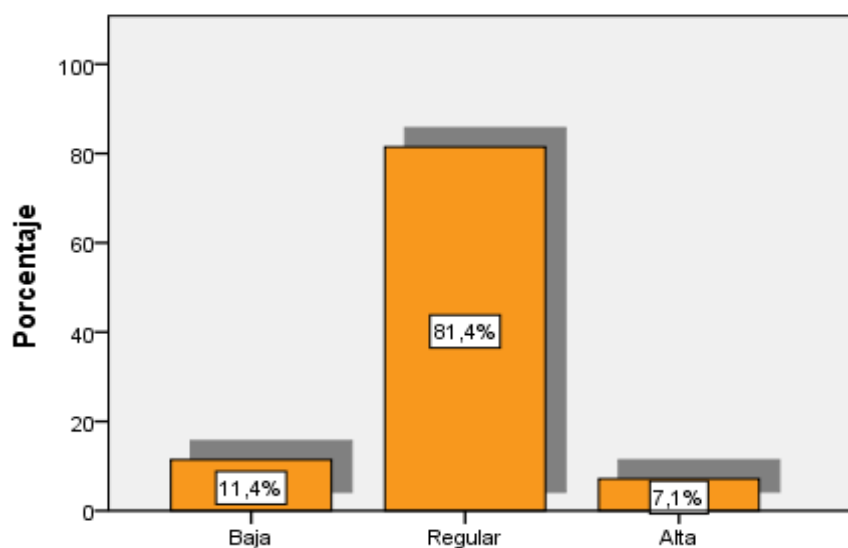
De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 de donde el 8,6% manifiestan un bajo apoyo directivo, el 81,4% regular y el 10% manifiestan un alto apoyo directivo.

## Descripción de los resultados de la dimensión: Carga de trabajo

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la carga de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	8	11,4	11,4	11,4
Regular	57	81,4	81,4	92,9
Alta	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 4: Distribución porcentual del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la carga de trabajo*

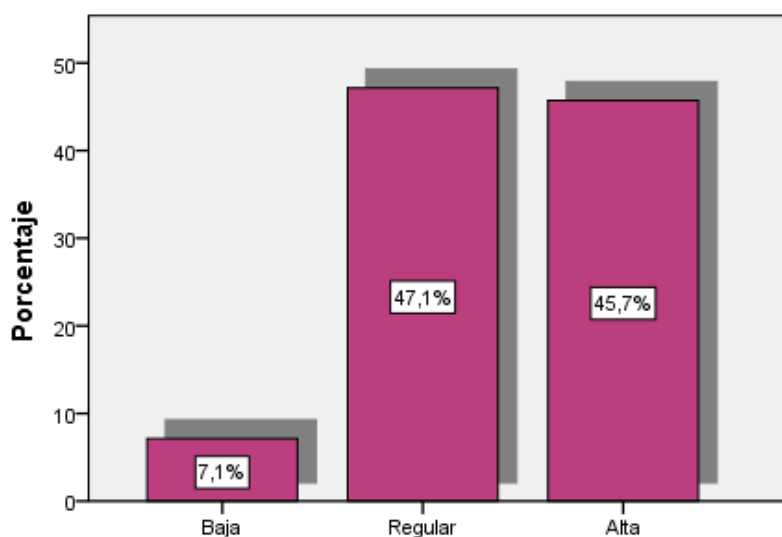
De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 de donde el 11,4% manifiestan una baja carga de trabajo, el 81,4% regular carga de trabajo y el 7,1% manifiestan una alta carga de trabajo.

## Descripción de los resultados de la dimensión: Motivación intrínseca

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la motivación intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	5	7,1	7,1	7,1
Regular	33	47,1	47,1	54,3
Alta	32	45,7	45,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 5: Distribución porcentual de las enfermeras del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 según la motivación intrínseca*

De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 de donde el 7,1% manifiestan una baja motivación intrínseca, el 47,1% regular motivación intrínseca y el 45,7% manifiestan un alta motivación intrínseca.

### 3.2 Contratación de hipótesis general y específica

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

Tabla 10

*De correlación de Spearman de las variables satisfacción laboral y la calidad de vida profesional*

Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Calidad de vida profesional
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,650**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	70	70
Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	0,650**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,650$  entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p = 0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

Tabla 11

*De correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión apoyo directivo*

Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Apoyo directivo
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,432$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión apoyo directivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p = 0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017



## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

Tabla 12

*De correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión carga de trabajo*

Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Carga de trabajo
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Carga de trabajo	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r=0,440$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión carga de trabajo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

H1: Existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

Tabla 13

*De correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación intrínseca*

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Motivación intrínseca
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,675$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación intrínseca. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p = 0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017

## **IV. Discusión**

#### 4.1. Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, los resultados de la contrastación de la hipótesis general del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,650$  entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional correlación positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 resultados que tienen similitud con Tejedo (2011) en su tesis titulada “Satisfacción Laboral y calidad de vida profesional relación con variables socio demográficos, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares”, en sus conclusiones indican que existe una estrecha relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de manera que el nivel de satisfacción laboral es el parámetro que mejor predice el valor de la calidad de vida profesional y viceversa.

Al respecto de la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,432$  entre la variable satisfacción laboral y el apoyo directivo correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que encuentran diferencias con Fuentes (2012) en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”. Los resultados en las encuestas de productividad la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción labo-

ral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Al respecto de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,440$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión carga de trabajo correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que no tienen similitud con Henderson (2015) en su tesis titulada Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima 2015, asimismo se elabora el análisis descriptivo y prueba de hipótesis cuyos resultados evidencian que en la satisfacción laboral el 52% se encuentra satisfecho, el 32% muy satisfecho y el 16% insatisfecho, y se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados arrojan un valor igual a 0,642 afirmando así que existe una relación positiva fuerte entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Saenz, Lima, 2016. Por lo tanto se concluye que existe correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, manifestaron que en la satisfacción laboral el 52% satisfecho, el 32% muy satisfecho y el 16% insatisfecho.

Y por último la contrastación de la tercera hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,675$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación intrínseca correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternati-

va. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que tienen similitud con Contreras, Espinoza, Fernández y Acosta (2013) en su tesis calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de la ciudad de Bogotá, en sus conclusiones indican que el personal asistencial considera tener una óptima calidad de vida laboral, primordialmente por motivación intrínseca. Se destaca la responsabilidad social que muestran los directivos en el confort de los trabajadores de la salud y, por consiguiente, en la calidad de atención y la satisfacción del paciente.

## **V. Conclusiones**

## 5.1. Conclusiones

- Primera:** Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.  
( $r = 0,650$  y  $p = 0,000$ )
- Segunda:** Existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.  
( $r = 0,432$  y  $p = 0,000$ )
- Tercera:** Existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.  
( $r = 0,440$  y  $p = 0,000$ )
- Cuarta:** Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.  
( $r = 0,675$  y  $p = 0,000$ )



## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Los directores deben utilizar una comunicación asertiva como estrategia entre la jefatura y personal a cargo y que esto sirva para el desarrollo y desenvolvimiento en bien de la institución.

**Segunda:** La jefatura debe efectuar capacitaciones en periodos continuos para mantener una información actualizada sobre las relaciones interpersonales y diferentes temas con referencia al ser humano y su entorno.

**Tercera:** La jefatura debería efectuar mediciones sobre la Satisfacción laboral a todo el personal de la institución periódicamente para que sirva de ayuda en la priorización de soluciones e ir mejorando situaciones adversas.

**Cuarta:** Se recomienda a las instituciones de salud mantener una adecuada instalación tanto para el desarrollo laboral que se ven reflejadas en la atención al paciente y optar por un ambiente dentro de lo permitido para el uso del personal en sus momentos necesarios de alimentación, lactario y/o área de capacitación.

**Quinta:** La dirección debe organizar el sistema de actualización competitiva cuyo gasto debe ser cubierta en su totalidad por la institución, sirviendo de motivación al personal que tiene a su cargo.

## **VII. Referencias**

## 7.1. Referencias

- Alfaro, M. *et al.* (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao.* (Tesis de maestría) PUCP.
- Contreras, J. y Espinoza, D. (2013) *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico* (Tesis de maestría). Colombia - Bogotá.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano.* México. Mc Graw Hill
- Decker, M. y Borgen, J. (1993) *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes merida Venezuela.* Recuperado de <http://docplayer.es/17099533>.
- Di-Domenico, A. y Nussbaum, M. (2008). *Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment.* London. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Fuentes, I. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango.* Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.
- Granados I. (2011) *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios quality of working life: history, dimensions and benefits.* Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Recibido el 10/09/2011, aceptado el 2/12/ 2011).
- González M. (2010), *Influencia de las Habilidades Directivas en la Satisfacción Laboral del personal del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional PNP.* Luis N. Sáenz. Lima – Perú. (Tesis de Maestría).

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). México: Mc Gram - Hill.
- Henderson E. (2015). *Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima, 2015*. (Tesis para optar el grado de magister). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Landeau R. (2007). *Elaboración de trabajos de Investigación*. (1ra ed.). Venezuela: Editorial Alfa.
- Rojas W. (2015). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub dirección de Gestión de Afiliados de la Oficina de Normalización Previsional sede central. Lima 2014*. Tesis para optar el grado de magister. Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, T., Reyes, C. (2002) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima - Perú: Editorial Universitaria.
- Tapia, J. (1995). *Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención*. Madrid.
- Tejedo, B. (2011). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Barcelona.
- Tinoco, Z. y Sáenz, D. (1999). *Introducción a la Investigación Científica*. Recuperado de: <http://www.cendeisss.sa.cr/etica/art2.pdf>.

Varela, C. (2004,12 de diciembre). *Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud. Revista Española de Salud Pública.* España, (Vol. Nº 4).

Vázquez A. y Ferreyra, P. citando el Diccionario terminológico de ciencias médicas.

Vergara, A. Salgado, J. y Becerra U. (2013). *Calidad vida profesional.* (Tesis de maestría). Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Villarreal, M. y Girón, H. (2012). *Satisfacción del usuario externo y la motivación del personal de salud realizada en el área de Emergencia.* (Tesis de maestría) Lima – Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.

Walker, S. (1998). *Quality of life: Assessment and Application.* Lancaster: Mpt. Press.

## **Anexo**

**Anexo A: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MEDICO NAVAL, 2017**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables												
Problema general ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral y la Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?	Objetivo general Establecer la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Hipótesis general Existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral Fuente: Sonia Palma												
Problemas específicos Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?	Objetivos específicos Objetivos específico 1 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango							
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017?	Objetivos específico 2 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Hipótesis específica 2 Existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Satisfacción Laboral	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Seguridad de equipos, herramientas, instalaciones eléctricas, iluminación y ventilación	1 al 5	1 = Nunca 2= Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Insatisfe- 36-82 Satisfe- 83-131 Muy Satisfe-							
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017.	Objetivos específico 3 Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017	Hipótesis específica 3 Existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca y del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017							Políticas Administrativas	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9	131-180			
													Relaciones Sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18
			Desarrollo de Tareas	Reconocimiento y recompensa por el buen Trabajo	25 al 30										
			Relaciones con La autoridad	Trato justo y atención de subordinados	31 al 36										



*Operacionalización de la Variable Calidad de Vida Profesional*

Fuente: Isabel Peñarrieta

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Calidad de Vida Profesional	Apoyo Directivo	Apoyo a todos los niveles de la institución Cohesión Unión en la Institución Comunicar Liderar Motivar	13	1 = Nada 2 = Algo 3 = Bastante 4 = Mucho	Baja 35 al 70 Regular 71 al 105 Alta
	Cargas de Trabajo	Interacción de las demandas de las áreas laborales  Requerimientos psicofísicos que se somete el colaborador	12		
	Motivación Intrínseca	Autonomía Capacidad para tomar Determinaciones  Interactuar con sus compañeros	10		

Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño No experimental de cohorte transversal de tipo Correlacional:</p>	<p>Población: 250 Enfermeras</p> <p>Tipo de Muestreo: Aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 70 Enfermeras</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Sonia Palma</p> <p>Monitoreo: Grupal</p> <p>Ámbito de aplicación: Centro Médico naval</p> <p>Formas de aplicación: Directa</p>	<p>Se detalló a través de tablas y figuras el análisis de las variables en frecuencias y porcentajes.</p> <p>Se realizó la contrastación de hipótesis general y específica con la correlación de Spearman.</p>
		<p>Variable 2: Calidad de Vida Profesional</p> <p>Técnica: Encuesta CVP 35</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Isabel Peñaranda</p> <p>Monitoreo: Grupal</p> <p>Ámbito de aplicación: Centro Médico naval</p> <p>Formas de aplicación: Directa</p>	

### Base de datos de la variable satisfacción laboral

COND. FÍSICAS					B. LAB.				POL.ADM					REL.INTER				DES. PERSONAL						DES. DE TAREAS						REL. AUTO.								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	5	4	3	3	3	3	2	
2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	
3	2	2	2	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	
4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	
5	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	2	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4		
6	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	
7	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
8	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3
9	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1		
10	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	4	2	
11	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	4	1	4	4	3	4	5	4	2	4	4	1	4	1	4	2	4	4	2	4	1	4	
12	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	
13	4	2	3	4	5	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	5	4	3	2	2	3	4	5	4	2	1	2	3	4	5	3	2	1	2	3	4		
14	1	2	3	4	5	3	2	1	2	4	5	5	1	2	4	5	5	4	2	1	2	3	5	4	3	2	2	2	3	4	5	4	3	2	2	2		
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	



36	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	
37	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3	4	4	3	3
38	2	2	2	3	5	3	2	5	1	3	3	5	3	5	2	5	2	5	1	5	2	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	3	2	4	4	5	
39	4	2	3	4	5	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	
41	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	
42	3	4	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3	
43	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	2	2	
44	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	4	1	4	4	4	4	2	4	5	2	1	4	1	2	5	4	4	4	2	1	4	
45	1	2	3	4	3	4	3	2	1	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	2	
46	1	2	3	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	2	3	2	3	4	5	3	2	3	2	3	4	
47	1	2	3	4	5	3	2	1	2	4	5	5	1	2	4	5	5	4	2	1	2	3	5	4	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	2	1	
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	
49	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	2	2	2	4	4	4	1	4	
50	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	2	4	5	2	
51	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	1	3	3	3	1	5	4	5	3	5	5	5	4	1	5	1	4	5	5	4	4	5	1	4	
52	4	5	4	5	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	2	5	1	4	5	2	4	4	4	1	4	4	
53	4	5	4	4	4	2	2	1	3	5	4	1	1	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3	3	4	1	3
54	2	3	2	3	3	3	3	4	2	5	4	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	3	5	5	5	3	5	
55	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	1	5	5	3	4	3	4	3	3	

56	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	4	3	4	1	4	3	4	1	3	4	1	2	3	
57	1	5	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	
58	3	3	4	5	5	4	2	2	3	4	5	5	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	
59	2	2	1	1	2	5	5	5	1	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	4	2	1	4	4	2	
60	2	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	5	2	4	1	1	5	3	4	3	4	3	3	3	
61	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	1	3	1	5	1	5	1	3	1	2	1	3	1	4	1	4	2	1	
62	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	5	1	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	
63	4	2	2	3	3	5	5	1	1	5	5	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5
64	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	4	1	3	1	4	2	1	2	1	2	
65	4	1	2	3	2	4	5	1	2	4	4	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	3	
66	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	4	4	1	1
67	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
68	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	1	4	5	4	4	4	4	1	4	
69	1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2	4	5	2	5	5	2	
70	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	1	2	4	5	4	3	1	2	3	4	5	4	2	1	2	3	4	5	3	2	1	2	3	4	

## ANEXO B: INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación te presenté una serie de afirmaciones para que des tu respuesta, poniendo una X en la casilla que mejor representa lo que tú piensas, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existen respuestas correctas o incorrectas. No pienses excesivamente en las respuestas y responde con sinceridad.

Categorías:

1 = Muy en desacuerdo.

2 =En desacuerdo

3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 =De acuerdo.

5 =Muy de acuerdo

<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
3.La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4.En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
<b>Beneficios Laborales y/o remuneraciones.</b>					
6.Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7.Me siento mal con lo que gano.					
8.Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9.Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

<b>Políticas Administrativas.</b>					
10. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida					
<b>Relaciones Interpersonales.</b>					
15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
<b>Desarrollo personal.</b>					
19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
<b>Desempeño de tareas</b>					
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
26. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					



27. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
<b>Relación con la autoridad</b>					
31. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
32. Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
33. El director es comprensivo.					
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35. No me siento a gusto con el director.					
36. El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

### Instrumentos de medición de Calidad de vida profesional

A continuación te presento una serie de afirmaciones para que des tu respuesta, poniendo una X en la casilla que mejor representa lo que tú piensas, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existen respuestas correctas o incorrectas.

No pienses excesivamente en las respuestas y responde con sinceridad.

#### Valores

Nada (valores 1 y 2)

Algo (valores 3,4,5)

Bastante (valores 6,7,8)

Mucho (valores 9,10)

	1	2	3	4
1. Cantidad de trabajo que tengo				
2. Satisfacción con el tipo de trabajo				
3. Satisfacción con el sueldo				
4. Posibilidad de promoción				
5. Reconocimiento de mi esfuerzo				
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
9. Motivación(ganas de esforzarme)				
10. Apoyo de mis jefes				

11. Apoyo de mis compañeros				
12. Apoyo de mi familia				
13. Ganas de ser creativo				
14. Posibilidad de ser creativo				
15. Desconecto al acabar la jornada laboral				
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo				
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18. Falta de tiempo para mi vida personal				
19. Incomodidad física en el trabajo				
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
21. Carga de responsabilidad				
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23. Tengo autonomía o libertad de decisión				
24. Interrupciones molestas				
25. Estrés (esfuerzo emocional)				
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
28. Variedad en mi trabajo				
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
31. Lo que tengo que hacer queda claro				

32. Me siento orgulloso de mi trabajo				
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
34. Calidad de vida de mi trabajo				
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				

## Confiabilidad

Satisfacción laboral

### Estadísticas de Confiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,806	36

### Estadísticas de total de elemento

	Media de es- cala si el ele- mento se ha suprimido	Varianza de es- cala si el ele- mento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crom- bach si el elemento se ha suprimido
v1	116,8000	177,890	,337	,800
v2	116,3667	185,757	,123	,808
v3	116,2000	186,717	,091	,809
v4	116,2000	183,407	,212	,805
v5	116,0333	181,826	,252	,803
v6	116,1000	189,128	,008	,811
v7	116,3000	183,321	,213	,805
v8	116,9000	192,645	-,120	,816
v9	116,5667	184,461	,162	,806
v10	115,8333	180,144	,371	,800
v11	116,1000	183,403	,227	,804
v12	116,3333	186,989	,060	,811
v13	116,8000	182,855	,181	,806
v14	116,3333	178,023	,373	,799
v15	116,0667	177,030	,477	,796

v16	116,0333	180,585	,320	,801
v17	116,6667	187,471	,036	,812
v18	115,6333	180,723	,373	,800
v19	115,8667	176,533	,427	,797
v20	115,9667	172,102	,583	,791
v21	115,8000	173,959	,562	,793
v22	115,7333	171,444	,585	,791
v23	115,4667	181,223	,335	,801
v24	115,8000	172,993	,559	,792
v25	115,9333	176,478	,367	,799
v26	116,3333	190,506	-,057	,818
v27	116,2667	176,754	,326	,801
v28	116,6667	183,057	,202	,805
v29	115,5333	177,844	,405	,798
v30	115,5000	182,466	,308	,802
v31	115,8333	175,040	,560	,793
v32	116,0333	179,344	,443	,798
v33	116,3333	178,989	,396	,799
v34	115,9667	176,240	,485	,795
v35	116,8000	184,303	,147	,807
v36	116,2333	178,185	,429	,798

---

## Calidad de vida profesional

### Estadísticas de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	35

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	91,4000	132,446	,297	,866
p2	91,3571	126,436	,565	,859
p3	91,7714	139,425	-,040	,871
p4	91,6857	137,436	,126	,868
p5	91,5429	139,701	-,059	,873
p6	91,3429	130,547	,524	,861
p7	91,4714	130,746	,410	,863
p8	91,4286	131,640	,372	,864
p9	91,1286	132,114	,329	,865
p10	91,2857	132,178	,318	,866
p11	91,1714	130,115	,398	,864
p12	90,8143	128,733	,487	,861
p13	90,8429	127,149	,653	,858
p14	91,1429	131,545	,446	,863
p15	91,3286	131,325	,407	,864
p16	91,4857	136,630	,114	,870

p17	92,2143	136,490	,153	,868
p18	91,9714	129,159	,434	,863
p19	91,7714	129,309	,468	,862
p20	91,4143	132,449	,407	,864
p21	91,0714	128,299	,566	,860
p22	91,4286	133,495	,278	,866
p23	91,2000	135,351	,173	,869
p24	91,3143	135,581	,173	,869
p25	91,2857	128,555	,508	,861
p26	91,1714	137,506	,041	,873
p27	90,7429	127,672	,617	,859
p28	90,8000	130,452	,554	,861
p29	90,7571	130,042	,496	,862
p30	91,0143	132,739	,463	,863
p31	90,9286	131,343	,484	,862
p32	90,8857	128,335	,450	,862
p33	91,4143	129,145	,446	,862
p34	91,3143	130,856	,403	,864
p35	91,1286	131,070	,439	,863

---





PERÚ

Ministerio  
de Defensa

Marina de Guerra  
del Perú

Comando en Jefe  
de la Flota del Pacífico

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"  
"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

MEMORANDUM No. 485

Bellavista, 15 de Diciembre 2016

Al : Lic. Enf. Isabel RAMOS Yngaroca

- 1.- En relación a su memo de solicitud de fecha 08 de Diciembre del presente se le autoriza a realizar el trabajo de investigación que por título lleva "Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017".

Capitán de Fragata SN.(MC)  
Aníbal MARQUINA Gálvez  
02093030

DISTRIBUCION:

Copia: Archivo.-

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

Tendrá una extensión de 7 páginas como máximo; así también debe estar incluido en el índice y como anexo del trabajo de investigación con la estructura siguiente:

### 1. TÍTULO

Satisfacción Laboral y Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval, 2017.

### 2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Emilia Isabel Ramos Yngaroca

emili\_ramos@yahoo.es

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

### 3. RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es determinar la relación entre satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval, 2017.

Se diseñó un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población incluyó al personal de enfermeras. La muestra fue probabilística, el tamaño fue de 250 y la muestra de estudio fue de 70 según los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento para medir la satisfacción laboral cual fue el cuestionario de Sonia Palma conformado por 36 ítems con escala de respuesta Likert, y para la variable Calidad de Vida se utilizó un instrumento de CVP-35 de 35 ítems con escala de respuesta tipo Likert. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 22. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva.

Llegando a la conclusión que existe relación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 ( $r = 0,650$  y  $p = 0,000$ ).

#### **4. PALABRAS CLAVES**

Palabras Clave: Satisfacción laboral y calidad de vida profesional

#### **5. ABSTRACT**

The objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and the professional quality of life of nurses in the emergency medical service of the Naval Medical Center 2017.

A cross-sectional descriptive study was designed under the quantitative approach. The population included nurses. The sample was probabilistic, the size was 250 and the study sample was 70 according to the inclusion and exclusion criteria. For the data collection, the instrument was used to measure job satisfaction. The questionnaire was used by Sonia Palma, composed of 36 items with a Likert response scale, and for the variable Quality of Life in the Work, a 35-item scale instrument Of the Likert type response, and for the variable Statistical analysis was performed using SPSS software version 22. Descriptive statistics techniques were used.

Statistical analysis shows that there is a moderate and significant relationship between job satisfaction and quality of professional life of nurses in the emergency medical service at Naval Medical Center 2017 ( $r = .650$  and  $p = 0.000$ ).

#### **6. KEYWORDS**

Key words: job satisfaction and professional quality of life

#### **7. INTRODUCCIÓN**

En la redacción debe considerarse los elementos siguientes:

*Tema del estudio* (componente referencial de acuerdo a la línea de investigación), su importancia académica y práctica, el resumen de la literatura revisada y cita de los estudios previos más importantes, las carencias más importantes inconsistencias y / o controversias en la literatura que el presente estudio abordará, debe

estar presente: el problema central de la investigación, los objetivos de la investigación, el contexto en que realizó el estudio, las unidades de análisis del estudio y brindar el testimonio de la solución al problema planteado, relevancia de la aportación original que hace el artículo debe indicar aportación económica, social, tecnológica y/ o científica que implica resolver el problema identificado.

La redacción debe contener revisión de la literatura (antecedentes, marco conceptual) denotar adecuada organización, de tal modo que se aprecie la continuidad lógica de los trabajos anteriores y/o previos con el actual.

## **8. METODOLOGÍA**

La descripción de la metodología o métodos describe los pasos de ejecución del estudio y la justificación de los métodos de investigación usados.

Incluye las sub-secciones:

Población, muestra, muestreo y unidades de análisis (participantes), métodos de recopilación de datos, instrumento y procedimiento.

Se empieza haciendo referencia al diseño y luego en la primera sección de participantes, se describen las características de la muestra, técnica de muestreo, tamaño y precisión de la muestra. La segunda sección describe la ficha técnica así como las propiedades psicométricas del instrumento o instrumentos empleados, detallando el ámbito de aplicación así como el contexto en el que se validaron y estandarizaron. En la última sección procedimiento se describen: las manipulaciones experimentales (de ser el caso), el proceso de recogida de datos, el consentimiento informado y los estadísticos que se usaron.

## **9. RESULTADOS**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2017.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión apoyo directivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión carga de trabajo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación intrínseca. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017.

## **10. DISCUSIÓN**

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, los resultados de la contrastación de la hipótesis general del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,650$  entre las variables : satisfacción laboral y calidad de vida profesional correlación positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que tienen similitud con Tejedo (2011) en su tesis titulada "Satisfacción Laboral y calidad de vida profesional relación con variables socio demográficos, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares", en sus conclusiones indican que existe una estrecha relación

entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de manera que el nivel de satisfacción laboral es el parámetro que mejor predice el valor de la calidad de vida profesional y viceversa.

Al respecto de la contrastación de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,432$  entre la variable satisfacción laboral y el apoyo directivo correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que encuentran diferencias con Fuentes (2012) en su tesis "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad". Los resultados en las encuestas de productividad la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Al respecto de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,440$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión carga de trabajo correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, resultados que no tienen similitud con Henderson (2015), en su tesis titulada Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima, 2015, asimismo se elabora el análisis descriptivo y prueba de hipótesis cuyos resultados evidencian que en la satisfacción laboral, el 52% se encuentra satisfecho, el 32% muy satisfecho y el 16% insatisfecho, y se

usó el coeficiente de correlación Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados arrojan un valor igual a 0,642, afirmando así que existe una relación positiva fuerte entre la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima, 2016. Por lo que tanto se concluye que existe correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral, manifestaron que en la satisfacción laboral, el 52% satisfecho, el 32% muy satisfecho y el 16% insatisfecho

Y por último la contrastación de la cuarta hipótesis, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,675$  entre la variable satisfacción laboral y la dimensión motivación intrínseca correlación positiva y tiene un nivel de correlación baja. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa. Se concluye que existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, al respecto Villarreal y Girón (2012) en su investigación "Satisfacción del usuario externo y la motivación del personal de salud" realizada en el área de Emergencia. Sus resultados destacan que es el sexo femenino el más insatisfecho. Los factores asociados entre la satisfacción del usuario externo y la motivación del personal de salud son los siguientes: Dentro de los factores motivacionales de los usuarios internos estos tienen para ellos una importancia relativa de 20.1%, lo que representa un 52.5% de la población Insatisfecha y un Índice de insatisfacción de 13.3%. Los factores de Higiene o Extrínsecos tienen un 52.3% de la población Insatisfecha, con un Índice de Insatisfacción de 19.6%, siendo mayor en las áreas de Emergencia en Adultos y en Emergencia Pediátrica. La expresión de no satisfacción o insatisfacción de los usuarios se puede medir a través de la quejas con los asuntos relacionados por cualquiera de los procesos de prestación de servicios, con frecuencia es la motivación del personal de salud.



## 11. CONCLUSIONES

**Primera:** Se demostró que existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2017 ( $r= 0,650$  y  $p= 0,000$ ).

**Segunda:** Se demostró que existe relación entre la satisfacción laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2017 ( $r= 0,432$  y  $p= 0,000$ ).

**Tercera:** Se demostró que existe relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2017 ( $r= 0,440$  y  $p= 0,000$ ).

**Cuarta:** Se demostró que existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Centro Medico Naval 2017 ( $r= 0,675$  y  $p= 0,000$ ).

## 12. REFERENCIAS

Alfaro, M. *et al.* (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao.* (Tesis de maestría) PUCP.

Contreras, J. y Espinoza, D. (2013) *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico* (Tesis de maestría). Colombia - Bogotá.

Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano.* México. Mc Graw Hill

Decker, M. y Borgen, J. (1993) *Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del hospital universitario de los andes merida Venezuela.* Recuperado de <http://docplayer.es/17099533>.

Di-Domenico, A. y Nussbaum, M. (2008). *Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment*. London. *International Journal of Industrial Ergonomics*, Lawrence Erlbaum Associates.

Fuentes, I. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la Ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.

Granados I. (2011) *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios quality of working life: history, dimensions and benefits*. Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Recibido el 10/09/2011, aceptado el 2/12/ 2011).

González M. (2010), *Influencia de las Habilidades Directivas en la Satisfacción Laboral del personal del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional PNP*. Luis N. Sáenz. Lima – Perú. (Tesis de Maestría).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R., Fernández C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta. ed.). México: Mc Gram - Hill.

Henderson E. (2015). *Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Nacional Luis N. Sáenz, Lima, 2015*. (Tesis para optar el grado de magister). Lima – Perú: Universidad César Vallejo.

Landeau R. (2007). *Elaboración de trabajos de Investigación*. (1ra ed.). Venezuela: Editorial Alfa.

- Rojas W. (2015). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub dirección de Gestión de Afiliados de la Oficina de Normalización Previsional sede central. Lima 2014*. Tesis para optar el grado de magister. Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, T., Reyes, C. (2002) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima - Perú: Editorial Universitaria.
- Tapia, J. (1995). *Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención*. Madrid.
- Tejedo, B. (2011). *Satisfacción laboral y calidad de vida profesional, relación con variables socio demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Barcelona.
- Tinoco, Z. y Sáenz, D. (1999). *Introducción a la Investigación Científica*. Recuperado de: <http://www.cendeisss.sa.cr/etica/art2.pdf>.
- Varela, C. (2004,12 de diciembre). *Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del servicio gallego de salud*. *Revista Española de Salud Pública*. España, (Vol. Nº 4).
- Vázquez A. y Ferreyra, P. citando el Diccionario terminológico de ciencias médicas.
- Vergara, A. Salgado, J. y Becerra U. (2013). *Calidad vida profesional*. (Tesis de maestría). Lima – Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Villarreal, M. y Girón, H. (2012). *Satisfacción del usuario externo y la motivación del personal de salud realizada en el área de Emergencia*. (Tesis de maestría) Lima – Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Walker, S. (1998). *Quality of life: Assessment and Application*. Lancaster: Mpt. Press.

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Emilia Isabel Ramos Yngaroca, estudiante (x), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10389433, con el artículo titulado: “Satisfacción laboral y Calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Medico Naval, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- I. El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
- II. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- III. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- IV. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- V. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 20 de febrero del 2018

.....  
Bach. Emilia Isabel Ramos Yngaroca